

348.7
L213



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
Biblioteca Universitaria
Fernandez de Madrid

REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
Biblioteca Universitaria
Fernandez de Madrid

LA HUELGA: SOLUCION Y CONFUSION A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

SCIB
00018707

TESIS DE GRADO

PARA OBTENER EL TITULO DE ABOGADO

ANA TULIA LANBOGLIA RODRIGUEZ

48955

CARTAGENA, BOLIVAR, 1982

2

REPUBLICA DE COLOMBIA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD
Dr. LUIS H. ARRAUTH ESQUIVEL

DECANO DE LA FACULTAD
Dr. FABIO MORON DIAZ

SECRETARIO ACADEMICO DE LA FACULTAD
Dr. PEDRO MACIA HERNANDEZ

PRESIDENTE DE TESIS
Dr. MANUEL ALVAREZ

PRIMER EXAMINADOR: Dr. ROBERTO MERCADO
SEGUNDO EXAMINADOR: Dr. GUILLERMO GUERRERO F.

ARTICULO 23 DE LA RESOLUCION NUMERO 13
DE JULIO DE 1946.

"La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de tesis. Sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y porque las tesis no contengan ataques o polémicas puramente personales; antes bien, se vea en ellos el anhelo de buscar la verdad y la justicia".

Puede publicarse.

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre
A mi madre y demás seres
queridos.

Ana

INTRODUCCION

El objetivo que me propongo a través del presente estudio, no sólo es aportar los conocimientos básicos acerca del tema sino analizar de la manera más concienzuda, la importancia y repercusión que el empleo del fenómeno jurídico de la huelga pueda tener dentro del contexto nacional.

Desde mucho antes de ingresar a la Facultad de Derecho, se produjo inquietud el malestar social, económico y político que surgía cuando un conflicto colectivo de trabajo culminaba en una huelga o un paro. Intentaba obtener una respuesta a mis interrogantes, basándome en los elementos de información que la prensa y los demás medios podían aportar y que en el mayor de los casos no eran lo necesariamente imparciales para obtener un criterio real de la situación; hoy a través de los estudios jurídicos, sociales, económicos y políticos que del aprendizaje del derecho he obtenido, intento encontrar una respuesta más real, consciente o imparcial al interrogante que con este trabajo planteo: Es la Huelga, solución o confusión a los conflictos colectivos del trabajo?

A través de los distintos sistemas económicos que han conformado la historia de la humanidad, ha sido la desigualdad económica la que ha producido la división entre las diversas clases sociales. Es por esto que son profundas las raíces existentes en la tradicional lucha entre el capital y el trabajo.

La tendencia en el derecho moderno es la de encontrar la forma conveniente de solucionar los conflictos entre dicho capital y trabajo, pero nunca, el de evitarlos.

Las condiciones sociales y económicas varían al compás de los tiempos y lugares, con rapidez vertiginosa, y por tanto, medidas que eran un absurdo sostener y predicar años antes, hoy son tomadas como redentoras de la economía, "cada época, dice Annon, tiene su problema especial".

Todo ha cambiado, no sólo el trabajo, el cual de individual que era, se ha vuelto colectivo, sino que se ha vuelto colectiva la vida misma de los obreros, en cuyas organizaciones el interés común ha creado una especie de conciencia colectiva.

* Frente a los problemas colectivos de trabajo surgidos al calor de las relaciones obrero-patronales, surge igualmente para los trabajadores como única arma de coacción para restable-

cer el equilibrio exigido en la desigualdad de la lucha entre el capital y la fuerza de trabajo del asalariado, la huelga, la cual como expresa Mario de la Cueva se hace necesaria cuando el capital pertenece a una clase social y el trabajo a otra clase social.

+ La huelga pues, tuvo su origen como un hecho social y se mantiene como tal en todos los países del mundo donde ella se practica aun cuando en algunos se repudia; como un hecho social, que partió por vez primera como una incipiente manifestación de reacción del trabajador organizado contra la creciente explotación del capital, fue tomando cuerpo institucional dentro de las organizaciones gremiales, debiendo ser aceptada como táctica de coacción o principio de resistencia a la opresión, de aquí pasó a ser norma imperativa de los gremios hasta alcanzar normatización dentro de algunas legislaciones a título de Derecho.*

Para llegar a conclusiones respetables y trascendentales sobre este fenómeno jurídico, debe adelantarse un estudio completo de los aspectos filosóficos, políticos, económicos, sociales y prácticos que influyen para que se origine, de allí que se plantean muchos interrogantes acerca de este medio de presión colectivo, referentes estos a su legitimidad, a su calidad de derecho, etc. Es bastante importante la cuestión de la legalidad, ya que cualquier conflicto colectivo

6

acompañado de uno o varios de los medios de presión, es capaz de repercutir en la colectividad en general.

En estos últimos tiempos se han presentado una serie de paros en el sector de la salud, educación y bancario, igualmente huelgas en los sectores textiles y ferroviarios y muchos otros conflictos en sectores importantes para la economía nacional.

Las causas que han originado esta serie de conflictos han sido múltiples y van desde las económicas y las políticas, hasta las de mera solidaridad; lo cierto es que cualesquiera que fueran, han afectado en tal forma no solo la economía de los trabajadores, quienes no siempre cuentan con los recursos necesarios para enfrentar los gastos que implican, sino que fundamentalmente afectan la economía del país en general.

Se está sobre un plano en que la evolución del derecho del trabajo corre peligro de abandonar los cauces normales, de precipitarse hacia soluciones violentas, las menos deseables y recomendables de aceptar cuando a través de mecanismos preventivos se podría lograr que no se originaran. Uno de dichos mecanismos podría ser el buscar la solución a problemas fundamentales de la población en general, lo que mejoraría el nivel de vida de ésta. Es por esto que debe ser preo-

capación del estado directamente y de los empresarios, el de buscar y obtener soluciones justas y acertadas, ya para evitar los conflictos laborales o para suspenderlos con el menor perjuicio para las partes intervinientes, en caso de haberse iniciado.

Los estados modernos, no importa el título que se les dé, viven pendiente del problema obrero, ya que estos se presentan necesariamente y las masas proletarias aumentan, día a día. Es esta una buena razón para que cada ciudadano consciente de la problemática nacional, dedique un momento a reflexionar sobre este fenómeno de tanta trascendencia y actualidad. Corresponde igualmente al sindicalismo, gran conquista colombiana por cuyo mejoramiento y poderío hay que luchar todos los días, utilizar las luces que hoy más que nunca posee sobre sus verdaderos cauces en el futuro, para que iluminado por ellas actúe en forma serena e inteligente.

CAPITULO PRIMERO

EVOLUCION HISTORICA DE LA HUELGA

RASGOS GENERALES

Tratar de fijar el nacimiento de las huelgas, es materia difícil por ser confusa la bibliografía que sobre el particular se encuentra.

El derecho de huelga no fue reconocido en la antigüedad y menos en la Edad Media; en estas épocas era considerado como motín y castigado severamente en todas las legislaciones, fue considerada igualmente como una infracción o violación de las normas positivas vigentes, por el sistema triunfante del momento. El sistema liberal individualista, con el triunfo de la Revolución Francesa, terminó con las Corporaciones que existían en la Edad Media; una de las finalidades de este sistema, según su filosofía, era la de incrementar las libertades individuales, pero en forma absoluta; se prohibieron las Corporaciones, los grupos de personas, se negaron las prerrogativas jurídicas de asociaciones y agrupaciones porque la filosofía no podía concebir que frente a los individuos par-

11

ticularmente considerados, se opusieran grupos o asociaciones sociales:

Si fueron prohibidas las asociaciones profesionales, corporaciones, etc., necesariamente con mayor razón quedaban prohibidas las huelgas porque atentaban contra la libertad de un determinado gremio o de una determinada clase como fue la burguesía; fue considerada la huelga, pues, como medida ilícita y elevada a la categoría de delito.

En Francia se legisló sobre este fenómeno social prohibiendo las asociaciones y, consecuentemente la huelga, por medio del Edicto de Turgot. Posteriormente a este Edicto, se promulgó la Ley Chapelier que lleva el nombre del diputado que la presentó en el Congreso, siendo aún más drástica que la anterior.

Es en tal forma considerada la huelga como atentatoria contra la libertad, que en el Código de Napoleón de 1810 se consagró como un verdadero delito y había pena de prisión para los trabajadores que entraban en ella.

A pesar de todo lo anterior, algunos tratadistas afirman que los movimientos huelguísticos se presentaron en forma primitiva en Roma, Atenas y Egipto, pero fueron movimientos que se dieron dentro de un régimen esclavista y la huelga considerada como tal, es emanación del derecho que le asiste a ca-

da hombre, para elegir libremente su profesión u oficio.

Durante esta primera etapa de nada valen las prohibiciones de la huelga ya que ésta se convierte en un hecho social notorio. Los problemas entre patronos y trabajadores se agudizan, el patrono se niega a dar garantías y a corresponder a las pretensiones de sus asalariados. Viendo los obreros que sus peticiones eran burladas por el patrón, deciden coaligarse para presentar un solo frente, pero en este caso el patrón cerraba sus fábricas para no tener necesidad de entenderse con los obreros incubordinados y éstos necesariamente quedaban en la calle y sin trabajo. Cuando la manufactura no era cerrada, los obreros declarados en huelga eran remplazados por otros que pertenecían al grueso ejército de desocupados que invadían las calles y asolaban los campos. El Estado como individualista que era, practicaba la filosofía del "dejar hacer, dejar pasar", pero no le quedó otra alternativa que derogar las normas que la consideraban como delito para consagrarla como un simple hecho, pero sin que el Estado interviniera.

El reconocimiento de la huelga como hecho social no favoreció del todo a la clase obrera ya que la indiferencia del Estado producía graves consecuencias para los trabajadores, quienes por esta circunstancia eran despedidos una vez entraban en huelga. Ante estos hechos la huelga se iba incre-

mentando más y vinieron entonces las huelgas de solidaridad, en virtud de las cuales trabajadores de empresas diferentes en aquellas donde se producían los despidos, cesaban sus actividades produciendo serias conmociones sociales, perjuicio en los servicios públicos y atentado contra todo el orden jurídico existente; lo anterior obligó al Estado a que interviniera para encauzar las huelgas por procedimientos legales; ya no la prohíbe, la considera como un derecho, pero de carácter individual.

A mediados de 1824 fue reconocido el derecho de huelga en la Gran Bretaña, en 1864 se reconoció en Francia, más tarde en Bélgica y de allí pasó a Alemania, Italia, los Estados Unidos, etc.

En los albores de la huelga, se lanzaban todos los obreros a ella como muestra de solidaridad para con sus atormentados compañeros que carecían, según el decir de aquellos tiempos, de los artículos más necesarios y urgentes para la vida. Pero sucedía que las huelgas se declaraban en forma imprevista y pocos días duraban los obreros en ella, pues los fondos que particularmente poseían para alimentarse, rápidamente eran consumidos y no tenían más remedio que regresar a pedir trabajo a su patrón, quien resolvía ocuparlos de nuevo, pero en peores condiciones, en más duros trabajos, sin aumentos de ninguna clase y con menor salario.

Buscando salirle adelante al patrón, los obreros idearon el sistema de declarar la huelga en una sola comarca o en un solo gremio y mientras tanto los otros continuaban trabajando para sostener a los declarados en huelga y en una forma pausada iban declarándola y consiguiendo lo que deseaban. El patrón a su vez, cuando olfateaba que sus obreros desca- ban ir a la huelga, declaraba el Lock-cut, por medio del cual producía el cierre de la fábrica, quedando los obreros en el vacío; nacieron entonces en Inglaterra los Trade- Unions, que tenían como finalidad defender a las masas obre- ras de la tiranía pregonada por la escuela Manchesteriana; querían por medio de estas agrupaciones presentar sus peti- ciones al patrón, tratándose con él de potencia a potencia.

* De esta época, Berguer es el primero de quien se tiene noti- cias que sostuvo que la huelga es un derecho, razonando que así como el trabajador tiene el derecho de trabajar, o no trabajar, cuando se considera individualmente, así también cuando varios trabajadores se agrupan tienen el mismo dere- cho de trabajar, o no trabajar.

Las discrepancias entre obreros y patronos continuaban, en ocasiones el triunfo era total para patronos, en otras, las fábricas fueron ocupadas por los obreros y muchas veces con- tinuaban produciendo los artículos, pero sin permitir la en- trada del dueño a ella; con el valor de los productos vendi-

dos pagaban las materias primas, el interés del capital al dueño de la empresa y dejaban para sí las utilidades; a pesar de lo anterior ante los continuos fracasos que a diario tenían, optan por la formación de los sindicatos y de un fondo suficiente para atender a las necesidades y gastos que puedan sobrevenir al ser declarada una huelga. Algunos autores y tratadistas no dudan en afirmar que los sindicatos son la causa de las huelgas; los enemigos de ellos les atribuyen las pérdidas sufridas por los patronos, los amigos, el honor de la victoria. Sin embargo cuando se presentaron las huelgas generales en Elbeuf, industria lanera, afirma Bureau no existían sindicatos, por consiguiente es difícil saber si los sindicatos son hijos de la huelga o esta de aquellos. Parece más lógico que los continuos fracasos de los movimientos huelguísticos impusieron a los obreros la asociación.

La evolución del fenómeno de la huelga encuentra luego del período en que es considerada como derecho individual, uno nuevo en virtud del cual pasa a ser un derecho colectivo; está contemplado en la constitución mexicana. La huelga es un derecho colectivo de los trabajadores en grupo, porque defienden el interés de una determinada categoría, porque no están alegando un derecho particular sino de carácter colectivo.

Existe un concepto diferente en cuanto al carácter de la huelga analizado desde el punto de vista de regimenes socialistas, en donde está prohibida la huelga; las diferencias surgidas entre capital y trabajo, se deben someter al arbitraje obligatorio; los mencionados Estados con mira altamente nacional, han considerado que la huelga es perjudicial para la masa obrera y más que todo para la armonía, la economía y el desarrollo de la industria nacional (1). En estos Estados la huelga es considerada como un crimen cometido en la persona del Estado, ya que es éste el patrono y administrador de los bienes de la nación; sin embargo provee directamente lo indispensable para satisfacer las necesidades primarias de la población y por tanto de la clase obrera.

RESUMEN HISTORICA DE LA HUELGA EN COLOMBIA

La explotación en nuestra patria comienza con la llegada de los conquistadores, produciendo grandes transformaciones en nuestro suelo y el surgimiento de nuevos y mayores conflictos sociales y económicos, a causa del choque de culturas diferentes, comenzando con los excesos a que fueron sometidos nuestros indígenas, consistentes en aprovechar sus capacidades de trabajo en favor de los conquistadores, teniendo

(1) Gómez Salazar, Ramón. Sindicatos y huelgas. Bogotá, Editorial Kelly, 1941. pp 88-89.

solo como retribución una mala alimentación, lo cual condujo a la sublevación, la que fue salvajemente reprimida, llegando al caso de emplear mastines (perros de presa) quienes desgarraban las carnes de los indefensos indigenas. Ante este estado de cosas, un fraile llamado Antonio de Montesinos, abogó por los naturales, logrando que se creara "La Encomienda", que tenia como filosofía, la no esclavitud del natural en cuanto a su trabajo a favor del español, sino que se trasladarian por un número de días a la semana a cultivar las tierras del encomendero y a la realización de todos los quehaceres domésticos, sin derecho a ninguna remuneración.

Con la llegada de don Andrés Venero de Leyva, como presidente de la Audiencia en el año 1563, y observando la situación del indigena, logra introducir el sistema del "Resguardo" que vino a aliviar un poco la situación del natural.

El resguardo consistia en una zona donde podian desarrollar y producir bienes necesarios para su subsistencia, estando divididos en la siguiente forma:

- a. Lote que el indigena explotara individualmente; y
- b. Lote que era explotado en forma comunitaria.

Como lo anota el doctor Indalecio Liévano Aguirre en su libro "Los grandes conflictos sociales y económicos de nuestra his-

toria", los principios en los cuales basó su política don Andrés Venero de Leyva, en materia laboral y que están consagrados en cédulas reales, fueron los siguientes:

- a. "En cuanto a la libertad de trabajo, permitimos -decía la Cédula Real promulgada por el Emperador el 25 de Diciembre de 1551- que de su voluntad, y pegándoles el justo precio, pueden ir los indios a labrar y a trabajar a las minas de oro, plata y azogue...".
- b. En cuanto al salario: los indios podían exigir libremente el salario que desearan y sólo en el caso de que fueran excesivas sus pretensiones, podían los Virreyes, Audiencias o Gobernadores y nunca los patronos, fijar un salario mínimo. El jornal que deben ganar los indios sea de voluntad y no se les ponga tasa -decía la Cédula del Emperador promulgada en Valladolid el 22 de Febrero de 1549-; y si en algunas partes pidieren tan excesivos, que excedan de la justa y razonable estimación, y por esta causa pudieren cesar las minas, granjerías del campo, y otras públicas y particulares, permitidas para su propio bien y ejercicio, provean los Virreyes, Audiencias y Gobernadores, conforme a los tiempos, horas, carestía y trabajo, de forma que los indios, minas, granjerías y haciendas no reciban agravio, habiéndose informado de las personas noticiosas; y este precio se les pague (a los indios) en propia mano cada día,

o semana a voluntad de los indios.

c. En cuanto a la jornada de trabajo: Por Cédula del Rey Felipe II se dispuso que "todos los obreros trabajarían ocho horas, cada día, cuatro a la mañana y cuatro a la tarde". Refiriéndose a esta revolucionaria providencia dice Guillermo Hernández Rodríguez: "La Corona introdujo, a lo menos en su legislación, una reivindicación (la jornada de ocho horas) que no alcanzó el proletariado moderno en forma estable sino después de la Primera Guerra Mundial de 1914, tras un amplio lapso de luchas ardorosas y a veces sangrientas".

d. El descanso dominical remunerado: Por Cédula del Emperador, promulgada el 21 de septiembre de 1541, se prohibió terminantemente obligar a los indios a trabajar los domingos y fiestas de guarda y en la reglamentación posterior "se complementó una legislación sobre reposo -dice Hernández- haciendo obligatorio el pago del séptimo día como si se hubiese trabajado" (2).

Más tarde ante la extinción de los naturales y la protección que les brindaba la Corona, comenzaron a ser traídos como es-

(2) Liévano Aguirre, Indalecio. Los grandes conflictos sociales y económicos de nuestra historia. Bogotá. Editorial Tercer Mundo, 1973. Págs. 158 y ss.

clavos negros del Africa para que trabajasen en las estancias y en las minas recibiendo un tratamiento peor que las mismas bestias.

Con la llegada de los Padres Jesuitas, innovadores en politica laboral, abogaron por los negros, teniendo como ejemplo a Pedro Claver, sacerdote que tom6 como bandera buscar un mejor tratamiento para estos pobres infelices. Realmente donde tuvieron una mayor influencia, donde aplicaron una verdadera politica laboral, teniendo como meta la justicia social, fue en las "reducciones" o pueblos de los Llanos Orientales; tenian tales reducciones un gran campo que era el mäs extenso, llamado el Campo de Dios, el cual era trabajado en comün y los productos se guardaban en los graneros de la comunidad, teniendo como fin un beneficio colectivo; y luego el que llamaban El Campo del Hombre, que era trabajado en forma individual. Con este sistema lograron grandes avances en el sentido económico y social, hasta el momento en que fueron expulsados por orden del Rey sin fijarse en el gran perjuicio que ocasionaron a esa masa de esclavos privándolos de la oportunidad de progreso.

Por el año de 1777 comenzaron a ser expulsados de los resguardos los indigenas sin importar la situación lamentable a que quedaban sometidos, pues muchos de ellos derivaban su sustento y el de su familia de la escasa producción de éstos, lo an-

terior originó que se convirtieran en aparceros de haciendas, en las cuales eran explotados miserablemente, dando origen a nuestro campesino que no tiene tierras y que vende su capacidad de trabajo por un salario bajo.

Surgen las contiendas por la Independencia, la cual una vez concluida, y ante una bandada de desocupados que pululaban en nuestras ciudades, que no deseaban regresar al campo, trajo como consecuencia la de no poder ser absorbidos por la poca disponibilidad de cupos de mano de obra. Entre que generó nuevos conflictos económicos y sociales a los ya existentes, surgiendo así, en forma ya claramente delimitada la clase baja, que se incrementa con los antiguos esclavos, los indios, artesanos y los labriegos.

Con el surgimiento de los puertos sobre el río Magdalena y los ferrocarriles que fueron absorbiendo lentamente esa gran cantidad de mano de obra latente, y además del surgimiento de la industrialización, surge en forma clara la clase obrera colombiana.

De esa clase obrera, ya delimitada, la primera acción y que la podemos considerar como huelga, ocurre en el año de 1910, en la que los obreros de la construcción, braceros portuarios, transportadores y ferroviarios, pararon actividades durante cinco días entre Barranquilla y Calamar. Ocho años más

tarde, los obreros de los puertos de Cartagena y Barranquilla realizan un movimiento reivindicatorio. En 1919 son los trabajadores del ferrocarril de Girardot los que hacen una huelga; hacia muy poco que los trabajadores del Tranvia Bogotá y de los ferrocarriles de la Sabana se habían unido bajo el nombre de "Sociedad Ferroviaria Nacional". El paro surgido en Girardot se extendió a los ferroviarios del departamento y también a las fábricas manufactureras y gremios artesanales de Bogotá, por lo consiguiente se puede considerar como la primera huelga general, logrando con esto los obreros un aumento de salarios. En ese mismo año logran los de una naviera de Girardot, ganar una huelga por salarios.

En Enero de 1918 se declaró turbado el orden público en los departamentos de Atlántico, Bolívar y Magdalena, motivado por los motines que bajo la apariencia de huelga querían exterminarlo todo. Por medio del Decreto número 2 de 1918 se hizo el reconocimiento del derecho de huelga entre nosotros, tan memorable documento lleva estampada la firma del doctor José Vicente Concha como Presidente, y como Ministro de Gobierno actuó el doctor Miguel Abadía Méndez. Vino luego la expedición de la Ley 78 de 1919 que explanó un poco el mencionado decreto y que rige los conflictos que surgen entre el capital y el trabajo.

En el año de 1924 se celebra una huelga contra la Tropical Oil Company, ya que desde años atrás los obreros venían reclamando mejores condiciones de trabajo y mayor salario, sin ser escuchados; más tarde en el año 1927 se repetía ésta por las mismas razones que la anterior, siendo ilegalizada y reprimida, por el gobierno de turno. En el año de 1926 fue promovida por el líder obrero Angel María Caño una huelga de los braccos del Magdalena y de los ferroviarios del mismo lugar.

"En octubre de 1928, un pleno de la "Unión Sindical de Trabajadores del Magdalena", que agrupaba a los obreros bananeros, presentó un pliego de peticiones a la Compañía. Era bien modesto y justo por cierto. Pedían los trabajadores: aumento de salarios, de medio centavo por corte y acarreo del racimo del banano (el salario promedio ascendía a un peso diario); servicio médico gratuito e indemnización por accidentes; libertad para comprar mercancías fuera del Comisariato de la Compañía; que aceptara la United Fruit Company su calidad de trabajadores de la zona, suprimiendo los contratistas intermediarios, y que reconociera al sindicato y su facultad para firmar contratos colectivos de trabajo" (3). La Compañía se negó a esto y pidió la intervención del gobierno, el cual dispuso que el comandante del ejército, Coronel Carlos Cortés Vargas, tomara el control de la zona, haciéndolo éste efectivamente, como primera medida en-

(3) Caicedo, Edgar. Historia de las luchas sindicales en Colombia, Bogotá, Ediciones Suramérica Ltda. 1974. Pág. 59.

24

carceló a todos aquellos trabajadores participantes en dicho movimiento, y el 6 de diciembre a raíz de lo anterior se produjo la gran masacre conocida como la "Masacre de las Bananeras" en la cual resultaron muertos una gran cantidad de trabajadores en la plaza de Ciénaga.

Por medio de la Ley 83 de 1931, se permitió que los sindicatos ejercieran sus actividades y realizaran contrataciones colectivas, pero no podían obligar a los no sindicalizados a ejecutar la huelga.

En el año de 1937 y bajo el mandato del doctor Alfonso López Pumarejo se llevaron a cabo una serie de huelgas que resultaron netamente favorables a los trabajadores, como la del Ferrocarril del Pacífico, empleados textileros, braceros del río Magdalena y la de los choferes de Bogotá.

En 1945 estando el doctor Alberto Lleras Casariego como Presidente encargado, declaró ilegal una huelga promovida por Fedenal, por considerarse que constituía un servicio público, ya que los trabajadores eran de los que laboraban en el río Magdalena, y como consecuencia de ello, la CTC se vio seriamente afectada, por cuanto que Fedenal era la espina dorsal de esta Confederación. Al año siguiente y durante el mandato del doctor Ospina Pérez ocurrió un paro de choferes en el cual murió uno de ellos, en esta ocasión fue declarado tur-

bado el orden público y decretado el Estado de Sitio.

En los años correspondientes a 1949 la CTC buccó unos paros generales cuyo fin era destruir el régimen democrático existente, sin lograr su fin ya que dicha central obrera se encontraba debilitada. Los trabajadores petroleros luego de una huelga de sesenta días en la Tropical Oil Company, que pretendía una prórroga en la Concesión de Mares, dando origen más tarde a Ecopetrol.

1951 fue un gran año para el obrero colombiano, ya que apareció el Código Sustantivo del Trabajo, que vino a amparar los derechos de éstos, con la consagración de normas tales como: contrato individual y colectivo, la reglamentación de la organización sindical, de los pliegos petitorios y de las huelgas, reconocimiento de las prestaciones sociales; pero hay que aclarar que el Código Procesal del Trabajo data del año de 1948 Junio 29 y el Sustantivo del Trabajo por los decretos 2663 y 3743 de 1950 con vigencia del año antes citado.

En el año 1957 más concretamente el 10 de Mayo se realizó un movimiento, no solo del pueblo obrero sino de toda la población colombiana y que tuvo como efecto la renuncia del General Gustavo Rojas Pinilla de la presidencia de la República, hay que anotar que durante su periodo de mandato prácticamente no se utilizó el derecho a la huelga porque dicho mandata-

rio empleó diversos medios para evitarlo.

En 1959 se ejecutaron huelgas como la de Apolo y Tejicondor en Medellín, Textiles La Garantía en Cali, Icoliantas, la de los mineros de Frontino Gold Mines en 1959 y la más importante de todas, la del ingenio La Manuelita de 28 días de duración, en la cual se pedían mejores salarios, estabilidad en el trabajo y el respeto a los derechos sindicales. En este mismo año los trabajadores del ingenio Riopaila efectuaron un paro para condenar los despidos de 92 trabajadores azucareros, siendo este reflejado en las demás actividades azucareras, los trabajadores del ingenio mencionado realizaron una caminata hasta Cali, la cual fue interceptada muriendo en confusas circunstancias dos trabajadores.

Durante 1960 se llevó a cabo el primer paro bancario, por los trabajadores que se encontraban afiliados a la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (ACEB) terminando éste en un laudo arbitral, en el cual los patronos pagaron los salarios y no tomaron represalias. Para esta fecha fue promovido por la oposición un debate con el fin de determinar la calidad de servicio público en cuanto al servicio prestado por los bancos, el cual tuvo como resultado el concepto de si constituir un servicio público, el prestado por las entidades bancarias.

27

En el año de 1962 se vivió una gran agitación laboral, ya que se presentaron huelgas como la de Cemento Portland Diamante que involucró a más de mil trabajadores, siendo la más agitada de ese año, además de otras como la de Almacenes Ley y Coltejer.

En el año de 1963, se escenificó la huelga de Cementos El Cairo que terminó en una forma trágica al morir 13 trabajadores de la empresa, cuando trataron de impedir las actividades de ésta, bloqueando el paso de los vehículos que transportaban materia prima. Durante este mismo año, se escenificaron un gran número de huelgas "y en cuando comienza el apogeo huelguístico que dura hasta el año de 1966". Entre las más importantes se encuentra el cese de actividades de Colpet, que influyó en las demás explotaciones petroleras, la de Facomec que fue la huelga más larga con un tiempo de duración de 104 días, en el año 63; siendo sobrepasada esta en el 64 por la de Gasosas Colombianas que tuvo una duración de 201 días; entre otras empresas en las cuales entraron los trabajadores en cese de actividades, se cuentan las siguientes en el mismo periodo: Alotero, Industrias Quin, Sifo, Panamerican Hat, Hacienda San José, Britilina, Ingenio el Arado, Croydon, Paz del Río, Fecode que agrupa a los maestros y que más tarde se haría famosa; pero no para aquí la actividad de los trabajadores, quienes ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo con los patronos, se apoderan

de las factorías para ser administradas por éstos; y así tenemos la del ingenio El Arado que fue dirigida por los trabajadores durante 16 días, la Sifo Ltda, por cuanto que los propietarios aducían la quiebra para cerrar la empresa, arumiendo la producción por mes y medio y la de Ladrillos Moore.

Ante este estado de situaciones debido a esa gran cantidad de ceses de actividades que iban minando la estructura económica del Estado, por iniciativa del doctor Juan Benavides, Patrón, y mediante el Decreto 939 de 1966 se puso límite a la huelga indefinida, teniendo ésta, después de 30 días y 10 días más, ir al arbitramento obligatorio si es convocado por el gobierno.

Durante el año de 1971, se llevó a cabo un paro ante la ola alcista, promovido por la UTC en asocio de la CSTC, que tuvo a pesar de las medidas tomadas por el gobierno, como la cancelación de las personerías jurídicas de los sindicatos que interviniesen en él grandes efectos. Durante el mes de Julio del mismo año, se llevó a cabo un paro por parte de los obreros de la refinería de Barrancabermeja, el cual terminó en un Consejo de Guerra, a causa del sabotaje y destrucción a que fue sometida esta refinería y además por retener instalaciones y edificios públicos. En Agosto hubo un paro promovido por la ADE que cobija a los maestros, se

le quitó la personería jurídica y en apoyo de ésta entró en paro FECODE, tras 25 días de actividades se llegó a un acuerdo según el cual no se tomarían ninguna clase de represalias, como así aconteció, demostrando una vez más que a veces pueden más las situaciones de hecho que el derecho.

Fecode promueve un paro para Marzo de 1972, teniendo como objetivo la revisión del "Estatuto Docente" terminando tras largas negociaciones. En este mismo año aparece el plan tortuga por parte de los trabajadores de Avianca, llegándose a un acuerdo más tarde. Se presenta también un paro promovido por el poder judicial del país, en el que se buscaba un mayor salario.

Ya en el año de 1974, bajo el llamado Mandato Claro, se lleva a efecto una huelga de 39 días que culmina en forma satisfactoria para los trabajadores de Eternit. El 4 de Diciembre se declararon en paro los empleados del Banco Popular para exigir una revisión del laudo arbitral, siendo declarado ilegal por el Ministro del Trabajo, posteriormente el Ministro encargado, Jaime García Parra, logra llegar a un acuerdo entre los sectores en conflicto.

En 1975 surgió un gran ambiente de agitación laboral, se presentaron varios pliegos de peticiones por parte de los trabajadores de los ferrocarriles, los maestros, el Seguro Social,

etc. Por su parte el gobierno decretó un aumento del 20% a los empleados públicos; mientras se producía esta medida gubernamental, la Aecb y la Unob decretaron un paro nacional en apoyo a los huelguistas del Banco Ganadero, que habían entrado en cese de actividades el 8 de Enero de dicho año, pidiendo un aumento de salarios del 50% y un salario mínimo de \$2,000=; como consecuencia a estas asociaciones se les suspendió la personería jurídica y se les congelaron los fondos. Ante esta situación la Aecb ordena suspender el paro por siete días para que pudieran solucionar el conflicto existente entre dichas empresas y el gobierno.

La normalidad retornó cuando fue levantado el paro por parte de los empleados del Banco Ganadero. El 16 de Abril el gobierno hizo un ofrecimiento de aumento de salarios para los maestros, pero Feege no satisfecho con él, dió la orden de realizar paros escalonados a partir de esa fecha. Durante el mes de Julio se presentaron una serie de huelgas en las fábricas de cemento que afectaron a la industria de la construcción; dificultaron el arreglo no sólo el monto de los reajustes de salarios pedidos, sino también la demanda tendiente a perpetuar en el poder a algunas organizaciones sindicales. En las conversaciones de arreglo intervino el propio Ministro que convocó a Tribunal de Arbitramento, cuyo fallo a pesar de ser obligatorio fue rechazado por la central obrera CSIC, a pesar de esto el gobierno llegó a un arreglo con

31

las otras organizaciones sindicales. También por el mismo tiempo se llevó a cabo un plan tortuga por parte de los obreros de Sofasa, pidiendo reajuste de salarios y de otras prestaciones sociales, dicho paro fue declarado ilegal, siéndole suspendida la personería jurídica al sindicato y despidiéndose a los dirigentes sindicales. Al suspenderse a estos trabajadores estalló un paro total, trayendo como consecuencia el cierre de la empresa, pero el Viceministro del Trabajo consideró ilegal dicho cierre por cuanto no se tenía licencia para ello; sin embargo la empresa fue autorizada para el despido masivo de trabajadores, retornando la normalidad sólo hasta el 1º de Octubre de dicho año cuando volvieron al trabajo 750 obreros antes despedidos.

En 1977, Fecode ordenó un paro para los días 25 de Marzo y 6 y 7 de Abril como protesta por la Ley 43 que ordenó la nacionalización de los establecimientos oficiales de educación y para obtener una mayor alza en los salarios. Dicho paro fue declarado ilegal y parcialmente se destituyó a numerosos profesores que habían participado en él. Igualmente en este año existieron ceses de actividades realizadas por los empleados de los Bancos Central Hipotecario y Popular tratándose de dar un golpe al sistema del arbitramento, ya que fueron amenazados los que componían dicho Tribunal, como consecuencia de este paro declarado ilegal y catalogado por

el gobierno como un caso de orden público.

En este mismo año de 1977, se da a nivel nacional un gran movimiento obrero acompañado este de otras fuerzas influyentes en el país, y es así como el 14 de Septiembre se produce el I Paro Cívico Nacional, convocado por el Consejo Nacional Sindical (CNS), un organismo que logró aglutinar las cuatro centrales obreras, UTC, CGT, CTC y CSTC.

Durante 1978 se presentaron huelgas en Croydon y Uniroyal, entidades filiales de grandes multinacionales. Se declararon igualmente huelgas en Acerías Paz del Río, Ecopetrol, Indupalma, de la misma forma fueron abocados a utilizar mecanismos de presión, el sindicato nacional de trabajadores de la salud, trabajadores del Ministerio de Obras, de la empresa de teléfonos de Bogotá, en Fedepuertos, en el Magisterio y en muchas otras empresas.

En 1979 el conflicto en Ecopetrol se agudiza, a raíz de la destitución de 217 trabajadores ocurrida desde 1977, a cuyo reintegro se convirtió en el punto álgido de la discusión del pliego de peticiones entre las directivas de la USO y las de ECOPEPETROL, siendo la negativa a negociar por parte de los últimos, la causa que obligó a la declaratoria de la huelga. Se declara así mismo la huelga en Bodout; un largo y perjudicial paro en el Ministerio de Hacienda, el que tuvo muchas repor-

cusiones políticas y económicas y además una serie de despidos masivos, estos trabajadores encontraron apoyo en los trabajadores de la salud y de los puertos, quienes además sufrían sus propios conflictos.

El año de 1980 comienza con problemas laborales en los Seguros Sociales, situación que fue provocada por la declaratoria de empleados públicos hecha a sus empleados, lo que implicó para ellos limitaciones en la exigencia de sus justos derechos. Durante este año así como en todos los posteriores al Paro Cívico Nacional de 1977, el CNE intenta realizar otro, de la misma envergadura del mencionado en aras de ejercer una presión más efectiva que obligue a los empresarios a dar una solución más equitativa a los problemas laborales que se le presenten.

1981 no pasa desapercibido en lo que a huelgas y paros se refiere, se más se dan paros de presión por parte de los empresarios del transporte con el objeto de lograr alzas en este. La FECCDE y el magisterio en general recurre a continuos paros para lograr solución a problemas fundamentales como el salario puntual; en relación con los diferentes puertos del país, la situación se hace cada día más caótica.

En este año; (1982), el resquebrajamiento del estado financiero de la nación y de las empresas en particular, ha originado

un aumento de conflictos laborales y por tanto de declaraciones de huelgas y paros en todo el país, tales como: Paro en los Ferrocarriles Nacionales, lo que ha traído como consecuencia pérdidas cuantiosas para la economía del Estado al igual que con los paros ocasionados en los cuatro Puertos principales de la nación. Huelga en Avianca, en CECORA, paros declarados por FECCODE y demás ramas del magisterio; igualmente en el transporte, en el sector hotelero, en el minero y muchos, muchos conflictos más en diferentes frentes de la economía nacional.

* Terminada esta síntesis de todos los principales conflictos económicos, sociales o de interés en que se ha visto envuelta nuestra nación desde los tiempos de la conquista hasta nuestros días, sólo me resta recordar que en estos tiempos modernos la huelga se presenta en formas o facetas muy diversas; ya por parte de los obreros no se prepara la huelga a espaldas del patrón; ni se trata de destruir las fábricas, de asesinar a sus propietarios, de ocuparlas, etc., las masas obreras, un poco más conscientes con el papel que deben jugar en estos graves momentos, descomponen su cometido de muy diversas maneras.

CAPITULO SEGUNDO

CLASIFICACION DE LA HUELGA

Los doctrinantes han establecido diferentes criterios para elaborar una clasificación de la huelga. Con base en varios tesis u opiniones de distinguidos autores elaboro la siguiente clasificación :

1.- SEGUN EL OBJETIVO DEL CONFLICTO.

- a. Defensivas; son aquellos conflictos que presentan los trabajadores en un momento determinado para oponerse a una pretensión del patrono, para impedir la violación de una convención colectiva o de un pacto colectivo; en síntesis, para impedir un procedimiento del patrono que perjudique los intereses de los trabajadores;
- b. Ofensivas; son las que tiene como finalidad conseguir mejores ventajas que las existentes, luchar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo, ca -

comparación con las condiciones que vienen rigiendo al momento de presentarse al conflicto;

c. De intereses o económicos; son aquellas que tienen como fin la lucha por el mejoramiento de salarios, reducción de la jornada de trabajo, etc., todo lo referente a un mejoramiento económico de los trabajadores;

d. Social o de derecho; son las que buscan el mejoramiento de las luchas sindicales, o sea, las que tienen un objetivo general, abstracto, en beneficio del sindicalismo o del sindicato que entró en la lucha en un momento determinado;

e. Político; tiene como fin la transformación del sistema político que viene imperando;

f. Revolucionaria; con esta huelga se aspira no solo a la transformación sino al derrocamiento de todo un sistema, la dictadura del proletariado, la eliminación de la propiedad privada, etc., y

g. De simpatía; es la que decretan los trabajadores o sindicatos con el fin de solidarizarse con otros sindicatos que son los que tienen intereses directos en el conflicto.

2.- POR LA ACTITUD DE LOS TRABAJADORES.

- a. Pacificas; son las que se desarrollan por medios legales, en forma ordenada agotando los procedimientos exigidos por la ley;
- b. Violentas; las que se manifiestan en forma violenta, pueden convertirse en neonada, rebelión, etc.

3.- POR SU EFECTIVIDAD.

- a. Reales; cuando existe realmente una suspensión de trabajo. Los trabajadores se abstienen de trabajar, se retiran de los locales de la empresa;
- b. Simbólicas; son aquellas en que los trabajadores no se abstienen de trabajar sino que puede haber un descenso, disminución de la actividad, como para demostrarle al patrón que ellos pueden decretar la huelga pero en realidad no hay huelga.

4.- POR SU EXTENSION.

- a. Generales; son las que pueden comprender a todas las profesiones, a la mayoría de ellas o a los componentes de una determinada profesión u oficio;

b. Parciales; con las reducidas a un establecimiento o a una industria.

5.- EN CUANTO A LAS FORMALIDADES.

- a. Anunciadas: cuando se lo comunica al patrono;
- b. Sin anuncio: cuando no se hace aviso;
- c. De manifestación;
- d. De advertencia;
- e. Relámpago;
- f. Escalonada; y
- g. Progresiva.

6.- POR EL TERRITORIO QUE ABARCA.

- a. Locales;
- b. Regionales;
- c. Nacionales; o
- d. Internacionales.

7.- POR EL SISTEMA LEGAL.

- a. La reglamentada por ley;
- b. La admitida por la costumbre; y
- c. Las prohibidas por la ley.

8.- EN CUANTO AL DERECHO Y A LA JUSTICIA.

- a. Licitas; son aquellas que tienen un objetivo aceptado por la legislación; en Colombia son licitas las que tengan un objetivo profesional o económico;
- b. Ilícitas; las que se apartan de los objetivos antes mencionados;
- c. Legales; las que agotan las formalidades legales;
- d. Ilegales; las que no se ajustan al procedimiento legal;
- e. Justas; las que sus reclamaciones son acordes con las necesidades reales de los trabajadores;
- f. Injustas; las que no se ajustan a esas necesidades, o éstas no son reales;
- g. Directas; las que hacen directamente los trabajadores perjudicados;
- h. Indirectas; las que no hacen los trabajadores perjudicados.

9.- POR LA RELACION CONTRACTUAL.

- a. Las admitidas, con límites o sin ellos, por los pactos colectivos o convenciones colectivas de trabajo;
- b. Reglamentadas por la ley; y
- c. Limitadas por el contrato individual de trabajo.

10. POR LAS PERSONAS QUE LA INICIA.

- a. Asalariados;
- b. Funcionarios públicos;
- c. Empleados de empresas de utilidad privada;
- d. Prestadores de servicios sin vínculo contractual;
- e. Productores, contribuyentes o electores; y
- f. Cualquier particular.

Además de esta clasificación existen otros medios de presión que son en realidad modalidades de las huelgas, ejemplo: el sabotaje, el trabajo a desgano, el trabajo a reglamento, el de brazos caídos, etc.

Dentro de la clasificación antes mencionada existen otras, entre ellas: La huelga de solidaridad: Comprendida dentro de las huelgas indirectas ya en ella participan trabajadores

ajenos al conflicto laboral; con la terminación favorable a los sujetos directos, no adquieren beneficios los que intervienen en la huelga por solidaridad. Es una huelga subsidiaria que depende de otra principal; terminada esta automáticamente fenecen aquella. La huelga de solidaridad o simpatía nada tiene que ver con el objetivo de la huelga principal, los participantes no son sujetos del conflicto.

La huelga simbólica: Son aquellas de corta duración, simples manifestaciones por parte de los trabajadores a los patronos que están resueltos a decretar la huelga real en caso de no acceder a las peticiones solicitadas. Hay un cese de actividades dentro de la empresa. En estas suspensiones, por no llenarse los requisitos procedimentales previos, existe el peligro de incurrirse en actos de mala conducta o perturbación, así como incurrir en causas de despido.

La huelga política: Las huelgas políticas tienen como fundamento ejercer presión para conseguir determinado objetivo de los órganos del estado. La presión puede ser dirigida contra los patronos, pero la realidad es influir sobre los poderes públicos. Es huelga política la que persigue una cuestión política o la que tiende a imponer su voluntad al estado en cuanto autoridad, aunque la finalidad tenga que ver con una situación de carácter laboral. La esencia de la huelga política no se determina por la materia, dice Ernesto Krotschin,

sino por el hecho de intervenir ejerciendo presión en acantonamiento del estado y sus órganos competentes. "La huelga política empieza allí precisamente donde ésta intervención excede la simple manifestación de la voluntad o de la opinión propia y pretendo ejercer presión directamente sobre la voluntad de aquellos órganos, tratándose de cuestiones que pertenecen a la competencia exclusiva de éstos, o que dichos órganos han tomado a su cargo dentro de sus facultades legales, aunque las propias partes sociales pudieran arreglarlas entre sí, por ejemplo mediante convención colectiva".

En la actualidad hay dos países que contemplan este tipo de huelga en sus constituciones: La Ley Suprema del Salvador y la Constitución de Guatemala, pero limitándola a un solo caso, cuando en su artículo 20., segunda parte, estatuye que "el principio de alternabilidad en el ejercicio del cargo de Presidente de la República es imprescindible para el sistema político nacional, y el pueblo podrá recurrir a la rebelión cuando se osare conculcar dicho principio.

CAPITULO TERCERO

CAUSAS Y EFECTOS DE LA HUELGA

CAUSAS DE LA HUELGA

Se dan como causas de la huelga, entre otras las siguientes: La explotación injusta por parte de los patronos, en ocasiones las pretenciones exageradas de los trabajadores, las políticas, la solidaridad, las de tipo profesional, etc. De algunas de las causas enumeradas ya se hizo referencia en el capítulo anterior.

La primera de ellas indudablemente es la económica, por cuanto que el ingreso nominal no corresponde al ingreso real que el trabajador debería tener para lograr satisfacer las innumerables necesidades que se le presentan tanto a él como a su familia.

Un factor que incide en gran forma en este tipo de cese de actividades, es la inflación, consistente como lo anota Samuelson en su obra: "Entendamos por inflación un periodo de

umento general de los precios en los bienes de consumo y de los factores productivos" (1), o de la deflación, factores que producen cambios definitivos y característicos en la producción o en la distribución de la renta entre las clases sociales y con mayor fuerza en la clase trabajadora, ocasionando graves problemas laborales.

"Existen dos tendencias, ambas buscando el bien del obrero y la equidad también para el patrón y bajo el inmediato control e intervención del estado en la fijación del salario, a saber: "Salario mínimo", llamado también "Salario vital" y el "Salario familiar" pregonado y defendido por la Iglesia católica.

Salario mínimo, llamado también salario vital, es aquel que sirve para atender a las más urgentes necesidades del obrero y las de su familia; teniendo en cuenta un tipo de familia estándar, de acuerdo con un número medio de miembros de que se compone la familia, la edad, el sexo, el monto de entradas y salidas, clima, medio social, etc. (2), entre nosotros tiene vigencia, siendo diferente el salario mínimo en cuanto en el sector rural y en el urbano.

(1) Samuelson, Paúl. Curso de economía moderna. Edición Aguiar, 1968. Pág. 309.
(2) Gómez, Ramón. Sindicatos y huelgas. Editorial Kelly. Bogotá, 1941. Pág. 96.

Salario familiar, preconizado y defendido con ahinco por la Iglesia Católica, que tiene en cuenta para la fijación del salario, la composición de cada familia en particular, sin despreciar por otra parte, el número de miembros, la edad, el sexo, el medio social, el clima, etc.

Difiere el salario familiar del vital, en que el segundo toma la familia que pudiéramos llamar standar, mientras que para el primero es necesario entrar a estudiar la composición de la familia, teniendo en cuenta los factores anteriormente enumerados, de un determinado obrero que presta su servicio al patrón.

Las críticas al sistema del salario familiar se basan en que establece necesariamente la desigualdad entre los trabajadores; porque el obrero soltero ganará menor salario que el casado y más mínimo aún que el devengado por un obrero casado y padre de familia, a pesar de que el soltero pueda desarrollar un mayor trabajo, con más rendimiento y mayor economía de tiempo y de materia prima. Tampoco se cree que en igualdad de circunstancias el patrón por muy generoso que sea, prefiera dar trabajo al obrero casado y padre de familia, echándose encima una carga que a la larga no podrá soportar, desechando al obrero soltero que poca complicación y gastos le acarrea.

Un obrero más hábil que otro tendrá salario inferior, por el solo hecho de no ser casado o no tener familia, no importa que tenga mejores capacidades productoras de riqueza. El obrero torpe o el padre de una familia numerosa, nunca encontraría trabajo.

Ultimamente se ha hablado mucho acerca de la implantación en el país de un salario integral, inmediato y más elevado, con menos prestaciones sociales y accesorios que los salarios actuales. Según los defensores de esta modalidad de salario, los sueldos de los trabajadores han sido adornados con una cantidad ilimitada de premios y castigos, que hacen hoy difícilmente el saber a ciencia cierta cuánto cuestan los pagos al trabajo en una nómina corporativa. De lo anterior se deduce, que es ésta la razón que acompaña a la idea de llegar a un salario integral que beneficie directamente a la familia asalariada, que acelere su capacidad de compra y que incidiendo inmediatamente en la demanda incrementa la producción y por ende el empleo. A las prestaciones sociales se le han sumado otro cúmulo, derivadas de las negociaciones convencionales: cesantías, primas de vacaciones, de navidad, de antigüedad, etc., subsidio de transporte, familiar, de educación, etc., contribución al fono, a calacunas, con entre otras las que configuran el recargo a la nómina, y muchas de estas cargas, hacen que el empleador piense más de una vez en crear un nuevo empleo, tal situación dificulta la discusión de pliegos

47

laborales y los aumentos salariales, ya que hay que tener presente el multiplicador indirecto al aumento; además de lo anterior, en ocasiones la mayoría de los trabajadores no gozan de todas esas prestaciones ya mencionadas, ya sea porque laboran en una empresa pequeña, o porque la debilidad de su organización sindical no ha permitido la consecución de mayores y mejores logros o simplemente porque solo devengan un salario mínimo -que es lo que le ocurre a la gran mayoría de los colombianos- insuficiente y escaso para satisfacer sus necesidades primordiales.

Esta tesis del salario integral fue propuesta oficialmente por el doctor Alfonso López Michelsen durante su mandato, en esa época fue respaldada su idea por los gremios de la producción y por algunas centrales obreras entre ellas la UTC, la cual a través de su presidente Tulio Cuevas, expresó su satisfacción por la propuesta presidencial y dijo: "La UTC comparte con el señor presidente la necesidad de incrementar el salario real del trabajador, para lo cual estamos dispuestos a reunirnos en forma tripartita con los empleadores y el gobierno, con el fin de presentar fórmulas que hagan posible la elevación del salario real de los trabajadores, haciendo un alto en aquellas prestaciones sociales que constituyen un sofisma de distracción para el trabajador, robusteciendo un sistema paternalista y envileciendo el salario". Sin embargo a pesar de que también agronomia-

ciones científicas tales como ACCPI, CAMACCI, ANEL, brindaron su apoyo a esta tesis, no tuvo los resultados que se esperaba. Todo esto tuvo muchas causas, la dificultad para la realización a corto plazo, las dificultades que acusa la seguridad social, los problemas de tributación que podía enfrentar para los trabajadores y muchas más. La filosofía del salario integral puede tener muy buenos fundamentos, sin embargo sus consecuencias, en un medio como el nuestro pueden ser funestas, el trabajador standard de seguro no va a emplear su nuevo y jugoso salario en saludables planes vacacionales de turismo social, ni de ahorrar una razonable porción, ni siquiera en mejorar su situación y la de su familia, probablemente malbarataría el sueldo recibido.

En lo relativo al salario siempre existirán diferentes opiniones acerca de cual debe regir o cual debe ser el justo, en cuanto a esto último la Iglesia Católica a través de sus diferentes pontífices y por intermedio de sus Encíclicas lo ha defendido, planteando el problema en cuatro niveles diversos:

- a) En el plano de la empresa, basado en el principio: al mismo rendimiento el mismo salario. Sin embargo, en todo alguno no son iguales las prestaciones individuales de cada trabajador ni las exigencias y molestias de los diversos puestos de trabajo. Hay que tener en cuenta tab-

hán que los obreros con distintos por su formación, situación y responsabilidad. Al fijarse el salario dentro de la empresa hay que tener en cuenta estas diferencias. Las formas actualmente iguales de salarios no se basan sólo en el pago como contraprestación del trabajo, sino que intentan el fomento de un rendimiento laboral que sea más favorable a la empresa. Aunque desde el punto de vista de la justicia, no se pueden hacer objeciones de principio a las formas racionales del salario por rendimiento, hay que tener en cuenta los peligros de los nuevos métodos de pago. Las investigaciones muestran como resultado, la dificultad de calcular las retribuciones, la dura carga del testaje hecho conforme a la ciencia del trabajo y el esfuerzo que provocan los estímulos de rendimiento, conducir frecuentemente al descontento personal de los trabajadores o entre jornaleros y detajistas.

b) La fijación del salario dentro de la empresa supone una decisión acerca de la distribución macroeconómica entre capital y trabajo. Hay que tener en cuenta que los salarios significan, por una parte, capacidad adquisitiva para los bienes producidos por los empresarios, y que, en otro aspecto, representan gastos para los mismos empresarios. La Encíclica Cuadragésimo Anno afirma que "sería injusto pedir salarios desmedidos que la empresa, sin grave ruina propia, y consiguientemente de los obreros

no pudiera soportar". Por otra parte, la Encíclica Mater Et Magistra dice: "No podemos dejar de referirnos aquí al hecho de que hoy, en muchas economías, las empresas de proporciones medianas y grandes realizan no pocas veces rápidos e ingentes aumentos de beneficio y de valor a través de la autofinanciación. En tales casos creemos poder afirmar que a los obreros se les ha reconocido títulos de crédito o participación en el capital de las empresas en que trabajan, especialmente cuando se les da una retribución no superior al salario mínimo".

- c) El salario justo no atañe únicamente al capital y al trabajo, sino que tiene importancia para los sectores de la moderna sociedad económica. El equilibrio entre el sector primario de la producción original agrícola y minera, el sector secundario del acabado artesano e industrial y el sector terciario de las prestaciones de servicios es perturbado manifiestamente, de manera que las tensiones entre la agricultura, la industria y las empresas de servicios se hacen cada vez más problemáticas en un "creciente número de estados", (Mater Et Magistra), "situación que va a repercutir en política de salarios. La minería y agricultura con trabajos muy intensos, característico de la manufactura y de la industria en el desarrollo de la productividad, muy superior al de los demás sectores de la economía, que hace posible aumentar los salarios, que

51

reporente en la agricultura, la minería y las empresas de servicios. La Encíclica Cuadragésimo Anno exige, con razón, que la cuantía del salario "debe atemperarse al bien público económico, contrario es, pues, a la justicia social disminuir o aumentar incoherentemente los salarios de los obreros, para obtener mayores ganancias personales, sin atender al bien común".

Los problemas salariales existentes en los tres sectores de la moderna sociedad económica sugieren, más bien, una doctrina apenas conocida de la Encíclica Cuadragésimo Anno y que vuelve a reconar en la Mater Et Magistra; a saber crecer dentro del hábito social "Estructuras Intermedias Autónomas con derecho propio" (Mater Et Magistra), en las que el centro de gravedad de su actuación debe situarse en los asuntos comunes, el más importante de los cuales es colaborar del modo más fecundo posible para el bien general de todo el pueblo (Cuadragésimo Anno).

d) La altura de los salarios depende, en cuarto lugar, de la parte de la renta nacional que se destine a la "Seguridad Social". En este sentido la idea del salario familiar desempeña un gran papel. León XIII pidió, en la Encíclica Rerum Novarum un salario que "pudiera procurar sustento al trabajador, a su mujer y a sus hijos. Pío XI en la Encíclica Casti Connubii, recogió esta idea y exigió que,

"Las condiciones sociales y económicas dentro de la co-
 munidad civil debían estar reguladas de tal manera que hi-
 cieran posible a todos los padres de familia ganar y ad-
 quirir lo necesario para alimentarse él, su mujer y sus
 hijos según su rango y estado". En la Encíclica Cuadrage-
 simo Anno se dice que "ha de ponerse todo esfuerzo en que
 los padres de familia reciban una remuneración suficiente-
 mente amplia para que puedan atender convenientemente a
 las necesidades domésticas ordinarias", este salario debe
 ser asegurado "a todo trabajador adulto". Sin embargo, la
 exigencia de pagar el salario familiar relativo no pueda
 cargarse sobre la empresa particular, porque en tal caso
 los padres de muchos hijos estarían expuestos al peligro
 del paro, ya que las empresas, para evitar gastos, podrían
 verse tentadas a preferir obreros solteros o casados y sin
 hijos. Habría que buscar, por tanto, formas de compensa-
 ción supracorporativas. La compensación entre familias
 sin hijos o con pocos hijos y las familias numerosas se
 realiza con una justicia cuando ocurre entre ambos grupos,
 cosa que es perfectamente posible dentro de cada rama eco-
 nómica y grupo profesional, a pesar de la violenta opo-
 sición de los grupos de interés".

En cuanto a las huelgas motivadas por la reducción de las
 horas de trabajo, datan de hace muchos años, así como el
 sistema de las ocho horas de trabajo diario, es tan viejo

como el mundo. La siguiente comunicación dirigida por Felipe II, al Virrey de las Indias da fé de ello, en lo pertinente roza así: "Todos los obreros de las fortificaciones y fábricas trabajarán ocho horas al día, cuatro por la mañana y cuatro por la tarde". Más sin embargo a pesar de ser tan antiguo, este sistema tardó mucho en imponerse en el mundo moderno, por esta razón la lucha por las reducciones de las jornadas de trabajo se han mantenido hasta épocas recientes y tal vez se siguen manteniendo de acuerdo a las nuevas necesidades que surjan, con base en esto se ha logrado implantar el sistema de jornada continua en algunos establecimientos públicos y privados.

En relación con las huelgas declaradas por conseguir el mejoramiento de las prestaciones sociales, con pocas en nuestros días, porque los Estados día a día se preocupan por llevar a la legislación positiva de los países los medios a su alcance para mejorar a las clases trabajadoras. Es este un deber del Estado, quién debe velar por la integridad de sus ciudadanos, si desde mucho antes hubiera aceptado su responsabilidad, desde antes hubieran disminuido las huelgas por este tipo de causal.

* Otras de las causas es la de tipo profesional, que se encuentra tipificada en nuestra legislación en el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo. En este tipo de caso de acti-

vidades lo que el trabajador pretende es poder laborar en condiciones de higiene para que su salud no se vea afectada, que las horas de trabajo sean proporcionales al desgaste físico ocasionado por la realización del trabajo, además de todo lo anterior que se tengan las medidas de seguridad de acuerdo a las normas vigentes sobre la materia y al tipo de explotación a que se dedique la respectiva empresa, y a la preparación técnica y científica de cada uno de los trabajadores para que estos logren una superación de tipo académico que influya en su situación tanto social como económica.

La "solidaridad" es otra de las causas por las cuales puede ocasionarse una huelga, consistente en la coacción que pretenden ejercer los trabajadores de una empresa contra los patronos de otra con el fin de que ésta última satisfaga las exigencias de sus propios trabajadores. Este tipo de huelga a pesar de que se da con frecuencia, no es admitido en nuestro sistema, pues sólo se admite un cese de actividades cuando existe una relación directa entre trabajador y patrono.

Entre otras causas de la huelga se encuentra la política, la cual pretende un cambio total del régimen que domina en una determinada nación, presenta como obstáculo el hecho de que no logran intervenir y ponerse de acuerdo los suficientes trabajadores para lograr el anterior objetivo y en ocasiones lo que consiguen es de mejorar las condiciones de trabajo de

la mayoría de los obreros huelguistas. En nuestro país se encuentran prohibidas este tipo de huelgas.

* EFECTOS DE LA HUELGA

Los efectos de la huelga han sido siempre desastrosos, tanto para los patronos como para las masas obreras. También las huelgas prolongadas y de gran número de obreros traen un perjuicio grande y directo a la economía nacional. Para evitar estos perjuicios ha quedado escrito en la mayoría de las legislaciones de los países, disposiciones por medio de las cuales los gobiernos tienen derecho a intervenir en forma amplia y con tendencia a evitar las graves consecuencias que para un determinado país pueda acarrear en su industria la huelga.

Cualquier persona medianamente informada de las cuestiones económico-sociales podrá ver los perjuicios que han sufrido las industrias nacionales, y podemos citar como caso histórico la célebre huelga de los navieros del Magdalena que vino prácticamente a atabar con la navegación de aquella arteria nacional (3).

Desde el punto de vista jurídico los efectos de la huelga son varios y se producen en diferentes terrenos:

(3). GÓMEZ SALAZAR, RAMÓN. Sindicatos y huelgas. Ed. Kelly. Bogotá, 1941. Páginas 99-100.

En el plano colectivo.

Por regla general, en el derecho colectivo la huelga ilícita no produce efectos civiles en contra de las propias organizaciones profesionales. En cambio la violación de una convención colectiva de trabajo sí puede dar motivo a medidas administrativas y produce efectos civiles de carácter indemnizatorio y con más razón, claro está, la violación de las disposiciones legales prohibitorias de la huelga implica sanciones pues en la misma providencia administrativa en que se decretó la ilegalidad se hará tal declaración y se suspenderá por un término de dos a seis meses la personería jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión o paro del trabajo y aún podrá decretarse su disolución, a juicio de la entidad o funcionario que haga la calificación de la huelga, según el aparte final del numeral segundo del artículo 450 del C.S.T.

En el plano del contrato individual de trabajo.

Teniendo en cuenta que una huelga, lícita o no, sólo suspende el contrato individual de trabajo, la iniciativa de disolverlo queda en manos del patrono.

El problema que se presenta es el saber si la huelga ilegal o ilícita da al patrono un motivo justo para la disolución. La

cuación debe contestarse afirmativamente, y es decidida en general y en este sentido, una vez declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo cuando el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieran intervenido o participado en él y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial, según el aparte 1º del inciso 2º del artículo 450 del C.S.T.

El Decreto 2164/59 reglamentó los artículos 450 y 451 del C.S.T. que norman sobre la suspensión colectiva ilegal del trabajo, así: Artículo 1º., declarada la ilegalidad de un paro, el Ministerio del Trabajo intervendrá de inmediato con el objeto de evitar que el patrono correspondiente despidiera a aquellos trabajadores que hasta ese momento hayan hecho cesación pacífica del trabajo pero determinada por las circunstancias ajenas a su voluntad y creada por las condiciones mismas 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, persistieran en el paro por cualquier causa.

Desde luego, el patrono no está obligado a hacer uso del derecho de despido, y puede renunciar a su ejercicio. El abandono del trabajo a causa de una huelga ilícita equivale a la interrupción injustificada, lo que constituye para el patro-

no un justo motivo de despido. Pero la actitud del trabajador debe ser culpable, claro que a falta de culpa o sea en caso de error excusable sobre la licitud de la huelga, o en caso de fuerza mayor, el motivo justo no existe.

De esta manera, tampoco la participación en una huelga ilícita constituye siempre una injuria a los intereses del patrono, sino que esta apreciación depende de las circunstancias. Para que sea una injuria el abandono del trabajo, es necesario, además, que se obligue al trabajador a volver a su trabajo, sobre todo cuando la ilicitud no es manifiesta. En caso de ser declarada ilegal la huelga por parte de la autoridad administrativa, la intimación generalmente está contenida en la propia declaración de ilegalidad y entonces, cumple la notificación correspondiente al patrono.

El trabajador que sepa de la ilegalidad de la huelga debe realizar la máxima diligencia para conocer la situación jurídica en que se haya y de todos modos, actúa culpablemente si se mantiene completamente pasivo al respecto. Además, el patrono está obligado a reincorporar a los huelguistas que se presentan oportunamente a reanudar el trabajo, a menos que tenga razones para terminar unilateralmente el contrato por justa causa.

Otros efectos de derecho privado serían las obligaciones de indemnización a cargo de los trabajadores que individualmente

hubieren cometido actos ilícitos, sobre todo causando daños intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo.

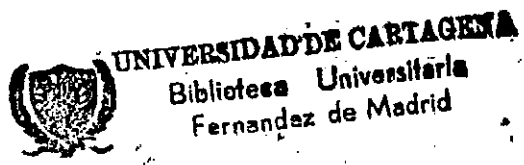
El numeral 3o. del artículo 450 del C.S.T. se expresa así:
Las sanciones a que se refiere el inciso anterior no excluyen la acción del patrono contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.

En el plano individual de asociación sindical.

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

El artículo 301 del C.S.T., se refiere a sanciones a los directores así: "Si el acto u omisión constitutivo de la transgresión es imputable a algunos de los directores o afiliados de un sindicato, y lo hayan ejecutado invocando su carácter de tales, el funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación que por sí mismo haga del hecho, requerirá el sindicato para que aplique al responsable o los responsables, las sancio-

nes disciplinarias previstas en los estatutos. Vencido el término señalado en el requerimiento, que no será mayor de un mes, sin que haya impuesto las sanciones, se entenderá que hay violación directa del sindicato..." para los efectos de las sanciones del artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
Biblioteca Universitaria
Fernandez de Madrid

CAPITULO CUARTO

LIMITES DEL DERECHO DE HUELGA

Las limitaciones al derecho de huelga se encuentran consagradas plenamente en disposiciones del ordenamiento positivo, las cuales restringen el ejercicio de dicho derecho.

Algunas legislaciones no establecen muchas cortapiesas, como es el caso de Ecuador y México, más sin embargo, en el resto, día a día surgen más limitaciones debido a los efectos nocivos que implica para la Economía Nacional así como también para la de las partes intervinientes en ella.

Así como en periodos anteriores de la evolución de este fenómeno jurídico, fue considerado como un acto antijurídico y comparado con la guerra, de la misma forma se le considera un mal igual, que surge y se desarrolla como un mecanismo para resolver determinados conflictos. Más sin embargo, los Estados por considerarse incapaces para resolver los conflictos colectivos de trabajo, para solucionar las diferencias obrero-patronales en las relaciones colectivas, no les ha quedado otro remedio que autorizar las suspensiones

de trabajo, elevándolas a la calidad de derecho; por su parte a los trabajadores ante el poderío de las empresas no les queda otra alternativa que lanzarse a la peligrosa e incierta solución de la huelga.

Este fenómeno siempre se da dentro de una situación anormal en la cual el Estado se abstiene, es indiferente, es incapaz de evolucionar directamente el problema, permitiendo, pues, a los trabajadores o a las personas que se encuentran vinculadas por un contrato individual de trabajo, que usen esa arma de presión, que pese a todo atenta contra la colectividad, contra la economía nacional y contra el ordenamiento jurídico.

De Ferrari sostiene, no que es un acto antijurídico, sino que es un simple hecho, pero le niega la categoría de derecho. Está de acuerdo con Carnelutti en criticar a las legislaciones y doctrinas que justifican la huelga elevándola a la categoría de derecho. La limitan encauzándola por medios jurídicos, pero en ningún momento le reconocen categoría de derecho.

Otras escuelas, que constituyen la mayoría, consideran la huelga como un derecho. También la mayoría de las legislaciones tienen el mismo concepto y muchas elevan ese derecho a categoría constitucional, pero no le dan un sentido absoluto por encontrarse limitado por los otros derechos contemplados den-

63

tro de esa misma legislación.

Vemos pues una serie de limitaciones al derecho de huelga; no se puede realizar ésta en los Servicios Públicos, en Colombia la Constitución misma así lo declara; en caso de que ocurra una suspensión por trabajadores del servicio público, ésta, más que ilegal o ilícita, es antijurídica, por cuanto está atentando contra una norma prohibitiva de derecho constitucional.

La limitación del derecho de huelga, en la prohibición de ésta, para los trabajadores y empleados del servicio público, tiene su razón de ser, por que el Estado no puede permitir que se atente contra las estructuras mismas de él y además, tiene como fundamento jurídico y social que, el interés de la colectividad prima sobre el particular. Las mismas razones y el mismo fundamento se hacen extensivos en cuanto a funcionarios públicos se refiere.

Hay también limitaciones en cuanto a la forma en que se deben desarrollar los conflictos colectivos de trabajo; existen procedimientos previos al decretamiento de huelga, con el fin de encauzar estos conflictos en forma pacífica y ordenada. Si no se hace así, la huelga puede ser decretada ilegal por violar las normas procedimentales. Encontramos también limitaciones en cuanto a su avance; no podemos aceptar que

todas las actividades realizadas por los trabajadores, dentro de la huelga, pueden considerarse como legales; una huelga puede ser legal, pero dentro de ella, pueden presentarse hechos individuales que constituyen verdaderos hechos delictivos, actividades que infringen la ley penal vigente, al momento de desarrollarse la misma. En la mayoría de los casos se pueden presentar estos hechos punibles: cuando se atenta contra la persona o los bienes de la empresa, lesiones personales, etc. En fin, muchas actividades tipificadas como delitos y contravenciones dentro de la ley penal y policiva.

INTERVENCION DEL ESTADO

Hoy en día y más que todo debido a la creciente necesidad de la intervención estatal, a causa de la evolución y vigencia de los principios de "orden público" o "interés general" entre el derecho de huelga o un terreno casi virtual, ya que tal derecho está limitado hasta donde el Estado considere que no afecta al orden público y al interés de la comunidad.

Disponía el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, de la atribución y el deber que tenía el Estado para obtener que las partes en huelga pusieran fin al conflicto, mediante la constitución de Tribunales de Conciliación, los cuales estarían compuestos por tres miembros nombrados uno por el pa-

trono, otro por los trabajadores en huelga y el tercero por el Ministerio. Dicha mediación era de forzosa aceptación, ya que si una de las partes no nombraba su miembro o había morosidad para hacerlo procedía el Ministerio a hacer dicha designación. Se iniciaba el procedimiento cuando superaba los ocho días la huelga, y se repetía con intervalos de ocho días. La mediación era de forzosa aceptación para las partes y las fórmulas se proponían a la consideración, los trabajadores que no estaban sindicalizados decidían por mayoría absoluta, y de la misma forma las asambleas generales de los sindicatos.

El citado artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, fue modificado por el Decreto 2351 de 1965, artículo 33 en su numeral 3o. conservó el sistema de conciliación, que propone fórmulas de arreglo, pero no deciden, ni fallan. La modificación introducida consiste en que el procedimiento se inicia cuando la huelga se prolongue por más de 10 días, y dicho procedimiento se repite con intervalos de 20 días, mientras que el derogado artículo estipulaba que lo anterior ocurriera con intervalos de ocho días.

También poseen las autoridades del Trabajo la facultad de intervenir, bien sea como mediadoras o conciliadoras "con el propósito de estudiar y proponerles fórmulas de arreglo a las partes en conflicto".

66

Si la huelga se prolonga por 30 días y no ha sido posible que las partes acepten o encuentren fórmulas de arreglo, ni han solicitado la constitución de Tribunal de Arbitramento, el Ministerio podrá ordenar su constitución para que decida o resuelva los puntos del pliego de peticiones sobre los que no hubo acuerdo en las etapas de arreglo y conciliación. Además la orden de constitución de todo Tribunal de Arbitramento Obligatorio, conlleva la obligación para los trabajadores de reanudar, dentro de un término máximo de tres días, las actividades de trabajo en la empresa, bien sea que el tribunal se constituya a solicitud de las partes, o la formulen los trabajadores o el Ministerio.

Por último la Ley 48 de 1968, en su artículo 36., numeral 4, dispone que el Presidente de la República, previo el concepto favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, podrá dar por terminada una huelga, si considera que afecta los intereses de la economía nacional.

* JUSTIFICACION DE LA HUELGA

Diferentes son las tesis expuestas para justificar la huelga, ya sea como derecho o como simple acto jurídico. Igualmente algunos sostienen que es un derecho ligado a desaparecer, en vía de archaísmo, en razón de que los térmi-

minos sociales han cambiado, premisa esta última un tanto ca-
 lida de la realidad objetiva ya que como antes expuse son pro-
 fundas las raíces existentes en la tradicional lucha entre el
 capital y el trabajo, no perdiendo de vista como dice Mario
 de la Cueva, que la huelga se hace necesaria cuando el capital
 pertenece a una clase social y el trabajo a otra clase social.

Justificar o rechazar el derecho de huelga, no es una decisión
 que se deba tomar con un sentido parcializado, sino que debe
 ser una conclusión seria, objetiva, que tenga como fundamento
 un análisis de sus causas y consecuencias.

En cuanto a la justificación es importante establecer si el he-
 cho social de la huelga debe permanecer como instrumento para
 garantizar la efectividad de los intereses gremiales o, por el
 contrario, esos intereses deban ser protegidos por los órganos
 del Estado sin necesidad de llevar a cabo la "auto-tutela" o
 "autodefensa" por parte de los trabajadores. Ninguna cuestión
 ha sido más debatida actualmente en el derecho del trabajo co-
 mo la justificación de la huelga en los regímenes jurídicos
 que la admiten.

Muchos tratadistas han dado sus opiniones acerca de este tema,
 entre ellos: Paul Pic sostiene la vieja justificación iusnatu-
 ralista: "La huelga constituye una consecuencia de la asocia-
 ción. Es la asociación en marcha, constituye su forma activa;

en ocasiones en virulencia. Es la asociación peticionando que se desencadena en huelga como medio de forzar la solución buscada. De esta forma es una manera de ejercer el derecho de asociarse o coalicionarse y de peticionar para la existencia de condiciones de equidad en el control de trabajo o para expresar su resentimiento, por su medida de injusticia. Cuando va más allá llega a la zona de ilegalidad y hasta del delito, según sea su derivación o de los medios de que se vale".

Daniel Antokóletz (1) dice: "Para justificar el derecho de huelga, se ha sostenido que la libertad de trabajo no implica ni el derecho al trabajo, ni la obligación de trabajar. Y si un asalariado individualmente considerado tiene el derecho de negarse a aceptar trabajo en ciertas condiciones, o si un patrono individualmente también puede rehusarse a admitir a un asalariado, no hay razón para declarar como ilícito para un grupo de obreros o de patronos lo que es permitido.

Este argumento se esgrimió al dictarse en Gran Bretaña la Conspiracy and Protection of Waldeck Rousseau: el derecho de un solo hombre para trabajar es tan respetable como el derecho a diez mil, de ir a la huelga".

(1) Antokoletz, Daniel. Derecho del trabajo y previsión social. Tomo II. Pág. 231.

Otro importante tratadista, Eduardo Staforini resalta la importancia que revistió la huelga como recurso del sindicato en su acción dirigida a mantener el equilibrio de fuerza entre el trabajo y el capital y conquistar, no solo el reconocimiento de sus derechos, sino la concagración de nuevas formas sustantivas y de organismos y procedimientos que forman el contenido del Derecho del Trabajo. Sería, en consecuencia, difícil poder afirmar que se haya logrado en esta materia, de permanente y constante progreso, y también de permanente y constante resistencia, un grado tal de evolución que permita renunciar en forma definitiva y absoluta al uso de la fuerza. La huelga sigue siendo, sin duda, un medio importante por el cual gravita la fuerza de la organización sindical.

* Para algunos autores, el derecho de huelga no solo está llamado a desaparecer sino que lo condenan. Mario de la Cueva trae la siguiente cita de Alfredo C. Ortiz: "Actualmente el derecho de la huelga obrera y del cierre patronal, dice Antokoletz, no se discute; es la consecuencia de la libertad de trabajo. En efecto, cuando se discutía la ley italiana de 1926, su defensor, Schanzar, dijo en el parlamento: "La circunstancia de que la huelga aparezca como tolerada y no como un delito, no significa que se la pueda calificar de un verdadero derecho. En efecto la violación del contrato de trabajo, implícita en la huelga, significa que en la mayor parte de los casos, la huelga es por lo menos ilícita en el terreno del derecho civil, bien que no lo fuera en el derecho

penal. Y lo que es ilícito no es, ciertamente, un derecho". El derecho de la huelga estuvo reconocido casi universalmente, pero hoy se ha operado una reacción y es así que, mientras el derecho de huelga está muy restringido en Inglaterra, Estados Unidos, Bélgica, Perú, Lituania y Hungría, se desconoce en absoluto en Italia, Rusia, Alemania y Nueva Zelanda (). En sentido semejante se expresa Jesús Castero.

* Las garantías constitucionales que se refieren a la libertad de asociación y el derecho a la defensa de los intereses profesionales, son de mucha importancia. La garantía de la asociación y de la defensa de los intereses profesionales abarca, en principio, el derecho de aplicar los medios colectivos considerados adecuados y usados generalmente para esta defensa, de acuerdo con la evolución histórica de las asociaciones profesionales. La huelga forma parte de estos medios considerados en principio lícitos y adecuados, pero al ser utilizada no debe desembocar en perjuicio de la mayor parte de sus participantes, los obreros rason, y debe tener en cuenta fundamentalmente el Estado que se produzca, la economía del país no verá gravemente afectada.

* Pero que ha ocurrido hasta la presente cuando el Estado ha sido incapaz de obtener soluciones que eviten la utilización de

la huelga como mecanismo de presión? Sucede entonces que mientras los empresarios tienen todo el poder en sus manos los recursos económicos, las influencias, los recursos financieros, los trabajadores sólo tienen un único recurso, su salario, como su exclusivo medio de subsistencia y actuación social y recurso que depende también de los empresarios.. Vista esta desigualdad estructural, se podría afirmar que las dos clases están en igualdad de condiciones de contratar? !Que los trabajadores tienen plena libertad ante los empresarios? Es evidente que no.. !Que hacer entonces para tratar de igualar fuerzas que estructuralmente son desiguales, a fin de que dentro de su pretendido piso de igualdad, de transitorio equilibrio puedan contratar con libre consentimiento, trabajadores y empresarios?.

* El proceso evolutivo del Derecho del Trabajo no ha encontrado otra alternativa que autorizar la coacción obrera, es decir, la huelga, para tratar de equilibrar, por lo menos durante el momento de la negociación colectiva, la debilidad obrera frente a la estructura de poder permanente de los empresarios. En esta forma el ordenamiento jurídico, busca poner en condiciones de virtual y transitorio equilibrio a esas dos fuerzas desiguales para llevarlas a contratar dentro de un necesario plano de igualdad, que haga posible el libre consentimiento. De ahí que ésta sea la razón que haga necesaria jurídicamente la utilización de la huelga, así como también desde el punto

de vasta sociológico.

22

* El argumento fundamental que se ha esgrimido contra la huelga y su justificación, ha sido el considerarla como un medio antijurídico. Planteamiento sumamente importante, hecho por Carnelutti, pero lo que sucede es que si se analiza sociológicamente el problema, se está actuando hasta cierto punto dentro de un orden de derecho incompleto todavía, ya que nuestra sociedad cuenta aún con diferencia de clases económicas y demarcado marcada. A tal punto puedo apreciarlo lo incompleto del orden del derecho y la injusticia estructural de las relaciones económicas, que fue necesario el establecimiento de un estatuto propio, de especial protección a los trabajadores, como es el derecho del trabajo y el cual a pesar de todo posee normas que en la práctica ponen en desventaja al trabajador; dicho estatuto reconoce y pone de presente la diferencia económica de las clases en nuestra sociedad y la necesidad de que el Estado establezca un régimen de singular protección para las clases menos favorecidas económicamente, y que con la mayoría del país. Entonces lo que repugna al ordenamiento jurídico no son los mecanismos que como la huelga o el mismo derecho del trabajo se han elaborado para tratar de corregir la desigualdad estructural, sino la desigualdad misma, fenómeno social que impide el ejercicio de la libertad.

149 * Tal vez sea, el perjuicio que sufre la economía nacional el

23

único motivo por el cual no se justificaría la aplicación del fenómeno de la huelga, más sin embargo repito, buscando solución a los problemas fundamentales para la convivencia de los habitantes de un país, se obtendría en cierta forma la solución a muchas de las aspiraciones de los trabajadores. Corresponde al Estado en primer lugar, por intermedio del poder de gobierno que posee y a los empresarios a través del poder económico y empresarial que tienen, dar una mayor y real protección a la vida y bienestar no solo de sus trabajadores sino de su familia, parte importante para el desarrollo y buen cumplimiento de la labor que se le encomienda. El trabajador día a día utiliza más su inteligencia, coherencia y buen juicio, más sin embargo cuando siente atacados sus intereses responde con las únicas armas que posee y que podrían ejercer una presión efectiva, la huelga o el paro, según sea su campo de trabajo. A quienes corresponde entonces evitar que esta situación se produzca?

CAPITULO QUINTO

ETAPAS DEL CONFLICTO COLECTIVO

Los trabajadores organizados o individualmente considerados, en un momento determinado aspiran a obtener, en razón de sus necesidades, términos más ventajosos de los que inicialmente tienen pactados con sus patronos. Las necesidades de los trabajadores se atienden a través del salario y otras prestaciones como la prima de trabajo, descansos, beneficios extralegales, etc, y aún las condiciones mismas en que se presta el trabajo.

La ley estima que hay una nueva situación laboral que al serle planteada al patrono genera conflictos colectivos; surge un enfrentamiento cuando el patrono no puede o no quiere variar las condiciones. El conflicto tiene como base un pliego de peticiones donde se contienen las pretensiones de los trabajadores.

Hace unos 30 años un conflicto social en Colombia se denominaba huelga y era un problema estrictamente laboral que in-

75

cumbia, según su giro, a la decisión de los jueces o a la toma de medidas por parte de la policía. Por desgracia, hoy un conflicto de esta índole es mucho más que una huelga, pone en crisis a todo un sistema, en jaque al gobierno y amenaza peligrosamente la seguridad social del país. * Se ha logrado, gracias al empirismo de nuestro Estado que quiero improvisar una solución para cada caso, que el conflicto se haya institucionalizado y que lo anormal espere a significar cuantitativamente y cualitativamente lo que normalmente ocurre en el país.

Lo cierto es que el país debe estar preparado para el conflicto externo e interno, que la solución no puede quedar sólo del lado de un cuerpo armado físicamente, que los jueces necesitan de un apoyo previo para que sus decisiones sean confiables y que, en general, el proceso de negociación de un conflicto aparezca como un juego de la inteligencia en donde cada uno de los protagonistas toma decisiones racionales en función de las decisiones que sobre la marcha está tomando el otro.

La negociación de un conflicto requiere de ciertas premisas para enfrentar, en su análisis y solución un conflicto laboral. Dichas premisas son:

a) Toda negociación de un conflicto parte de una situación

70

creada. De allí que sea imperioso describir claramente la situación, sin equívocos, puesto que una situación mal planteada, si tiene una solución, será irremediablemente equivocada.

b) Todo conflicto debe proveer alternativas. Porque no parte de la base de que se va a negociar. Este término, extraído del mundo del comercio: "negociación" es legítimo aplicarlo aquí, sin falsos moralismos, para reconocer que se trata de una discusión por competencia, que ambos bandos quieren sacar el máximo de beneficio para sí, para evitar la tensión que, evidentemente es irreconciliable, tanto el uno como el otro debieron presentar alternativas.

c) Al iniciarse todo conflicto debe estipularse una serie de hechos que signifiquen simbólicamente cuál es el estado de avance de la discusión en términos de éxito o de derrota para ambos bandos.

d) Que se provea un tiempo máximo para ciertas clases de conflictos. Los conflictos, al menos a nivel interno, deben fijar un plazo prudencial para tomar una decisión aceptada o impuesta, pero válida para todos. El tiempo es un factor decisivo en todo litigio. El tiempo debe ser calculado como el plazo dentro del cual se puede llegar a

27

un acuerdo sin que por el mismo transcurso del tiempo no resulten definitivamente lesionadas ambas partes. Ese tiempo no debe ser a la topa tolontra, el que debe fijar el gobierno según la fuerza de la marca, sino un tiempo previsto por la ley entre otras cosas para que los negociadores negocien de antemano que no se puede jugar a la ley del cansancio y que existen responsabilidades específicas tanto para unos como para otros.

Antes de declarar la huelga es necesario, según se desprende del artículo 1º de la ley 21 de 1920, agotar todos los medios pacíficos para dirimir las controversias surgidas entre patronos y obreros. Estos medios son: El arreglo directo, la conciliación y el arbitraje. La ley establece dos recursos obligatorios, a saber: El arreglo directo y la conciliación. Además existe un recurso facultativo para algunos casos, que es el arbitraje y en última instancia viene la huelga.

ARREGLO DIRECTO.

La ley 78 de 1919 siendo el primer estatuto sobre huelga que se haya dictado dispuso en el artículo segundo: "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 respecto de sus peticiones o reclamaciones, a fin de procurar llevar

28

a un arreglo amigable las diferencias que hayan surgido..."

Se puede notar que no estaban establecidos como etapa previa a la realización de la huelga, el arreglo directo y además era facultativo para los trabajadores tratar de arreglar amigablemente y no se fijaba el plazo de duración de dichas conversaciones. Posteriormente entra en vigencia la ley 21 de 1920, estableciéndose como etapas previas, el arreglo directo y la conciliación, con el carácter de obligatorias. Aparece luego la ley 6a. de 1945, que dispuso en su artículo 55: "Para que una huelga sea declarada ilícita por el respectivo juez o tribunal del trabajo, de oficio o a solicitud de parte, se requiere una cualquiera de las siguientes causales: c) Que no se hayan cumplido los procedimientos de arreglo directo y de conciliación en la forma legal". El Código del Trabajo en sus artículos 432 y siguientes y 437 y siguientes, prohíbe efectuar suspensiones colectivas del trabajo sin que se hayan realizado el arreglo directo y la conciliación:

Siempre que se presenten conflictos colectivos de trabajo en una determinada empresa, en tal forma que pueda acarrear la suspensión del trabajo, los trabajadores nombrarán una delegación de tres asalariados para que presenten al jefe, dueño o director de la empresa, el pliego de peticiones que quieren les sea concedido, tal como lo dispone el artículo segundo de la ley 21 de 1920.

En el pliego de peticiones debe constar en forma clara y precisa los puntos de vista de las pretensiones obreras. Se puede afirmar que únicamente sobre estos puntos pueden entrar a discutir las partes; el pliego de peticiones equivale a la contestación de la demanda en materia civil que viene a trabar la litis, en virtud de la cual, las partes no se pueden salir de lo alegado por ellas (1).

"Es un verdadero mandato que confieren los peticionarios a los delegados nombrados y por este motivo la ley ha exigido que estos sean colombianos, mayores de edad, que lleven más de seis meses de trabajo en la respectiva empresa y que individuos que hayan sufrido pena aflictiva y no hubiesen sido rehabilitados no puedan servir el cargo" (2).

Establece el Código, la obligación del patrono o su representante de recibir a los delegados de los trabajadores, en las 24 horas siguientes a la solicitud que se le haya hecho. Si la persona a la que se le hizo tal solicitud, no está autorizada para resolverla, dará aviso inmediatamente a quien en su concepto debe estudiar dicha cuestión, quienes a su vez deberán recibir dicha representación dentro de las mencionadas horas, que se cuentan desde el instante que se recibió el aviso.

(1) Gómez. Pág. 110.

(2) Ibid.

30

El patrono tiene un plazo de cinco días para estudiar y contestar dicho pliego, pasados los cuales sin hacerlo, se le aplicará a los responsables como sanción, de acuerdo con el artículo 27 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, multas de \$2.000.00 a \$5.000.00.

El Código Sustantivo del Trabajo no introdujo ninguna variación esencial a lo que sobre este punto disponía la ley 21 de 1920, sólo suprimió la sanción que estableció equivalente a arresto a razón de un día por cada dos pesos, y aumentó la multa de \$10.00 a \$100.00 por la de \$2.000.00 a \$5.000.00, a favor del Instituto de los Seguros Sociales.

Los Decretos 2351 en su artículo 25 y 1373 de 1966, artículo 10, dispone que los trabajadores, estén o no sindicalizados y que hayan presentado un pliego de peticiones, se prohíbe sean despedidos sin justa causa comprobada desde el momento que se presenta el pliego hasta la solución del conflicto colectivo, bien sea por un pacto o por convención, o ejecutoria de el laudo arbitral para ciertos casos.

En cuanto a la duración de las conversaciones de arreglo directo, dispone el artículo 28 del Decreto 2351 de 1965 que "las conversaciones de arreglo directo durarán 15 días hábiles, prorrogables a solicitud de una de las partes por 10 días más".

Hay que resaltar que de las etapas de trámite ésta es la más importante, pues tiene cumplimiento directamente entre las partes, conociendo ambas de la situación de la empresa tanto en la parte económica como en la social, reflejada en sus trabajadores. Además de llegarse a un arreglo, serían más sinceras y estrechas las relaciones obrero-patronales.

A pesar de todo, los patronos están volviendo práctica el no acceder en esta primera etapa a las peticiones de los trabajadores ya que prefieren esperar el desarrollo de dicho conflicto, en sus diferentes etapas procurando sacar ventaja de ellas.

Si hay un arreglo por parte de los trabajadores y patrono, tal como lo anota el artículo 435 del Código del Trabajo, se firma la convención o el pacto según sea el caso y se envía copia al Ministerio del Trabajo, por medio del Inspector del Trabajo respectivo, llegando por esta forma a su fin el conflicto. Pero si no hay acuerdo total sino parcial, éste se hará constar en un acta que se levantará y hará parte de la convención que resulte. Las peticiones sobre las cuales no hubo acuerdo en esta etapa, se tramitarán en la etapa de conciliación, y tal como se dijo antes se levantará un acta sobre dicho arreglo parcial, copia de la cual será entregada al Inspector del Trabajo.

82

Como lo dispone el artículo quinto de la ley 21 de 1920, si no se llegaba a un acuerdo en la etapa de arreglo directo, la diferencia sería sometida al procedimiento de conciliación, que hoy corresponde al artículo 437 que fue subrogado por el Decreto-Ley 2351 de 1965 en su artículo 29.

CONCILIACION.

Constituye la segunda etapa y tiene carácter obligatorio. Su fin dice Cabanellas, es evitar los disturbios sociales y económicos como consecuencia de los conflictos colectivos de trabajo; ya sea por la conciliación, obteniendo un acuerdo de las partes en conflicto, ya sea por el arbitraje, encomendando a un tercero la solución de la discrepancia. Rovact y Durand (citados por Ortega Torres en su Código del Trabajo y Código Procesal del Trabajo, Pág.) "la utilidad de estas medidas es grande; pues sirven a la paz social. Los procedimientos de conciliación y arbitraje presentan la ventaja de remediar la desigualdad natural de los trabajadores: las condiciones de trabajo dejan de ser determinadas unilateralmente por el patrono, y son a veces fijadas de común acuerdo por las partes o sus árbitros; y si el desacuerdo persiste, por la intervención de un árbitro suplente".

Disponía la Ley 21 de 1920, que las diferencias que no se pudieran solucionar por el arreglo directo, serían sometidas a

83

conciliación de un tercero, que de común acuerdo las partes nombraban, o a la de dos personas designadas por cada una de las partes.

"Tanto el artículo 437 del Código Sustantivo del Trabajo, como el artículo 29 del Decreto 2351 de 1965, repitieron el mismo principio, sólo que no hablaron de "diferencias" sino de "las peticiones de los trabajadores, o la parte de estas sobre las cuales no se hubiere logrado un arreglo directo" (3).

Los conciliadores por regla general son dos, designados uno por cada parte en el conflicto, sin embargo el artículo 29 del Decreto 2351 de 1965 dispuso que las peticiones de los trabajadores, o la parte de estas, sobre las cuales no se hubiere logrado un arreglo directo, serán sometidas a la mediación de un conciliador designado de común acuerdo por las dos partes, o de sendos conciliadores designados por ellas.

La asamblea general del sindicato o los trabajadores no sindicalizados en asamblea general al conciliador. El patrono a su vez designará su conciliador, comunicando por carta dicho nombramiento, quien no podrá haber sido representante de las

(3) Escobar Uribe, Ignacio. Los conflictos colectivos de trabajo en Colombia. Bogotá. Editorial Temis, 1975. Pág. 83.

partes en la etapa de arreglo directo; quienes ocupen dicho cargo deberán ser personas conocedoras de las actividades de la empresa o establecimiento, colombianos y mayores de edad. Los conciliadores dentro de las 24 horas siguientes deben informar su aceptación, en el caso de no aceptar la parte interesada tiene que nombrar reemplazo inmediatamente, ya que los conciliadores deben instalarse dentro de las 24 horas siguientes para iniciar labores. Tal como lo dispone el artículo 437 que fue subrogado por el Decreto-Ley 2351 de 1965, artículo 29.

Hay que anotar que el cargo de conciliador no es de forzosa aceptación, la ley dá 24 horas para que notifique su aceptación, si no se presenta en este término se entenderá que no acepta; si acepta toma posesión ante el Inspector del Trabajo o ante la Primera autoridad administrativa del lugar, caso en el cual debe comunicárselo a la otra parte dicha posesión, así como al otro conciliador.

Los conciliadores desempeñan un papel de mediadores, mediante la presentación de fórmulas conciliatorias a consideración y estudio de los representantes de las partes, y aconsejar lo que estimen más conveniente para ambas partes. Como lo anota el artículo 442 "las proposiciones, insinuaciones o dictámenes de los conciliadores no obligan a las partes..." Como ya se dijo son simples mediadores ya que no tienen facultades de-

cisorias; pero si las partes aceptan las fórmulas presentadas llegando a un acuerdo, se firma la convención colectiva o el pacto según sea el caso.

Las obligaciones de los conciliadores consisten en desempeñar de acuerdo a su leal saber y entender sus funciones, aplicando las normas de equidad y justicia social, mediante el examen hecho a la empresa, las condiciones sociales de los trabajadores y el fundamento de sus peticiones. Los conciliadores están en la obligación de guardar silencio acerca de aquello que en razón de sus funciones conozca, sobre datos suministrados por la empresa a través de los representantes de las partes.

Los conciliadores deben firmar con los representantes de las partes, el acta de la diligencia de conciliación.

Una vez que entren a funcionar los conciliadores estos deben convocar a los representantes de las partes, para que suministren información y datos que sean necesarios. Se requiere que los representantes sean conocedores de la situación y tal como lo especifica el artículo 439 del Código Sustantivo del Trabajo "pueden ser representantes de los trabajadores los mismos delegados que hubieren actuado en la etapa de arreglo directo. El patrono será representado por tres delegados suyos, entre los cuales pueden estar el Jefe o Director del es-

86

tablecimiento". La ley también especifica que las partes deben revestir a sus representantes de suficientes poderes para firmar lo que se acuerde, a no ser que convengan en hacerlo ad referendum.

En cuanto a la duración de la conciliación, el artículo 30 del Decreto 2351 de 1965 dispone que el encargo de los conciliadores durará 15 días que se cuentan desde la fecha de su aceptación, pero de común acuerdo las partes lo pueden prorrogar por 10 días más.

El citado artículo dispone además que durante dicha etapa, podrá intervenir el Ministerio del Trabajo con el objeto de procurar un arreglo de conflicto. Si las partes se niegan a aceptar la mediación del Ministerio o no suministran información o datos que se les pidan, acarrea multas de \$2.000.00 a \$10.000.00, a favor del Instituto de Seguros Sociales.

El resultado que se obtenga en la terminación del conflicto colectivo en la etapa de conciliación, radica en que las partes acepten todos los puntos del pliego de peticiones. Hay que tener en cuenta que las partes pueden aceptar la totalidad de los puntos o aceptar unos como están propuestos y otros con modificaciones.

Si las partes no se ponen de acuerdo, se hará constar en el

87

acta respectiva, y si aceptan las fórmulas de unos puntos pero rechazan otros, así se hará constar en el acta que se debe levantar. Si hay acuerdo en cuanto a unos puntos, estos constituyen puntos de la convención colectiva. Si el desacuerdo es total, continuará el conflicto sobre la totalidad de las peticiones, que fueren sometidas al proceso de conciliación, se firmará un acta en que constará el hecho y los conciliadores procederán a notificar a las partes que la diferencia podía ser sometida a arbitraje. Dice el artículo 442 del Código Sustantivo del Trabajo sobre este punto, que "si la conciliación no concluyere en un acuerdo, así se hará constar en un acta que firmarán los conciliadores".

La ley establece un sistema de publicidad en su artículo 443 del Código que dispone, que "de todos los nombramientos, actas, convenciones y pactos se entregarán copias a las partes y al Inspector del Trabajo, y en defecto de este al Alcalde Municipal respectivo, para su remisión al Ministerio del Trabajo". Siendo de gran importancia, pues la forma para acreditar su existencia sería la copia expedida por el funcionario respectivo.

ARBITRAMIENTO VOLUNTARIO.

En nuestro derecho laboral, el arbitraje puede ser voluntario u obligatorio. El promovido para solucionar conflictos jurí-

8

dicos es voluntario siempre; mientras que el que se produce para solucionar conflictos económicos o de interés puede ser voluntario u obligatorio. Es obligatorio el conflicto económico por decisión de los trabajadores, por disposición legal o por acto gubernamental.

Hay que anotar que las centrales obreras del país, en general no comparten los tribunales de arbitramento, ya que para ellas es una figura jurídica obsoleta y que no les da garantías serias y respetables a los trabajadores. Según la UTC a través de su presidente Tulio Cuevas, considera lo siguiente sobre los tribunales de arbitramento: "nosotros no estamos de acuerdo con los tribunales de arbitramento... lo que pasa es que esa norma existe y dentro de la democracia, tenemos que aceptarlos y hacer esfuerzos porque sus fallos sean lógicos. No nos gusta de todas maneras, este instrumento para dirimir los conflictos laborales. Eso de pasarlo a terceros la solución de los problemas laborales nunca ha dado muy buen resultado. Los positivos resultados son aquellos que salen de la mesa de discusión entre empleadores y trabajadores, que conllevan a una convención colectiva. Esperamos, de todas maneras, abolir por medio de una ley esa figura jurídica, porque no es prenda de garantía, en la mayoría de los casos, para los trabajadores".

Por su parte, el gobierno considera a los tribunales de ar-

bitramiento como un gran instrumento jurídico; una conquista de la clase obrera.

Dispone el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo que los conflictos colectivos en empresas que no fueran de servicio público podían ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes, una vez terminadas las etapas de arreglo directo y de conciliación. Principio éste repetido en el artículo 34 del Decreto 2561 de 1965.

A su vez el Decreto-Ley 939 de 1966, artículo 10., numeral 4 establece que "dentro de los términos señalados en el numeral 1 de este artículo, las partes pueden adelantar directamente conversaciones encaminadas a lograr el arreglo que ponga fin al conflicto; así como, solicitar de común acuerdo, que se constituya el expresado tribunal". Así mismo, dispone el numeral 1 de dicho artículo que "cuando una huelga se prolongue por 30 días, sin que las partes encuentren fórmulas de solución al conflicto que dió origen al cese de actividades, los trabajadores podrán, dentro de los 10 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 aplicarán las disposiciones legales vigentes". En cierta manera es impropio denominarlo arbitramento obligatorio.

90

Según el Código Sustantivo del Trabajo, en sus artículos 453 y 455, los tribunales de arbitramento se componían de tres miembros, uno por cada una de las partes y el tercero por el Ministerio del Trabajo. Sistema esto adoptado por el Decreto 2351 de 1965, artículo 36, agregando de que ninguna persona podría actuar como árbitro más de tres veces en un mismo año.

Dispone la Ley 48 de 1968, artículo 30., numeral 3 que "en el sentido de señalarles a los árbitros de las partes un término perentorio de 48 horas, a partir de su posesión, para nombrar el árbitro tercero, si hay lugar a ello. En caso de que no se pongan de acuerdo dentro de dicho término, el Ministerio del Trabajo nombrará el tercer árbitro, pero siguiendo el procedimiento señalado en el aludido numeral de la ley modificatoria".

En cuanto a los honorarios de los árbitros, dispuso el artículo 453, numeral 5 del Código Sustantivo del Trabajo que ellos serían fijados y pagados por el Ministerio del Trabajo, ya que son personas que ejercen funciones públicas. Dispone también que "los honorarios del Secretario del tribunal de arbitramento serán pagados por las partes y fijados por el Ministerio del Trabajo". La recepción de cualquier clase de emolumentos distintos constituye delito sujeto a la sanción penal correspondiente.

91

En cuanto a los árbitros, dispone el artículo 453 del Código Sustantivo del Trabajo que no pueden ser miembros de tribunal de arbitramento individuos condenados a sufrir pena aflictiva y que no hubieren sido rehabilitados. El artículo 454 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe ser miembro de los tribunales de arbitramento aquellas personas que directa o indirectamente hayan intervenido en representación de las partes en las etapas de arreglo directo o conciliación. Así mismo hace extensiva esta prohibición a empleados, apoderados o abogados permanentes de las partes como a toda persona que por cualquier vínculo de dependencia esté ligada a ellas.

El procedimiento en el arbitramento voluntario es igual al obligatorio, tal como lo expresa el artículo 455 del Código Sustantivo del Trabajo.

Agrega dicho artículo que "cuando una diferencia se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento voluntario no puede haber suspensión colectiva del trabajo".

ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO.

Dispone el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, que "los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos, y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación, serán sometidos

92

del arbitramento obligatorio".

Posteriormente el Decreto 959 de 1966, dada facultad al Ministerio del Trabajo para ordenar la constitución de tribunales de arbitramento obligatorio, para empresas que no son de servicio público. Sin tanto antes la Ley 48 de 1968 y el Decreto 276 de 1971, con igual criterio.

El Decreto-Ley 276 de 1971, artículo 10., dispuso que "en los conflictos laborales que se presenten durante la vigencia del Estado de Sitio declarado por Decreto 250 de 1971, principalmente en industrias o empresas relacionadas con la construcción, exploración, explotación, extracción y venta de minerales e hidrocarburos, llegase la etapa de pre-mediación de que habla el Consejo Sustantivo del Trabajo, el gobierno contera el diferente a decisión del tribunal de arbitramento obligatorio previsto en las leyes, cuando considere que el cese de actividades constituye una causa más de turbación del orden público o retraso su restablecimiento".

El Decreto 2351 de 1965, artículo 24, a partir de su vigencia dejó de ser obligatorio el arbitramento sólo para los servicios públicos y se extendió a los conflictos en empresas que no tienen ese carácter, siempre que lo decidan los trabajadores.

OB

A su vez el artículo 10. del Decreto 939 de 1966, establece otro tipo de arbitramento obligatorio, pues dispone que "cuando una huelga se prolongue por 30 días sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dió origen al cese de actividades, los trabajadores podrán, dentro de los 10 días siguientes, solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se cometa a la decisión de un Tribunal de arbitramento obligatorio, caso en el cual se aplicarán las disposiciones legales vigentes".

Aparece la ley 48 de 1968, que modificó el Decreto 939 de 1966, en el cual dispone que los trabajadores pueden solicitar un tribunal de arbitramento obligatorio, después de declarada la huelga, en cualquier momento, sin que tengan que esperar al vencimiento de los 30 días siguientes al cese de actividades.

La forma como están constituidos e integrados los tribunales de arbitramento obligatorio, se rigen por el artículo 30., ordinal 3 de la ley 48 de 1968 del cual hice mención al tratar el arbitramento voluntario. Solo falta agregar que las listas de las cuales se designan los árbitros, las integra la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia para un período de dos años, con 200 ciudadanos colombianos, residentes en los distintos departamentos, que sean abogados titulados, especialistas en derecho laboral o expertos en la

99

situación económica y social del país y de reconocida hon-
rabilidad.

Establece el artículo 456 sobre el quórum que "los tribuna-
les de arbitramento no pueden deliberar sino con la asisten-
cia plena de sus miembros".

Entre las facultades que se le conceden al tribunal, dispo-
ne el Código, que los tribunales de arbitramento pueden co-
licitar a las partes todo los datos e información necesaria,
así como ordenar inspecciones oculares, interrogar a las
partes y recibir declaraciones.

"La verdad que a los árbitros compete la decisión de las
cuestiones de derecho que van envueltas en la generalidad
de los casos dentro de la materia que informa el conflicto
colectivo de trabajo, y que en tal oportunidad deben inter-
pretar y aplicar, respecto de tales cuestiones jurídicas,
normas preexistentes, a la manera como lo hacen los jueces.
Pero también estos tribunales especiales de arbitramento les
compete, como dice la jurisprudencia, establecer equitativas
condiciones de la relación de trabajo entre las partes cuan-
do ha sido imposible un avenimiento en las etapas de arreglo
directo y de conciliación. Pues bien, si los árbitros no
pueden obedecer sino a los principios de la equidad, valo-
rar las razones expuestas por los trabajadores en los pun-

95

tos de pliego de peticiones, mediante el examen de sus necesidades, y por otra parte, considerar la capacidad financiera del patrono, es lógico que la ley les haya dado la facultad, en orden a ilustrar su criterio, de solicitar de las partes o de sus representantes, todas las informaciones y datos que consideren necesarios para tal fin, e inclusive ordenar la práctica de pruebas, como inspecciones oculares a los libros de contabilidad y otros documentos en que se registre el estado financiero de la empresa, interrogar a las partes y recibir las declaraciones, etc." (4).

"Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes". Así reza el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo. De lo cual se deduce que el fallo arbitral no puede ir ni más ni menos lejos de las pretensiones de las partes.

Al respecto ha dicho la jurisprudencia nacional que "los términos del conflicto colectivo se expresan por la declaración de voluntad de los trabajadores o del patrono, o de ambos,

(4) Bivas Henao, Benítez. El Código Laboral y el sindicalismo en Colombia. Medellín. Ed. Alfa & Orma. 1971. Pág. 186.

96

de dar por terminada, total o parcialmente, una convención colectiva de trabajo que ha venido rigiendo sus relaciones específicas. Tal voluntad se hace manifiesta mediante la denuncia de la convención vigente, dentro del término para el efecto previsto en la ley o en aquella y respecto de cada parte encierra su propósito de mejoramiento de condiciones en sus relaciones de trabajo con la otra.

Por lo mismo, si el conflicto colectivo se crea por las aspiraciones de las partes, a un mejoramiento en sus relaciones laborales, los árbitros deben tener presente que es de la exclusiva incumbencia de las partes no sólo desistir de sus aspiraciones sino renunciar a las que no hayan podido ser materia de autocomposición, y que, como la intervención del Estado mediante la institución del arbitramento es sólo, como lo dice la Corte Suprema, "supletoria de la solución inter-partes, el avenimiento de patrono y sindicato o trabajadores, aun cuando el tribunal de arbitramento esté adelantando el estudio de los puntos subsistentes del enfrentamiento colectivo, respecto de tales puntos, deja el tribunal sin objeto, y este así debe declararlo en pronunciamiento inhibitorio, como también debe declararse inhibido para decidir, por la misma razón, cuando una de las partes retira sus peticiones y su retiro no engendra, al declararse el tribunal inhibido para fallar, una lesión de los derechos de la otra parte, por ejemplo, si el sindicato es el único que ha de-

97

nunciado la convención vigente y resuelve retirar el pliego de peticiones cuando el tribunal está deliberando, el retiro es legal y el tribunal, en consecuencia, queda sin objeto para decidir y así debe declararlo" (5).

El artículo 459 del Código establece, que "los árbitros preferirán el fallo dentro del término de 10 días, contados desde la integración del tribunal, las partes podrán ampliar este plazo".

Hay que anotar que las partes pueden modificar ese plazo antes de que llegue el día del vencimiento dándole fin, mediante acuerdo entre ellos ya que el tribunal quedaría sin objeto y así tendría que declararlo.

Actualmente la ley dá a los árbitros un término para tomar su decisión pero no les fija intensidad a su labor, y son las partes las únicas que pueden ampliar el plazo a los árbitros, cosa muy inconveniente.

Según lo dispone el Código, el fallo arbitral se debe modificar a las partes personalmente o por medio de comunicación escrita.

(5) Ob. Cit. Pág. 187.

La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos años y no puede haber suspensión del trabajo durante el tiempo en que rija dicho fallo arbitral; así lo dispone el artículo 461, el cual agrega además que "el fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo."

HUELGA.

El Código define la huelga de la siguiente manera: "se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título".

Para Mario de la Cueva, la huelga es "el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores de las empresas, previa observancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos".

Para Guillermo Cabanellas "es la cesación colectiva y concertada del trabajo, por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos".

29

Según Carlos Gide, la huelga "es un medio de fuerza ejercido por una de las partes sobre la otra para forzarla a modificar las condiciones del contrato".

Normalmente la licitud de una huelga depende de que esté apoyado por las leyes, dicho concepto conlleva la noción de temporalidad y está relacionado con el poder económico de las partes en conflicto, como también de otras circunstancias como la de que los trabajadores desistan de sus peticiones y levanten la huelga, o que la empresa tenga que cerrarse por asfixia económica, que las partes sometan el diferendo a tribunal de arbitramento o sea impuesto por el Ministerio o el Presidente.

Dispone el artículo 31 del Decreto 2351 de 1965 que "terminadas las etapas de arreglo directo y de conciliación de las partes, sin que se hubiere logrado un acuerdo del conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaración de la huelga o por solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio.

La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas en votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la asamblea general del sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los traba-

100

jadoras. Antes de celebrarse la asamblea, se dará aviso a las autoridades del Trabajo para que estas puedan presenciar y comprobar su desarrollo".

El artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Decreto 2351 de 1965 en su artículo 33, numeral 3, establece la mediación del gobierno, siendo facultativo del Ministerio promover o no la constitución de un tribunal, con el objeto de promover a las partes en conflicto, fórmulas de arreglo; y tiene lugar cuando la huelga se prolongue por más de 10 días, el procedimiento se repetirá con intervalos de 20 días. Las autoridades de trabajo pueden de todas maneras continuar interviniendo directamente ante las partes, con el fin de estudiar y proponer fórmulas de arreglo.

La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure, de acuerdo con la norma del artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo. El patrono no puede celebrar nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, con excepción de las actividades esenciales de la empresa para su mantenimiento, bien sea con personal de la misma empresa si son autorizados por los directivos del sindicato, o en caso contrario puede el patrono contratar personal extraño para dicha faena por el tiempo que dure dicha situación.

107

El artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que: "durante el período de las suspensiones se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio convenido, y para el patrono la de pagar los salarios de esos lapsos..."

Pero hay que resaltar lo siguiente:

- a) "Durante las suspensiones corren a cargo del patrono, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores, y
- b) El patrono puede descontar los períodos de suspensión, del total del tiempo de la relación contractual laboral, cuando se trate de liquidar las prestaciones sociales, de vacaciones, cesantías, jubilación y prima de servicio, salvo, como es lógico, acuerdo en contrario" (6).

Hay que diferenciar entre huelga y paro, ya que la primera tal como la define el Código, busca fines económicos y profesionales y es declarada previos los trámites legales; mientras que el paro es la suspensión de labores por parte de uno o varios trabajadores sin que exista huelga declarada y notificada legalmente.

(6) *Ibid.* Pág. 166.

102

Cabe anotar que una huelga cuya iniciación fue legal, puede convertirse en ilegal durante su desarrollo, en el caso de que se convierta en un movimiento atentatorio del orden público.

Dispone el artículo 450 del Código que "la suspensión del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

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

2. Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él,

103

y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial. En la misma providencia en que se decreta la ilegalidad se hará tal declaración y se suspenderá por un término de dos a seis meses la personería jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión o paro del trabajo, y aún podrá decretarse su disolución, a juicio de la entidad o funcionario que haga la calificación.

3. 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 le hayan causado.

Es importante anotar que normalmente cuando se hace la calificación de una huelga, entran en juego una serie de intereses económicos y sociales y en ocasiones políticos que impiden al funcionario calificador la imparcialidad total, y por tanto se declaran ilegales huelgas que no convienen a dichos intereses.

Las legislaciones extranjeras, en general, establecen sanciones para las suspensiones ilegales del tipo de las previstas en el numeral 2 del artículo 450. Pero también consagran sanciones para los casos en que los paros sean imputables al patrono. En la ley mexicana, por ejemplo, existe la norma de

que si la huelga es declarada lícita e imputable sus motivos al patrono, se condenará a este al pago de los salarios correspondientes al periodo de la misma. Es esta una norma sabia, debido a que muchas veces los patronos son responsables de las suspensiones declaradas por los trabajadores, ya sea por su intransigencia, por el deseo de obtener rápidas ganancias y a un bajo costo, etc., es por esto por lo que en nuestro país se han convertido en pan de todos los días las continuas declaratorias de huelgas como único medio para lograr la solución a los diferentes conflictos presentados entre patronos y obreros.

La doctrina fija tres conceptos tendientes a evitar que tanto los trabajadores como los patronos provoquen injustificadamente la huelga, a saber:

- a) Huelga lícita;
- b) Huelga ilícita, con sanciones para los trabajadores, y
- c) Huelga lícita con sanciones para el patrono.

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

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

3. En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior (Artículo 450) no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir (Artículo 451 del C.C.T.).

DESARROLLO DE LA HUELGA

Una vez que se ha procedido a optar por la huelga y se encuentran en pleno ejercicio de este derecho, dispone el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo, que fue subrogado por el Decreto-Ley 2351 de 1965, artículo 32, deben los trabajadores abandonar el lugar del trabajo. Dispone también el artículo 446, que la huelga debe efectuarse en forma ordenada y pacífica. Autoriza el Código la formación de Comités de Huelga, ya que el artículo 447 dispone que "los directores del movimiento pueden constituir "comités de huelga" que sirven de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los patronos o sus representantes".

PROTECCION POR PARTE DE LAS AUTORIDADES.

Dico el artículo 448 del Código, que fue sustituido por el

artículo 33 del Decreto-Ley 2351 de 1965, que "durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción preventiva y represiva que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas o cualquiera persona en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos."

Además de la responsabilidad de preservar el orden público, corresponde a las autoridades policivas el garantizar el derecho de huelga a los trabajadores de la empresa o establecimiento en huelga, siempre que la mayoría de ellos persistan en sostenerla y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los grupos minoritarios de trabajadores, aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.

El artículo 10. del Decreto 1667 de 30 de Junio de 1966, establece el carácter de guardian del orden público de la policía, al disponer que "la policía nacional es un cuerpo armado, eminentemente técnico, de personal jerarquizado que hace parte de la fuerza pública, con régimen y disciplina especiales, bajo la inmediata dirección y mando del Ministro de Defensa Nacional, y tiene por objeto la función de prevenir la perturbación del orden y de tutelar los derechos ciudadanos".

107

Su artículo 20. dispone que "la policía nacional está instituida para proteger la vida, honra y bienes de todas las personas residentes en Colombia, prestar el auxilio que requiere la ejecución de las leyes y las providencias judiciales y administrativas, cooperar en la investigación de delitos y contravenciones, cumplir una labor educativa en beneficio social, y en general, conservar el orden público interno en sus aspectos de seguridad, tranquilidad y salubridad".

Si degenera en desordenes y perturbación del orden público, la huelga, le corresponde a la policía garantizar la seguridad de las personas y el orden público. Pero también tiene la obligación de proteger el ejercicio del derecho de huelga, contra las propias minorías de trabajadores; teniendo mucha importancia esta garantía, ya que se evita que minorías de trabajadores rompan o hagan fracasar la huelga. Por desgracia, se presentan sabotajes y amenazas contra empresas en huelga y la mayoría de veces en paro, fuera de las amenazas contra sus dirigentes y propietarios, esto ya por envidios de los patronos o por trabajadores desenfrenados.

TERMINACION DE LA HUELGA.

Toda huelga puede terminar en las siguientes formas:

1. Por acuerdo de las partes.
2. Por ser resuelto el conflicto a decisión de un tribunal de arbitramento. Tal como lo dispone el Decreto-Ley 939 de 1966, artículo 10. "Cuando una huelga se prolongue por 30 días sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dió origen al caso de actividades, los trabajadores podrán, dentro de los 10 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 aplicarán las disposiciones legales vigentes".

2. "La solicitud de arbitramento será decidida en votación secreta y papeleta cerrita por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por asamblea general del sindicato o sindicato a quo estén afiliados más de la mitad de los trabajadores. Antes de celebrarse la asamblea se dará aviso a las autoridades del trabajo para que estas puedan presenciar y comprobar su desarrollo".

Artículo 20. Cuando las partes de común acuerdo o los trabajadores, no pidan la constitución del tribunal de arbitramento obligatorio de que trata el artículo anterior, el Ministerio del Trabajo podrá ordenar que aquí se constituya para resolver, como en los casos anteriores, los puntos del pliego de peticiones sobre los cuales no hubo arreglo en las

etapas previstas en la ley".

Artículo 3o. "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 preceptado en el artículo segundo del mismo, conlleva para aquéllos la obligación de reanudar, dentro del término máximo de tres días, las actividades habituales de trabajo en la empresa".

3. Decisión de las autoridades del trabajo al declarar ilegal una huelga. Tal como lo establece el artículo 45o. "Casos de ilegalidad y sanciones...".

4. Disposición presidencial. Al disponer la ley 48 de 1968 en su artículo 3o., numeral 4, que "si una huelga, por razón de su naturaleza o magnitud afecta de manera grave los intereses de la economía nacional considerada en su conjunto, el Presidente de la República podrá ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral. Pero el Presidente no podrá tomar esa decisión sin el concepto previo y favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia".



CONVENCIÓN COLECTIVA

La convención es el acuerdo o acuerdos a que han llegado tanto los patronos como los obreros entre sí, en cuanto a las relaciones que rigen las relaciones de trabajo en la vigencia de esta; anotando además que la denominación de convención sólo se aplica en cuanto que los trabajadores se encuentren sindicalizados.

La convención no tiene otro fin más que el de culminar el conflicto económico que se ha presentado y que por consiguiente se constituye una verdadera legislación para las partes, que en lo general y debido a la presión ejercida por los trabajadores, permite que para ellos vaya más adelante en beneficios que el que le ofrece las mismas normas legales; pero también es cierto que esas decisiones no pueden vulnerar los mínimos derechos consagrados por nuestra Constitución y leyes en favor del trabajador.

En cuanto a la modificación o la suspensión de derechos y condiciones de trabajo adquiridos por el trabajador ya sea por la ley, convenciones, pactos y laudos arbitrales; puede la nueva convención alterarlos?

Para resolver el interrogante planteado, es necesario el siguiente análisis:

111

a) En cuanto a los beneficios otorgados ya sea por la Constitución o la ley se deben observar siempre los mínimos legales, ya que así lo consagra el Código Sustantivo del trabajo en sus artículos 13 y 14 que a continuación transcribo:

Artículo 13. "Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo".

Artículo 14. "Las disposiciones que regulan el trabajo humano son de orden público y por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos exceptuados expresamente por la ley".

b) La nueva convención puede entrar a mejorar o a empeorar la situación del trabajador adquirida ya sea en una convención o pacto colectivo, pero siempre hay que tener en cuenta que no puede afectar el mínimo legal. Se dice que puede afectar, porque tanto la convención como el pacto colectivo, es el fruto de un acuerdo entre las partes, pero normalmente el último caso no es así, ya que por lo general el trabajador con la nueva convención mejora su situación.

c) En cuanto al laudo arbitral no puede llegar a ser modificado o desconocido por la convención, ya que este hace tránsito a cosa juzgada y por lo tanto el simple acuerdo de las partes no lo puede afectar; la única forma de atacarlo es a través del recurso de homologación.

Hay que agregar, que cuando se presenten varias convenciones vigentes se entiende que la de mayor antigüedad es la única vigente y las otras se consideran incorporadas a la primera; salvo que se haya pactado lo contrario.

El contenido de la convención está compuesto por las llamadas cláusulas normativas que con aquellas que hacen referencia a las primas, jubilación, salarios, vacaciones, es decir toda aquella disposición que legalmente tenga como objeto una relación de trabajo y que por lo tanto se extiendan a todos los trabajadores cobijados por la convención.

Dentro de este contenido se encuentran también las llamadas cláusulas obligacionales que no tienen otro fin sino el de fijar las obligaciones recíprocas de las partes que han celebrado la convención, y esto es precisamente para que se cumpla y se ejecute en una forma exacta. Además de todo lo anterior se debe indicar la empresa o establecimiento, la industria y oficios que la comprendan, el lugar o lugares en donde ha de regir, la fecha en que entrará en vigor, el

plazo de duración, las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que en incumplimiento entrañe.

En cuanto a la forma no es más que una debe constar por escrito y que se debe expedir un número de ejemplares de acuerdo al número de las partes y uno más que debe depositarse en la división de asuntos colectivos del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en un lapso de 15 días después de que se la firmado, con el fin de que pueda producir los efectos para lo cual fue declarada.

En cuanto hace relación a la aplicación de la convención a los miembros del sindicato y adherentes a la convención, se presentan los siguientes casos:

- a) Si el número de afiliados no excede de la tercera parte del total de los trabajadores de dicha empresa, el resultado de las conversaciones que se han traducido en una convención solamente le será aplicado a dichos afiliados, pero desde luego de ese beneficio participará todo trabajador que ingrese posteriormente al sindicato, igualmente a los trabajadores no sindicalizados siempre y cuando paguen al sindicato, durante la vigencia de la convención, la mitad de la cuota ordinaria con que contribuyan los afiliados al sindicato. Ahora en el caso de que la empre-

119

no haga extensivo el beneficio al trabajador que no está sindicalizado, y todo no se adhiera o no se sindicaliza, de todas maneras debe pagar la mitad de la cuota por cuanto que se prestaría a una desventaja para los sindicalizados y los que adhiran; porque éstos dan el valor de su correspondiente cuota para poder disfrutar de unos beneficios, y los otros lo lograrían sin mayor esfuerzo, lo que indudablemente es injusto.

- b) En cuanto el número de afiliados exceda la tercera parte del número de trabajadores de la empresa y se celebre una convención, los beneficios se extenderán aún a los no sindicalizados con los mismos requisitos del numeral anterior, y aun más, cuando se ha firmado la convención y no existe más de la tercera parte que consagra la norma, pero luego se exceda de la cantidad fijada, se proceda en la misma forma es decir como si tuviera más de la tercera parte.

Cuando en la convención intervienen varios sindicatos, todas las cuotas que se reciben por los no sindicalizados que se benefician con ésta tienen que ser distribuidas por el patrono en forma proporcional al número de afiliados que tenga cada una de ellas.

- c) Extensión por acto gubernamental. Para que se pueda dar

115

una extensión a una convención dentro de una determinada rama industrial se necesitan los siguientes requisitos:

1. Varias convenciones colectivas.
2. Un número de trabajadores superior a las dos terceras partes del total de éstos.
3. Tienen que pertenecer los trabajadores a una misma rama industrial.
4. Que se encuentren dentro de una determinada región económica.
5. Que no existan convenciones en algunas o alguna empresa que concagren mayores condiciones para el trabajador.

Con el cumplimiento de estos requisitos el gobierno puede hacer extensiva a los trabajadores de la rama industrial dicha convención. En cuanto a la determinación de las regiones parece ilógico, ya que debería acoger todo el territorio nacional por cuanto que la industria muchas veces se encuentra diseminada, como en el caso de la industria cervecera.

En cuanto a la duración de la convención se presentan las siguientes formas:

1. Libre estipulación. Es decir que las partes puedan acordar el término que ellas a bien tengan, pero por lo general el tiempo de duración estipulado es de dos años, pero

se pueden introducir cláusulas con un menor tiempo de duración; como por ejemplo tenemos las que hacen relación con el salario.

2. Por el tiempo de duración de la obra. En el caso de la ejecución de una labor determinada; como ejemplo tenemos el caso de la construcción de un edificio.

3. Cuando no se estipula la duración, cuando por cualquier circunstancia no se ha fijado esta se procede de la siguiente manera:

a) En este caso puede operar el plazo presuntivo, que de acuerdo con nuestra legislación es de 60 días, o;

b) Se logra determinar el plazo por la naturaleza de la obra o trabajo, como en el caso de la construcción de una carretera.

Si faltando 60 días para la extinción de la convención no hay ninguna manifestación escrita por las partes acerca de la determinación, automáticamente se prorroga por seis meses más. Pero dentro de la libertad contractual existente en el derecho laboral se pueden disminuir los plazos o extenderlos ya sea el de los 60 días o el de los seis meses.

117

La denuncia de la convención tiene por objeto su terminación en el plazo estipulado y se procede de la siguiente manera: Su presentación tiene que ser por triplicado, que se lleva ante el Inspector del Trabajo correspondiente y en donde no exista éste, se lleva ante el alcalde del lugar, funcionarios que deben hacer constar en el respectivo documento el lugar, la fecha y hora; destinándose el original a su correspondiente funcionario, una copia para el Departamento Nacional del Trabajo y la otra al denunciante se queda con ella; pero a pesar de esto la convención todavía tiene vida y no muere sino hasta que se celebre una nueva. Esta denuncia es un verdadero instrumento para el trabajador por cuanto que puede acatar las cláusulas que le resulten onerosas pero indiscutiblemente esto es un derecho que también es correlativo de la empresa y esta puede denunciar la convención con el fin de que sean modificadas aquellas cláusulas que le resulten incómodas o excesivamente gravosas.

La denuncia de la convención puede, pues, provenir o de los patronos o de los trabajadores o de unos y otros. Ambas manifestaciones de voluntad son el ejercicio de un derecho concedido en la misma norma legal a las dos partes contratantes y tienden a idéntico fin: modificar íntegra o parcialmente, la convención vigente, de donde lógicamente y jurídicamente se deduce que aquellas manifestaciones de

voluntad expresan los términos del conflicto colectivo.

En cuanto a la revisión de la convención, no es más que la consagración de la teoría de la imprevisión, que consiste en la ocurrencia de sucesos imprevisibles que ocasionan graves alteraciones de la normalidad económica. Para que se pueda hablar de imprevisión o de teoría del riesgo imprevisible se requieren de los siguientes requisitos dados por la doctrina:

1. La imprevisibilidad.
2. Dificultad extraordinaria.
3. Ausencia de dolo por las partes.
4. Que el deudor desconozca el suceso que sobreviene.
5. Que no haya afectado el orden público.
6. Una petición por parte interesada.

Cuando las partes no se ponen de acuerdo sobre si debe operar o no la revisión, entonces se debe recurrir a la justicia ordinaria para que resuelva si se presenta el riesgo o no, pero mientras tanto sigue rigiendo la convención.

El sindicato ante la situación de no cumplimiento de la convención puede exigir ya sea su realización o lograr la indemnización de daños y perjuicios, pero siempre y cuando

se les haya ocasionado un perjuicio individual como por ejemplo si no se les paga una prestación convencionalmente acordada.

Cuando por cualquier circunstancia se disuelve el sindicato contratante, no por esto deja de regir la convención, sino lo contrario, es decir sigue rigiendo hasta su extinción que puede ser ocasionada por cualquiera de las formas antes descritas.

PACTO COLECTIVO.

Es aquel celebrado entre los trabajadores que no se encuentran sindicalizados y sus patronos.

Su régimen es reglamentado por la normas que rigen a la convención colectiva. El Pacto Colectivo sólo puede ser suscrito cuando hay trabajadores no sindicalizados, pero en el caso de que los haya, el número de sindicalizados no puede pasar de la tercera parte del total de los trabajadores.

CAPITULO 5. TO

CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS SERVICIOS PUBLICOS

CONCEPTO DE SERVICIO PUBLICO.

Una de las grandes controversias que se presentan y se han presentado dentro del derecho administrativo es precisamente el definir qué es "servicio público", y para reformar las anteriores palabras transcribo lo que anota el profesor Rojas Arbeláez en su obra: "El concepto de servicio público es uno de aquellos que, no obstante los años de elaboración del derecho administrativo, no ha podido adquirir contornos precisos. Es una noción muy amplia, y corresponde a esas sentencias o palabras que algunos tratadistas llaman "funcionales", porque sirven para significar cosas, para sugerir ideas no precisas y para producir determinados efectos, no tanto intelectuales como emocionales. Son expresiones que, como las de libertad, pueblo, democracia y similares, dicen mucho y dicen muy poco, pero que sirven para concitar sentimientos o resolver situaciones en una época en que las

centos ven y oyes mucho poro victoran peso" (1).

De este problema no podía estar alojada nuestra legisla-
ción y como consecuencia de ello nuestra constitución toma
el concepto bajo los siguientes aspectos: En uno, como ac-
tividad dirigida a la satisfacción de necesidades y en otro
como una actividad administrativa.

Cuando se habla de "actividad dirigida a la satisfacción de
necesidades" se está acogiendo la teoría de Muguit quien
dice: "Que es la naturaleza de la actividad, su trascenden-
cia en la interrelación social, la que le da el calificati-
vo de servicio público y la define así: Toda actividad cuyo
cumplimiento debe ser asegurado, reglado y controlado por
los gobernantes, porque el cumplimiento de esta actividad
es indispensable a la realización y el desarrollo de la in-
terdependencia social, y porque ella es de tal naturaleza
que no puede ser realizada completamente sino por la inter-
vención de la fuerza que gobierna" (2).

Cuando se acepta el servicio público como "actividad admi-
nistrativa" nos encontramos dentro de la órbita de la defi-

(1) Rojas Arbeláez, Gabriel. El Espíritu del derecho. Bogotá
Editorial Temis. 1972. Pág. 163.

(2) Cuello Iriarte, Gustavo. El Servicio Público. Universidad
No. 19. 1975. Pág. 187.

nición que da Maurion: "Servicio Público es un servicio preparado al público por una colectividad pública".

siguiendo muy de cerca al doctor Gustavo Cuello Iriarte, se encuentran los siguientes elementos:

- a) Una actividad;
- b) Una necesidad de carácter general, o sea, aquellas imposiciones de la vida o de la cultura sin cuya satisfacción el hombre no cumple cabalmente su destino;
- c) Régimen jurídico especial, pero que en nuestra legislación no es más que una serie de normas dispersas, cuyo objeto se encuentra en los postulados de la solidaridad social e independencia humana.
- d) El que lo realiza, llamado más propiamente el gestor, que es el Estado, el Concesionario, o el particular, éste último cuya actividad está estructurada sobre normas de derecho público.

Con características del servicio público las siguientes:

- a) La igualdad, esta igualdad hace referencia a los servicios públicos es decir a su utilización;

b) Mutabilidad o adaptabilidad, es decir que en el caso de que el servicio público sea prestado por un contratista éste debe irle acomodando a nuevas necesidades.

c) Continuidad, es decir que no haya interrupción en la prestación del servicio, ya que si hay el caso de actividades se podría considerar que es la huelga del Estado.

Ante este estado de cosas, a pesar de existir unas características y elementos para llegar a ella, es imposible prácticamente aportar en forma precisa una definición determinada sobre lo que es el servicio público, pero antes la necesidad de ella y de acuerdo al tema que trato no tengo más remedio que acogerme a la dada por el Decreto 753 de 1956 que en su artículo 10. dice, haciendo referencia al artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo en el cual se prohíbe la huelga en los servicios públicos: "Para este efecto se considerará como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directo o indirectamente, o por personas privadas".

Vive Colombia un caso tan agudo y angustioso en estos tiempos de insolidaridad, traducido en una serie de actos en los

124

servicios públicos. El hecho es que del modo como nadie pretende en esta azarosa coyuntura hacerle un mal directo al país, todos se lo están haciendo dentro de pugna de todos contra todos. En bien del país hay que ponerle término a la desastrosa pelea, donde ya no se juega tan solo vanidosas posiciones de prestigio ministerial o gremial, sino mucho más, el país mismo.

Entre nosotros, de un tiempo para acá, se recurre a la técnica de la menor fuerza en la negociación del conflicto sobre todo en los servicios públicos. Es decir, el Presidente es representado por quien, por definición, no puede resolver la situación porque no tiene esos poderes. La experiencia es que esto sólo demora la decisión que invariablemente habrá de ser tomada por el jefe de la administración que es el Presidente de la República, con o sin estado de sitio. Por su parte parece ser que entre nosotros el Congreso debe resignarse a ser un espectador más, un convidado de piedra en toda esta clase de incógnitas.

Se puede recurrir también a gestores que sin poderes pueden resolver el conflicto, obtener un "arreglo", con base en su propio prestigio. El prestigio y la reputación son elementos de importancia y así lo tienen sabido las entidades cuando deben nombrar negociadores en un arbitramento. La

MS

técnica de la demora en la negociación no es compatible con el carácter de personas de prestigio y el argot popular castiga la presencia de alguien de gran reputación cuando la expectativa es frustrada por el tiempo expresando que "tal persona se quemó" o que "al gobierno el problema se le cayó de las manos".

Otro elemento de importancia en la negociación es la confianza que suscite en el bando contrario las promesas de un negociador. Un negociador sin suficiente poder no puede hacer promesas y por lo mismo no puede suscitar confianza. De allí que el poder conferido debe ser parte de la discusión inicial: Hasta dónde quien promete puede prometer y hasta dónde la promesa puede ser cumplida. Esto evita dificultades posteriores y aclara las reglas del juego, de lo contrario continuarán los diferentes conflictos que en ocasiones se vuelven indefinidos, debido a la desconfianza que fundamentalmente poseen los trabajadores en las fórmulas de arreglo que en la actualidad se emplean.

Naturalmente, el poder de prometer, de hacer promesas, es parte de los ases que tiene el gobierno. Pero no puede abusarse de él, sobre todo si de modo sistemático incumple sus promesas.

Vale la pena recordar que dentro de la estructura de toda

negociación va implícita la posibilidad de hacer ofertas y, una vez aceptadas, retirarlas, pero esta es un arma de doble filo porque crea invariablemente la confianza en la promesa.

EFECTOS DEL CONFLICTO EN EL SERVICIO PÚBLICO.

Considérense como tales las ya enumeradas y analizadas en el capítulo anterior cuando hice referencia al arreglo directo, la conciliación y el arbitraje obligatorio. De todas formas, en cualquier caso en que se presentase el hecho la suspensión de actividades en empresas, establecimientos o entes de servicio público, directa o indirectamente a cargo del Estado, sus directores procederán a tomar, con el concurso de las autoridades, las medidas necesarias para garantizar la continuidad en la prestación de tales servicios, sin perjuicio de las sanciones que se aplicarán a los trabajadores que hayan promovido o participado en el hecho de actividades.

RECURSO DE REVOCACIÓN.

Este recurso que tiene un carácter esencialmente laboral, tiene su fundamento en la falibilidad de la naturaleza humana y que por lo tanto a través de éste, se trata de corregir la

injusticia que se cometa. Desde el momento en que se ha producido el acto que se pretende verificar la causa de él, el procedimiento es judicial, es sin embargo con ella sin que y validamente se constata la existencia.

El recurso que se hace es un recurso de tipo judicial, ya que lo que se busca es saber si se violó una norma jurídica o las normas establecidas por las convenciones. En este caso existe la existencia y el curso previsto ante cuando el pronunciamiento del Jefe judicial es que debe o ir, esto, es decir que se pronuncie una cosa a causa el valor del derecho como en la exigido, por lo tanto en esta caso también cabe dicho recurso.

Este recurso se interpone en forma, ante la Corte si es obligatorio de del sistema político, o ante el Tribunal de Voluntad pero del sector parlamentario o privado, tiene que interponerse ante el Tribunal Superior del Estado, la Corte Judicial.

El trámite de este recurso es diferente según sea ante la Corte Suprema de Justicia o ante el Tribunal Superior en su sede federal.

Se interpone por el trámite que se tiene que realizar ante la Corte Suprema de Justicia, pero la forma o de este caso que

colamento en respecto a ello, cuando se pretenda hacer homologar un arbitraje ante el Poder Judicial de acuerdo a la doctrina de la Corte en el auto de fecha 15 de 1958 (caso entre el Sindicato de Industriales de Puerto Rico y la empresa). Una de las partes o ambas pueden interponer el recurso dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación del laudo. Si así ocurre, dentro del término de cinco (5) días la Corte, verificará la regularidad del laudo y lo declarará equitativo, confirmando la fuerza de cosa juzgada, si el tribunal de arbitraje no hubiera entralizado el objeto para el cual se lo convocó, o lo regulará, en caso contrario.

En el caso de que los árbitros no ejercieran algunas de las facultades inherentes en el decreto de convocación se devolverá el expediente a los árbitros para que se pronuncien sobre ellas en tal forma un plazo efectivo, sin perjuicio de la homologación de lo ya decidido, pero hay que agregar además que la Corte puede entrar a decidir sobre asuntos que tratan de afectar los derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución o las leyes o por normas convencionales vigentes.

El trámite ante el Tribunal cuando es un arbitraje voluntario u obligatorio es parte del proceso particular de la co-

de así de haber que el recurso (entre de los tres (3) días siguientes a la notificación del laudo por cualquiera de las partes y luego dentro de los dos (2) días siguientes se envía el original al tribunal que será expedida de acuerdo a los meritos de la controversia, una vez que el tribunal lo ha recibido, efectúa el registro y dentro de los diez (10) días siguientes el secretario sustanciar presenta el proyecto de sentencia, teniendo que resolverlo el tribunal dentro de tres días (3) días más.

Si el tribunal de arbitramento no se hubiere extralimitado en cuanto su objetivo por el cual fue convocado y si no que el laudo no haya afectado los derechos tanto por la Constitución, por la Ley o por norma constitucional a cualquiera de las partes involucrada, si ocurre lo contrario se anula y caduca la providencia que deba ser anulada; naturalmente que contra la decisión del tribunal en cualquiera de los puntos de este artículo no cabe recurso.

CONCLUSIONES

El fenómeno jurídico de la huelga ha tenido una larga serie de causas, las cuales de una forma u otra han influido para que en un momento y en un país dado, de acuerdo a las condiciones específicas de vida que allí se presentan. Por lo anterior, el hecho de que sea una colusión o una confusión a los conflictos colectivos del trabajo es algo que depende de esas condiciones, es algo relativo.

Desde el punto de vista sociológico, la huelga sigue siendo un instrumento válido. Instrumento que emitirá acuerdos más armónicos según sea el fin que se proponga de ahí que aquellas que se generan por razones económicas, tales como mejoramiento de las prestaciones sociales, reducción de horas de trabajo, etc., siempre y cuando se orienten por cauces justos, serán el único mecanismo de que disponen los trabajadores para lograr mejores condiciones de vida.

Quien analice la situación económica, social y política que se presenta una vez se declara una huelga, si lo hace en forma imparcial, deberá reconocer por un lado, que es el

arren que permite a los obreros, por lo menos durante el momento de la negociación colectiva, equilibrar su debilidad frente a la estructura de poder permanente de los empresarios; una cantidad considerable de necesidades los agobia, y generalmente es su menguado salario el que debe responder para satisfacerlas y con pocas las empresas que brindan a sus trabajadores las prestaciones requeridas para él y su familia. A pesar de lo dicho antes, en los últimos años no se ha hecho una reforma coherente y a fondo, que tienda a mejorar no solo la vida de los trabajadores, sino también la de la niñez y la de la familia colombiana en general; muchos han sido los decretos y las leyes que en forma desperdigada se han promulgado, pero no es esta una política aconsejable, ya que se corre el riesgo de dejar por fuera problemas por solucionar o de solucionarlos a medias. Cuál es el lado negativo que debe tenerse en cuenta? La proliferación huelguística es cada día mayor, así como lo es la del sistema del sindicato de base o de empresa, lo que significa la atomización del movimiento sindical en un sinnúmero de organizaciones, lo que, la mayor de las veces, origina lo primero; sucede, que la empresa de la huelga es rica, incierta y además pesada y cuando quienes la emprenden no poseen los recursos necesarios para mantenerla indefinidamente, no solo produce perjuicios para sus participantes sino para todo ese conglomerado que mira expectante su desarrollo. La actividad económica del país en general se ve

afectada, y la mayor repercusión se hace sentir en aquel sector que posee menos recursos económicos y que será quien pagará con las alzas en el costo de los productos las posibles pérdidas que las empresas sufran. Son por tanto contraproducentes los excesos que se produzcan durante el desarrollo de un movimiento huelguístico, los trabajadores a quienes no quede otro remedio que emplear este mecanismo de presión, deben tener siempre presente este hecho.

¿Qué soluciones deben plantearse para que la huelga no sea por lo menos indefinida, y no lance, como primer efecto, a la miseria y la desesperación a los participantes de ella; y para que el resto de la sociedad no sufra descomedido perjuicio?

Durante la administración del doctor Alfonso López Michelsen, este planteó como solución a las peticiones de los trabajadores, la implantación de un salario integral, inmediato y más elevado, con menos prestaciones que los salarios actuales e incluyéndolas. Esta idea ha podido tener mejores resultados de haberse presentado bajo otras circunstancias, no considerándosele como la redención y solución total a las necesidades de los trabajadores. Poderosas fueron las razones de su fracaso, entre ellas: las dificultades que acaba la seguridad social, los problemas de tri-

13^m

butación, la dificultad para la realización a corto plazo, etc., a todo lo anterior se suma el hecho que el trabajador standar, de seguro no empleará su nuevo y tal vez elevado salario en planes vacacionales, de seguridad social, ni siquiera en mejorar su situación y la de su familia, probablemente malgastaría el salario que recibe.

Para algunos el mayor acierto de un gobierno, consistiría en obtener que con respeto, el funcionamiento de los tribunales de arbitraje, como medio definitivo para la solución racional de los conflictos que se presenten entre trabajadores y patronos; si bien es cierto que la utilización del arbitraje ha evitado en muchos casos la declaración de la huelga, también lo es que esto en muchos casos no ofrece las garantías que los trabajadores existen, sobre todo si se trata de un arbitramento obligatorio, en el cual el tribunal debe estar conformado por un árbitro nombrado por los trabajadores, otro por el patrón y un tercero por el gobierno y en cuya imparcialidad no confían del todo los primeros, originado lo anterior por el resquebrajamiento de valores que ha invadido la administración de la nación. Exige pues esta institución un replanteamiento para que ofrezca credibilidad a las partes que pretenden resolver el conflicto.

Una solución acertada y en la cual tiene intervención directa el Estado, es la creación de una verdadera política de

emplico. Ya que considero que lo importante no es aumentar un salario mínimo, sino buscar fuentes de empleo, lo que se hace más conveniente es que en las convenciones colectivas, a través de los sindicatos, se busque la manera de estimular la producción, conjuntamente con el esfuerzo que plantea el gobierno. Buscando soluciones más de fondo se obtendrán resultados más perdurables, atendiendo a las necesidades fundamentales de la población, que demandan un tratamiento más humano, más equitativo, más justo, se tendrá una política salarial menos equivocada que lo permita a toda la actividad económica encausarse adecuadamente. En la medida en que se le dé capacidad de compra al pueblo, también las industrias tendrán manera de encausarse y prosperar.

En definitiva acepto la utilización de la huelga como un instrumento necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores, quienes ante la imposibilidad del Estado para darle otra solución a los conflictos laborales que se le presentan, quedan ante la situación de emplear el arma de autodefensa que se les brinda, pero a pesar de lo anterior no defiendo el abuso del derecho de huelga, como no defiendo el abuso del derecho de propiedad, sino el ejercicio de su "función social", establecido en la constitución.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los conflictos laborales. Bibliográfica Omeba. Editores Libreros, Buenos Aires.
- 2.- CAICEDO, Edgar. Historia de las luchas sindicales en Colombia. Bogotá, Suramericana, 1974.
- 3.- CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del trabajo. Bogotá, Temis. Tomo I, 1961.
- 4.- CODIGO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.
- 5.- CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.
- 6.- CONFERENCIA EPISCOPAL DE COLOMBIA. La justicia en el mundo.
- 7.- CONSTAIN, Miguel Antonio. Jurisprudencia del trabajo. Editorial Temis. Vol. I, 1964, Vol. II, 1967. Vol. III, 1973.
- 8.- CONSTITUCION NACIONAL.
- 9.- CORDOBA A., Marco. Elementos del sindicalismo. Bogotá, Tercer Mundo, 1973.
10. CUELLO IRIARTE, Gustavo. El servicio público. Universitas No. 49, 1975.
11. GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. De la huelga, Cartagena, Imprenta departamental, 1971. Derecho colectivo del trabajo. Bogotá, Temis, 1978.
12. GIRALDO GALVEZ, Héctor. Estatuto legal de empleados oficiales. Bogotá, Derecho Colombiano.
13. DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. México, Porrúa, 1949.
14. DOCUMENTOS DEL CONCILIO VATICANO II.

- 136
15. DOCUMENTOS DEL CONCILIO VATICANO II. Constitución pa-
toral. Gaudium et Spes, 1968.
 16. ESCOBAR URIBE, Ignacio. Los conflictos colectivos del
trabajo en Colombia. Bogotá, Temis, 1975.
 17. GOMEZ SALAZAR, Ramón. Sindicatos y huelgas, Bogotá, Ke-
lly, 1941.
 18. HOFFNER, Joseph. Doctrina social cristiana. Madrid,
Bialp, 1964.
 19. LIEVANO AGUIRRE, Indalecio. Los grandes conflictos so-
ciales y económicos de nuestra historia. Bogotá,
Tercer Mundo, 1973.
 20. MORALES DUQUE, Lucas. La huelga como solución a los
conflictos colectivos del trabajo. Separata edita-
da por la Universidad Simón Bolívar, Barranquilla,
1980.
 21. MELUK, Alfonso. Procedimiento del trabajo. Edit. Ke-
lly, 1969.
 22. PABLO VI. Enciclica Popularum Progressio, 1970.
 23. PIO XII. Discurso del 15 de Agosto de 1945.
 24. RIVAS MENA, Benildo. El Código Laboral y el sindica-
lismo en Colombia, Manizales. Editoriales Alfa y
Orsa, 1971.
 25. ROJAS ARBELAIZ, Gabriel. El espíritu del derecho admi-
nistrativo. Bogotá, Temis, 1972.
 26. SALAZAR, Miguel Gerardo. Curso de derecho procesal del
trabajo. Bogotá, Temis, 1963.
 27. SAMUELSON, Paul. Curso de economía moderna. Editorial
Aguilar, 1968.
 28. TARAZONA ROCHA, Pedro. El arbitramento como solución a
los conflictos colectivos del trabajo. Bogotá, Te-
mis, Distribuidores, 1966.
 29. URRUTIA MONTOYA, Miguel. Historia del sindicalismo en
Colombia. Bogotá, Universidad de los Andes, 1969.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
 <u>CAPITULO PRIMERO</u>	 1
 EVOLUCION HISTORICA DE LA HUELGA	 1
 Rasgos generales	 1
Reseña histórica de la huelga en Colombia.	7
 <u>CAPITULO SEGUNDO</u>	 26
 CLASIFICACION DE LA HUELGA	 26
1. Según el objetivo del conflicto.	26
2. Por la actitud de los trabajadores	28
3. Por su efectividad.	28
4. Por su extensión.	28
5. En cuanto a las formalidades	29

- Por el territorio que abarca 29
- Por el sistema legal 29
- En cuanto al derecho y a la justicia 30
- Por la relación contractual 31
- Por las personas que la inician 32

CAPITULO TERCERO 34

CAUSAS Y EFECTOS DE LA HUELGA 34

CAUSAS DE LA HUELGA 34

- Económicas
- Reducción de las horas de trabajo
- Mejoramiento de las prestaciones sociales
- Profesional
- Solidaridad
- Política

EFECTOS DE LA HUELGA 46

CAPITULO CUARTO 52

LIMITES DEL DERECHO DE HUELGA 52

INTERVENCION DEL ESTADO 55

JUSTIFICACION DE LA HUELGA 57

CAPITULO QUINTO

65

ETAPAS DEL CONFLICTO COLECTIVO

65

- Arreglo directo

68

- Conciliación

73

- Arbitraje

78

Arbitramento voluntario

78

Arbitramento obligatorio

82

HUELGA

89

- Desarrollo de la huelga

96

- Protección por parte de las autoridades

96

- Terminación de la huelga

98

CONVENCIÓN COLECTIVA

101

PACTO COLECTIVO

110

CAPITULO SEXTO

111

CONFLICTOS COLECTIVOS EN LOS SERVICIOS PUBLICOS

111

- Concepto de servicio público

111

- Etapas del conflicto en el servicio público

117

- Recurso de homologación

117

CONCLUSIONES

121

BIBLIOGRAFIA

126