

T-D
327

1

" EL DERECHO DE HUELGA "

TESIS DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO
DE DOCTORA EN DERECHO Y CIENCIAS PO
LITICAS.

CLARA MARIA VEGA CRISMATT

1976

REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

RECTOR: Dr. WULFRAN RIPOLL M.

SECRETARIO GENERAL: Dr. HONERTO BENEDETTI V.

DECANO
Dr. CARLOS VILLALBA BUSTILLO

SECRETARIO:
Dr. JORGE PALLARES BOSSA

SCIB
00018888

D E D I C A T O R I A

**DEDICO MI TESIS, A MIS PADRES, ALFREDO E.
VEGA MORALES Y AYDA CRISMATT DE VEGA; A
MIS HERMANOS Y QUERIDOS SOBRINITOS Y A MI
ABUELA MARIA ARAUJO VDA. DE CRISMATT CON
TODO APRECIO.**

PRESIDENTE DE TESIS:

Dr. GUILLERMO CUERRLERO FIGUEROA

EXAMINADORES:

Dr. RODRIGO CABALLERO GONZALEZ

Dr. *Guillermo Sanchez Perrett*,

Dr. VIRGILIO ESCAMILLA TUNÓN

LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA LOS
CONCEPTOS EMITIDOS EN LA TESIS, TALES CON-
CEPTOS SE ESTIMAN PROPIOS DE LOS AUTORES.

R. DE LA F.

Art. 63

C A P I T U L O I

D E L A H U E L G A

Historia:

Nada mejor al abordar el estudio de un tema, que remontarnos hasta sus orígenes para mejor comprenderlo y analizarlo.

La imagen del hombre individual ha sido suplantada por la del hombre colectivo, esto nos permite explicarnos la evolución de la huelga a través del acontecer histórico.

El concepto de sociedad ya no se puede considerar como una serie de individuos aislados, un sinnúmero de organizaciones proliferan y estas luchan por una legislación que la beneficie.

Hay quienes pretenden buscar el origen de la huelga, en los movimientos insurreccionales de la antigüedad como la revolución de Espartaco, esclavos de Roma, o el retiro de la plebe Romana al Monte Aventino; esto no es fundado, esos movimientos eran manifestaciones de descontento contra el esclavismo que regentaba el poder.

Podemos asegurar que el origen inmediato de la huelga, es la aparición de la revolución industrial, con ella creció el número de desocupados, hay

mano de obra barata, cunde la miseria, surgen las organizaciones legales e ilegales y éstas presionan al patrono y al Estado para lograr reivindicaciones económicas.

Al estudiar la evolución Sindical, encontramos que pasó por tres fases - históricas, entre tanto acontece con la huelga : la represión, la delictu - rancia y la de protección.

FASE DE REPRESION.

Hasta fines del siglo pasado fue prohibida; el liberalismo económico ve incompatible la ingerencia de organizaciones obrera en la reproducción; la libre empresa no podía tener limitaciones.

El Derecho con su filosofía liberal, negó la libertad de coalición, atentaba contra la "libertad" del trabajo, se llegó hasta sancionar penalmente a esas actividades.

FASE DE TOLERANCIA.

La huelga dejó de ser delito en éste periodo el Estado permite la libertad de asociación. Inglaterra marcó la pauta con la ley Hume, los obreros podían declarar la huelga para defender sus intereses, pero tampoco traía -

beneficio para los trabajadores, era un derecho negativo ya que el patrón podía despedir a los huelguistas sin consecuencias contra sus intereses, funcionaba de hecho, no era institución jurídica.

FASE DE PROTECCION

El Estado se vió impotente para contener el avance de las luchas obreras, y es así como jurídicamente tuvo que protegerla mediante la ley, protección legal; hay protección de tipo constitucional, así tenemos el caso de Colombia, Chile, México etc.

Desde que el sindicato adquirió el carácter de persona jurídica, la huelga fue su manifestación más importante, el contrato de trabajo no se rompe, sino que se suspende, el patrono está sujeto a prescripciones legales que le impide hacer despidos arbitrarios.

En América Latina, México ha sido un país abanderado de las luchas sindicales, razón para referirnos a su aspecto legal en materia de huelga así: -
Cuando la huelga busca el cumplimiento, revisión o renovación de un contrato colectivo, o para apoyar un paro decretado con tal fin, ésta es lícita, y debe ser declarada por la mayoría de los miembros del sindicato. -
Hay protección legal para la huelga así declarada, durante su vigencia no

se pueden contratar nuevos trabajadores.

El patrono de común acuerdo con los huelguistas, pueden mantener un número de trabajadores para garantizar la ulterior reanudación del trabajo, la seguridad y existencia de la empresa.

Declarada ilícita una huelga se intima a los trabajadores, para que regresen al trabajo durante las veinticuatro horas siguientes. Cuando la huelga es ilícita rompe el contrato de trabajo, la huelga lícita apenas lo suspende.

La prohibición de la huelga en los servicios públicos no es absoluta, se pueden declarar con tal de que se de un preaviso de quince (15) días y no se paralice totalmente el servicio. Este último es un importante avance y un ejemplo para nuestros gobiernos y legisladores.

SU EVOLUCION

Entre los distintos conflictos que se presentan en el marco de las relaciones de trabajo, y, entre los conflictos colectivos laborales especialmente encontramos diferentes modalidades como la huelga, conflicto colectivo por excelencia el pase realizado por los patronos, que se encuentra prohibido en nuestra legislación y otros medios de presión como el sabotaje, el traba-

je a reglamento, el trabajo de brazos caidos etc. La huelga es el principal conflicto que se presenta en las relaciones colectivas de trabajo. Antes de entrar a examinar las características de este fenómeno social, su naturaleza jurídica, vamos a tratar de la evolución que ella ha experimentado en las diferentes etapas, a partir de la revolución Francesa hasta nuestros días, aceptando de antemano que la huelga nació en el liberalismo industrial con el desarrollo financiero del mismo sistema.

En una época fue considerada la huelga 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 personas jurídicas de asociaciones y agremiaciones porque la filosofía no podía concebir que frente a los individuos, particularmente considerados, se opusieron grupos o asociaciones sociales.

Si fueren 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 Turgot.

Posteriormente a éste Edicto en 1971 se promulgó la ley Chapelier que eleva el nombre del diputado que la presentó en el Congreso, siendo todavía más drástica que la anterior. La huelga es de tal magnitud considerada atentaría 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 a ella

NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.

Sobre la naturaleza jurídica de la Huelga existen diferentes criterios todos muy respetables. Es la huelga un hecho o un derecho Colectivo, o un derecho individual o un acto ilegítimo o antijurídico? Existen diferentes teorías que vamos a condensar seguidamente.

- 7 -

(1) LA HUELGA COMO HECHO, CON PROYECCIONES JURIDICAS.

Esta teoría sostiene que no es la huelga ni un delito, sino un simple hecho. O una simple forma de hacer efectivo otro Derecho indiscutible - que es el Derecho de Trabajar y que conlleva el de no trabajar, es un hecho con determinadas proyecciones jurídicas, con consecuencias económicas y sociales, siendo éstas las que el legislador contempla y orienta dentro de las normas positivas. De Ferrari profesor Uruguayo y sostenedor principal de esta teoría, afirma que la huelga es el ejercicio concertado del Derecho de no trabajar un modo particular de ejercitarlo.

El mencionado autor manifiesta que el reconocimiento de la huelga como Derecho se ha debido a un error igual a el en que se incurrió declarandola como delito, pues habría bastado la simple derogación de la legislación represiva, ya que la huelga ni era un derecho como se suponía ni podría ser considerada, teniendo en cuenta su naturaleza, como un delito. Admitir o suprimir la huelga como hecho puede responder a una necesidad momentánea, pero admitir o suprimir en términos generales el derecho de huelga carece de sentido en todos los casos. Para el menciona -

- 8 -

de autor la huelga que se basa en la libertad de trabajo es, sin embargo, un modo de ejercer fusión para dar efectividad a derechos cuyos titulares no podrían ejercerlos eficazmente de otra manera. La huelga, continúa el autor De Ferrari, no es un derecho, sino la creación de una condición indispensable para ejercer derechos sin los cuales el hombre, e ciertos grupos de hombres, que darían prácticamente excluidos, como tales, de la tutela jurídica y de la vida social.

(2) LA HUELGA COMO ACTO ANTIJURIBICO.

La abstención de trabajar constituye un hecho negativo en tanto que las libertades se califican como hechos positivos, como son la libertad de opinión, la expresión del pensamiento, la fijación del domicilio, la de reunión, la de trabajar. Cuando las legislaciones declaran la huelga como un derecho parece que le dan un contenido negativo a la suspensión del trabajo. Esta teoría compara la huelga con la guerra y para negar el derecho a ella, se aduce que la tolerancia de la violencia conspira contra el prestigio del poder Estatal compromete la paz pública. Según Carnelutti, la aceptación del Derecho de huelga implica la tolerancia del derecho de guerra dentro del respectivo Estado y, por consiguiente, la impor-

- 9 -

fección de su organización jurídica. En consecuencia aparece en el ordenamiento jurídico una laguna que corresponde a una renuncia del Estado a cumplir su tarea de componedor de conflictos y de instaurador de la paz. Per otra parte el profesor Brasileiro Lessariano Junior califica el supuesto derecho de huelga de ilógico porque la evolución de la humanidad se caracteriza principalmente, en el aspecto jurídico, por la sustitución de la defensa privada, por la protección de la autoridad pública. Así, la defensa privada se limita a muy pocas excepciones: La legítima defensa y el derecho de retención; sin embargo la huelga y el lock-out, en último análisis, no son más que casos de defensa privada, evidentemente más graves, porque no se trata de actitudes individuales, sino colectivas. En consecuencia puede comprenderse la existencia del derecho de huelga y del lock-out solamente en los países cuya legislación no ofrece a los empleados y a los empleadores medios pacíficos para resolver los conflictos de trabajo de naturaleza económica.

Gallart Felch, citado por Conabellas, sostiene con un criterio realista -

Que las leyes de guerra, como las leyes sociales sobre huelgas y lock-outs, tienen por finalidad limitar la violencia de esas luchas, de pres -

cribiendo en absoluto todas las manifestaciones de las mismas, sino -
 aquellas que revelan mayor injusticia o producen mayor estrago..... No
 se puede legitimamente pedir, ni a los Estados, ni a los grupos socia -
 les organizados, que reunieron sin condición ni reserva, a la guerra o
 a la huelga, en tanto no se les asegure la defensa de sus derechos con -
 garantías jurídicas satisfactorias. Pero en uno y en otro caso si és -
 tas garantías jurídicas se logran, no hay razón para que subsistan los -
 llamados derechos de guerra y derecho a la huelga y, al lock-out que cons -
 tituyen verdaderamente el derecho de lo antijurídico".

(3) LA HUELGA COMO DERECHO INDIVIDUAL.

Es la tesis que han venido aceptando casi todas las legislaciones actua -
 les, entre ellas la Colombiana. Esta tesis sostiene que la huelga es -
 un verdadero Derecho, aduciendo que, todo individuo puede abstenerse de
 algo que no está impuesto como obligación; todo trabajador posee el de -
 recho de no trabajar al menos en relación con cierta persona. La obli -
 gación de trabajar, impuesta incluso en muchos casos por el orden cons -
 titucional, no se extiende a que deba hacerlo con determinado patrono; -

está reducida a una obligación que no tiende a disminuir la actividad personal de un trabajador por ser de carácter general, y no concreto a una específica actitud en el campo laboral.

La obligación de trabajar como resultado de una obligación, surgida por la existencia de un contrato de trabajo es de hacer, y en ningún momento puede ser motivo de presión, éste es, de ejecución forzosa. La negativa del trabajador de prestar servicio con determinado patrono no puede ser, según esta doctrina, superada sin el consentimiento del mismo trabajador ya sea en forma individual o colectiva, dicha abstención al trabajo. -

La huelga ha conseguido en la mayoría de los países, orientados por sistemas democráticos, su reconocimiento jurídico y hasta su elevación constitucional por la fuerza de los hechos. Pero esa realidad no agota el problema doctrinal sobre su naturaleza y legalidad, que puede conducir a limitaciones estrictas y hasta a fundamentales revisiones.

(4) LA HUELGA COMO ABSTENCION DEL TRABAJO.

Esta tesis niega la calidad del derecho de la huelga. Tiene como razón - miento jurídico, que es cierto que el trabajador posee la libertad de tra -

- 12 -

bajar o no trabajar con determinado patrono antes de celebrarse el contrato. Pero una vez realizado éste, el trabajador adquiere la obligación de trabajar y cumplir con las demás cláusulas estipuladas. Realizado el contrato de trabajo el trabajador carece de la libertad de no trabajar, por cuanto voluntariamente así lo acepta. Si no tiene esa libertad y de hecho no trabaja, incurre en una causal justa de despido por parte del patrono - Si es un acto ilegal del trabajador no laborar, cómo se va a convertir en derecho cuando no trabaja en grupo? Porque cuando un trabajador individualmente no trabaja es causa legal de despido y porqué no lo va a ser cuando hace en forma colectiva, convirtiéndose su actitud en derecho? Con la huelga el trabajador atenta contra la obligación contraída de prestar servicios a su patrono y al mismo tiempo, pretende mantener subsistente el vínculo contractual sin cumplir con las obligaciones originadas del mencionado vínculo. Este es uno de los casos más interesantes que se presentan en torno a las consecuencias que la huelga, tiene en relación con el contrato de trabajo. En resumen, se produce el problema jurídico de incumplimiento del contrato y se niegan los efectos que ese incumplimiento debe producir con relación a la subsistencia del mencionado contrato.-

(5) LA HUELGA COMO DERECHO COLECTIVO.

El trabajo debe concebirse como una manifestación de la libertad individual, pero, al mismo tiempo, como una obligación social. No se puede confundir el hecho de un trabajador que se abstiene de laborar con la manifestación de una colectividad, o sea de un grupo de individuos. Por esta razón Unwin afirma que la huelga es algo más mucho más que el Derecho individual y aislado de no trabajar, ya que su concepto es el de una cesación simultánea, colectivamente concertada, con fines de ejercer presión, generalmente de índole económica para modificar las condiciones establecidas en el contrato de trabajo. La calificación de ilegal e ilícita que puede acompañar a ciertas huelgas, está demostrando que no es un derecho absoluto.

La huelga no puede llevarse a cabo sino cuando existe un concierto de voluntades, un determinado número de trabajadores que se unen con el fin de ejercitar presión sobre los patrones. Este es el motivo por el cual no puede concebirse la huelga como Derecho individual, sino, por el contrario, como un derecho colectivo por necesitar de un conjunto de negati-

- 14 -

vas al trabajo en forma simultánea; la huelga no se configura con una "suma de ausencia escalonada, por lo cual aparece como un acto de una colectividad".

Una gran parte de la doctrina, pues acepta la huelga como actividad lícita, por tratarse de un derecho colectivo, que constituye, algo así como un derecho natural del hombre en el campo de trabajo; como el derecho de la resistencia a la opresión en el terreno político y social.

(6) LA HUELGA COMO FUNDAMENTO SOCIAL.-

Al cambiar la concepción de la sociedad y aceptarse que en su seno no solo actúan los individuos, sino también los grupos, se reciben e aceptan los intereses colectivos con la misma realidad social que los individuales y con el mismo respeto por parte del orden jurídico. Por tanto, si el derecho protege los intereses de los empresarios, debe amparar igualmente los intereses de la concepción moderna, no es un feudo del patrón sino un centro de actividades en que convergen los dos factores de la producción, capital y trabajo, teniendo cada uno dichos factores un rango y un derecho en, o sobre la empresa; el capital tiene derecho a un rendimiento razonable

y el trabajo a vivir honestamente de los salarios que percibe. La -
justicia ordena que todos los hombres sean tratados como iguales y co-
mo personas, por lo que el orden jurídico de una empresa tiene que pre-
venir de la conformidad de la mayoría de las personas que la integran, -
éste es, de las mayorías obreras y del empresario y cuando falta el a-
cuerdo, la suspensión de actividades aparece como una solución natural -
en tanto se encuentre con orden nuevo y justo.

La huelga permite que el Derecho positivo de cada comunidad y de cada -
época, formule las bases convenientes para encauzar ese hecho y atribuir-
le los efectos jurídicos que corresponden dentro de las concesiones de -
terminadas por el criterio que se tenga de la misión que el poder públi-
co debe desarrollarse logra así una estructura sociológica de la huel -
ga, dada en ciertos tipos de organizaciones que responden a una deter -
minada sociedad que es homogénea, en cuanto a los trabajadores. " No -
se trata de un fenómeno jurídico ni laboral, sino de un toque de clases,
de antagonismo, de masas que exigen su participación en la vida activa -

- 16 -

y solicitan un lugar de relieve o preponderancia de ésta. Por la huelga se materializa esa rebelión de las masas que Ortega y Gasset, analizó en época ya lejana".

(7) LA HUELGA COMO DERECHO DEL MAS FUERTE.

Derecho y fuerza, relación a la huelga no son conceptos que se hermanan normalmente. En tal virtud, pueden, en razón a esa solución de presión, imponerse exigencias, fruto de la violencia; pero sin que pueda afirmarse un fundamento de valer jurídico. La huelga es siempre el resultado de la fuerza. Se triunfa por tener mayor resistencia y por disponer de medios e instrumentos más poderosos. El Estado ante la situación de confusión y guerra entre patronos y trabajadoras, permanece atento a que no se desberden los cauces determinados previamente, siendo su función pasiva, convirtiéndose en beligerante cuando la pelea no es limpia, lo que vale decir, que su intervención únicamente es posible cuando se violan las reglas de juego. Las normas dictadas por el más fuerte son impuestas por razón de la fuerza al más débil. La fuerza sirve para realizar las reglas del Derecho

Debe afirmar con Hering que en las promeciones jurídicas de un pueblo -
 basta sus más remotos orígenes se llegará, casi siempre el poder del -
 más fuerte, dictando el derecho del más débil

LA HUELGA EN LAS CONSTITUCIONES.

Son muchas las constituciones que han incluido cláusulas expresas sobre -
 la huelga. Así la constitución de Colombia en su art. 18 " garantiza el -
 derecho de huelga; el Código político de Costa Rica en su art. 56: " Reco-
 noce el derecho de los patronos al paro y de los trabajadores a la huel-
 ga salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de
 éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca,-
 las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia". Por
 el art. 158 de la constitución del Brasil " Es reconocido el Derecho de -
 huelga, cuyo ejercicio regulará la ley". La constitución de Guatemala, en
 su artículo 58 inciso 9 .- declara como principio fundamental de la orga -
 nización del trabajo " la reglamentación de los derechos de huelga y de pa-
 ro. La ley suprema de Panamá, en su art. 68 # Reconoce el derecho de huel-

- 18 -

ga y de paro. La ley reglamentará su ejercicio y podrá someterle a -
restricciones especiales en los servicios públicos que ella determi -
ne. La constitución de México de 1917, es la primera en el mundo que
reconoció el derecho de huelga y dispone en su artículo 123 inciso -
XVII que " las leyes reconocieran como un derecho de los obreros y los -
patrones las huelgas y los paros". En el inciso siguiente agrega "las
huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio -
entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos -
del trabajador con los del capital. En los servicios públicos será obli -
gatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación -
a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la -
suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas -
únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violen -
tes contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando -
aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan -

- 19 -

del gobierno". Según la Ley Suprema del Uruguay, art. 57 in fine " Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad". La ley fundamental de Venezuela, art. 63 inciso 10, reconoce " el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos que determine la ley". La constitución de Francia, en el párrafo 7o. de su preámbulo, proclama que "el Derecho de huelga se ejercerá dentro del acuerdo de las leyes que los reglamenta". De acuerdo con el artículo 40 de la Constitución de Italia " el derecho de huelga se ejerce en el ámbito de las leyes que lo reglamentan". La Ley Suprema de Portugal, en su art. 39, establece que en las relaciones económicas entre el capital y el trabajo no se permite la suspensión de la actividad a cualquiera de las partes con el fin de hacer triunfar sus respectivos intereses". De acuerdo con el art. 14 apartado 2o. de la constitución de la República Democrática Alemana " es garantizado el derecho de huelga en los sindicatos ". La constitución de Cuba promulgada en 1952 por el jefe del Estado Fulgencio Batista disponía en su art. 71 que " se reconoce el de-

- 20 -

recho de los trabajadores a la huelga conforme a la regulación que la ley establezca para el ejercicio".

Los Estados de Organización política; social y económica, totalitaria, sean - de la extrema izquierda o de la derecha, excluyen a la huelga de los Derechos sociales. Algunos como Portugal, la prohíben expresamente. Otros como Rusia y los países Satélites del otro lado de la cortina de hierro (Rumania, Bulgaria, Polonia, Checoslovaquia, etc) Estados éstos de un totalitarismo de izquierda, sin mencionarla en sus constituciones la ponen bajo una interdicción no por implícita menos real y efectiva.

C A P I T U L O II

DESARROLLO DE LA HUELGA

Consideramos a la huelga como un principio general de mucha aplicación en nuestro Derecho Colectivo del trabajo, fué y continúa siendo arma eficaz para el logro de las reivindicaciones sociales.

Ya estudiamos su evolución histórica en sus distintas etapas. En Colombia tiene sus antecedentes en la ley 78 de 1919 ley 21 de 1920., Acto legislativo No. 10. de 1936. Decreto 2350 de 1944, Este Decreto de suma importancia, ya que prohíbe al patrono contratar personas extrañas para reemplazar a los que participan en la huelga. Este derecho está consagrado en la constitución nacional, art. 18, dice así: Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio". Antes de decretar la huelga se deben agotar los trámites legales, consiste en las etapas de arreglo directo, conciliación y finalmente, la aprobación de los trabajadores en asamblea a nivel de empresa o

general de Sindicato, art. 444 del Código Sustantivo del trabajo.

El art. 444, dice:

1o. Terminadas las etapas de arreglo de Conciliación de las partes, sin que se hubiere logrado un arreglo del conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o por solicitar al Ministerio del trabajo que el diferendose somete a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio.

2o. La huelga o la solicitud del 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 trabajadores. Antes de celebrarse la asamblea se dará aviso a la autoridades del trabajo para que estas puedan presenciar y comprobar su desarrollo".

Los anteriores pasos podemos llamarlos, períodos de Pre-huelga, surge éste período, cuando el patrono se niega e impide dar adecuada solución a las pretenciones de los trabajadores.

Cuando la acción de las partes es inoperante, fracasa el arreglo directo -

- 23-

agotados los términos del art. 444 del C. S. T., viene la etapa de conciliación, se integra el tribunal de conciliación que debe reunir los requisitos del art 434 C. S. T. numeral 2. En éste período de Pre-huelga el Ministerio del Trabajo podrá intervenir antes las partes para solucionar el conflicto e para formular bases de acuerdo, procura evitar la huelga, todo esto respetando la autonomía y la voluntad de las partes. Corresponde al gobierno por intermedio del Ministerio la calificación de legalidad e ilegalidad, en su oportunidad estudiaremos con mayor cuidado este importante tema.

DEFINICION DE HUELGA.

Huelga es la abstención e abandono colectivo temporal del trabajo, concertada por los trabajadores para secundar la reclamación plantada a una o varias empleadores con fines profesionales y economicos".

Observamos que ésta definición está intimamente relacionado con la del art. 429 del C. S. T.

El artículo 429 dice:

" Se entiende por huelga la suspensión del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patrones y previas los tramites establecidas en el presente título. Del artículo transcrito podemos elegir, la existencia de los siguientes elementos constitutivos de la huelga:

- a) Un hecho
- b) Un sujeto activo
- c) Un sujeto pasivo, y
- d) Una finalidad .

ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ELEMENTOS DE LA HUELGA.

a) EL HECHO DE LA HUELGA.

La suspensión colectiva o el abandono temporal del trabajo, acordada en asamblea general. (Art. 444 No. 2 C. S. T.), el precitado art. nos presenta el hecho. La huelga debe ser acordada por una pluralidad de los trabajadores, es inconcebible la huelga de un trabajador, cuando éste sucede en un momento frente a un conflicto individual del trabajo; hay incumplimiento con

tractual, generador de consecuencias jurídicas inter-partes.

Es temporal, de ser por tiempo indefinido, nos encontraríamos frente a una ruptura total y definitiva con el empleador. El factor tiempo, es el necesario para que los huelguistas puedan hacer sentir la presión dirigida contra el patrono y lograr su finalidad.

La no prestación del servicio, se ha de efectuar con el abandono del trabajo, es una característica emanante de la huelga, pero los huelguistas pueden autorizar la permanencia del personal necesarios para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos etc. Art. 445 No. 1 y el art. 449 del C. S. del T.

b) EL SUJETO ACTIVO DE LA HUELGA.

Para determinar cual es el sujeto activo de la huelga se han ensayado las siguientes teorías:

PRIMERA TEORIA.

Conceptúa que el sujeto activo de la huelga, es un sindicato activo de trabajadores. Tissembaune, exige que se concrete en un sindicato y no en un grupo accidental de trabajadores, aunque pueden actuar coaligados.

SEGUNDA TEORIA.

A cada trabajador singularizado le reconoce ese carácter, pero debe contar con el apoyo de sus compañeros. Esta teoría nos da la noción de que la huelga es una manifestación de los sindicatos, se critica porque las huelgas existieron antes que se formaran los sindicatos.

TERCERA TEORIA.

Según Couture, el sujeto activo de la huelga es la pluralidad de los trabajadores o personas físicas y no a las personas (jurídicas) sindicatos.

Podemos inclinarnos por esta teoría, ya que si bien es cierto que a través de los sindicatos se toma la determinación de ir a la huelga, éstos no pasan de ser antes legales, muy distintos de las personas naturales.

c) SUJETO PASIVO DE LA HUELGA.

Son sujetos pasivos las personas o persona contra quien se dirige la presión colectiva que persigue obtener el fin de la huelga. Pero nuestra legislación en la medida que avanza, va haciendo más vagas y difícil la determinación de este sujeto.

- 27 -

Quiere significar que progresivamente se ha mutilado el Derecho de huelga, la ampliación de concepto de servicio público, es la causa inmediata de esta limitación. Volveremos a citar el art. 18 de la C.N.

" Se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio (inc 2 art. 2º del acto legislativo número 1 de 1936). (C.P. Dec. 753 de 1956). Sostienen algunos que cuando la carta expresa " salvo en los servicios públicos", no debemos entenderlo como una prohibición y por tanto no es contrario al derecho realizar la huelga en tales servicios. No compartimos este criterio se trata de una expresa prohibición, vale la pena hacer un estudio de los antecedentes de la norma y buscar el espíritu del legislador; además el estatuto legal (C.S. del T.), así lo preceptúa (art. 430).

Hasta ese momento apenas se ha enunciado el servicio público. Con el Decreto extraordinario 753 de 1956, se reglamentó esta actividad y finalmente la ley 48 de 1968, Art. 3º ord 4º. sentó el último criterio para mejorar en comprensión y citarnos el artículo 430 del C.S.T. antes y después -

de la ley 48 de 1966.

Art. 430.

* Modificado Decreto extraordinario 753 de 1956 art. 1.

De conformidad con la constitución Nacional esta prohibida la huelga en -
los servicios publicos.

Para éste efecto se considera como servicio público toda actividad organi-
zada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regu-
lar y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se -
realice por el Estado, directa e indirecta, e por personas privadas.

Constituye por tanto, servicio publico, entre otras las siguientes activi-
dades:

- a) Las que se presten en cualquiera de las ramas del poder público.
- b) Las de empresas de transportes por tierra, agua y aire de acueducto,
energía eléctrica y telecomunicaciones;
- c) Las de establecimientos sanitarios de todas clase, tales como los -
hospitales y clínicas;

- d) Las de establecimientos de asistencia social de sanidad y beneficencia;
- e) Las de plantas de leche, plazas de mercados, mataderos y de tederos - los organismos de distribución de éstos establecimientos, sean ellos oficiales o privados;
- f) Las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones;
- g) Las de explotación, elaboración y distribución de sal;
- h) Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleos y sus derivados, cuando estén destinados al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno .
- i) Cualquiera otras "que a juicio del gobierno" interesen a la seguridad, sanidad, enseñanza y a la vida económica y social del pueblo. El gobierno decidirá acerca de la calidad de servicio público de las actividades de que trata éste ordinal previo concepto que solicite al Consejo de Estado". Con este decreto extraordinario se modificó el artículo original del Código Sustantivo del trabajo, en la letra "I", se facultó al go-

- 30 -

bierno para que a su juicio determine la calidad de servicio público; -
 de hecho se limitó el derecho de huelga. Después llegó la ley 48 art. 3
 Numeral 4 de 1968 y derogó la letra final del citado artículo, dice: -
 " Si una huelga, por razón de su naturaleza o magnitud "afecta de mane-
 ra grave los intereses de la economía nacional" CONsiderada en su conjun-
 to, el presidente de la República podrá ordenar en cualquier momento la ce-
 sación de la huelga y que los diferendos que la provocaren 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 Jus-
 ticia....." .-

Con esta ley se frenan un tanto las extralimitaciones del Decreto 753 de -
 1956; pero deja un escape al gobierno para intervenir, bajo el pretexto
 de afectar de manera grave los intereses de la economía Nacional". Termi-
 nos experiencia con la huelga Bancaria, la Colombiana de Tabaco y no la -
 de extrañar que una huelga en Bavaria sea la empresa de servicio Público -
 o una huelga en cualquiera fábrica de jabones etc.

Podemos afirmar que nos encontramos, en plena quiebra del Derecho de huelga, desde que una empresa es declarada de servicio público, los conflictos colectivos deben resolverse por medio de un tribunal de arbitramento obligatorio. Este tribunal lo integran tres miembros así: uno en representación de los trabajadores, uno en representación del patrono y el otro nombrado por el gobierno. Si el gobierno defiende los intereses del gran capital, lógicamente el fallo dista mucho de ser equitativo, los trabajadores resultan burlados en sus peticiones.

d) FINALIDAD DE LA HUELGA.

La huelga en sí no es un fin, sino un medio para la realización de dos fines: El primero está encaminado a presionar al patrono para que acepte el orden justo propuesto por los trabajadores, denominamos este primer fin, inmediato. El segundo, fin mediano; trata de crearle una conciencia política a los trabajadores, acostumbrarles a luchar contra la clase dominante, podemos asegurar que se trata de un fin meramente político.

C A P I T U L O I I I

LOS SUJETOS Y EL TITULAR DEL DERECHO DE HUELGA

Grave problema se presenta en la doctrina y en las legislaciones en cuanto a los sujetos en la huelga y a la titularidad del derecho de la misma, esto es, quienes tienen la facultad de decretar, sostener, desarrollar, etc. las huelgas.

En cuanto a los sujetos en la huelga creemos que no existe tanta confusión, aunque se han presentado en la doctrina estas tesis: Para algunos el sujeto activo de la huelga es el trabajador y, para otros, son las asociaciones profesionales, los sindicatos. Nosotros consideramos que en relación al sujeto la cuestión es sencilla, por cuanto solo puede abstenerse de laborar o suspender el servicio los trabajadores individualmente considerados como parte del contrato individual del trabajo. Ya sabemos que las asociaciones profesionales y los sindicatos son personas jurídicas y, tales no pueden ser parte en el contrato individual del trabajo, no pueden vincularse por intermedio de esta figura, por cuanto las personas ju-

ridicas no pueden prestar un servicio personal elemento principal del mencionado contrato, no pueden estar subordinados y consecuentemente, no pueden abstenerse de laborar.

Se puede presentar el caso de que un sindicato decreta una huelga, y sin embargo no exista suspensión porque los trabajadores concurren al trabajo este es realmente; e viceversa el sindicato puede estar en contra de la huelga, pero los trabajadores se apartan de esa actitud del sindicato y no trabajan, entonces hay huelga.

Son sujetos activos la huelga los trabajadores; sujeto pasivo: la empresa, los patrones, los que se perjudican con ella.

En cuanto a la titularidad el derecho de huelga si se presentan problemas en las legislaciones y en las doctrinas. Cómo se manifiesta la huelga? - Cuándo se tiene ese derecho? Para algunos autores el titular del Derecho de huelga son los sindicatos, sosteniendo que no es un derecho individual sino colectivo; es la expresión de una categoría, de un interés gremial colectivo, profesional. Con base en estos argumentos y en que la huelga -

es un derecho o consecuencia de el Derecho de asociación; el titular de ella no puede ser sino las acusaciones profesionales e sindicales.

Otra doctrina, la más generalizada, en varios países acogida, es la que el derecho de huelga lo tienen los gremios, entendiéndose por gremio la coalición formada por la mayoría de los trabajadores vinculados a un establecimiento o empresa. Según estos doctrinamente las asociaciones profesionales no pueden ser titulares exclusivos del derecho de huelga, por cuanto puede existir huelga sin que haya sindicato.

En Colombia, consideramos, que no existe duda en cuanto a la titularidad del derecho de huelga; según el art. 429 de nuestro Código Sustantivo del Trabajo se entiende por huelga la suspensión pacífica, temporal y colectiva de los trabajadores con fines profesionales y económicos, previo el trámite. Con esto está diciendo la Legislación Colombiana que el titular del derecho de Huelga son los trabajadores. Esta definición se complementa con otra contemplada en el mencionado código y que hace alusión a la declaración de huelga sosteniendo que, para que sea legal, se -

necesita que sea decretada por la mayoría de los trabajadores cuando -
no estén sindicalizados o por la Asamblea general del sindicato o sin-
dicatos a que estén afiliados más la mitad de los trabajadores. Solo, -
pues los trabajadores en mayoría pueden decretar la huelga exista o no
sindicato.

FINES DE LA HUELGA.

Los fines de la huelga se encuentran íntimamente ligados con el sindica-
lismo, por lo que según la tendencia doctrinal, así serán considerados -
esos fines. La huelga no es una finalidad sino un medio; nació por las
mismas causas de la asociación profesional y del derecho colectivo del -
trabajo. La ausencia de una reglamentación especial y la indiferencia -
en las relaciones laborales por parte del Estado, determinó la urgente -
necesidad de usar ese medio violento de presión para que se hicieran jus-
ticia por su propia mano, los trabajadores. Su razón de ser es la bus-
queda de un orden jurídico justo en las relaciones obrera- patronales.

a) Desde un punto de vista económico, la huelga representa una se -

rie de necesidades insatisfechas y que la clase patronal se niega a resolver satisfactoriamente; esas necesidades se convierten en la última razón de la conducta de los trabajadores que se ven obligados a iniciar y desarrollar el movimiento huelguístico. En nuestra legislación podemos decir, teniendo en cuenta las finalidades del derecho del trabajo, que la huelga persigue el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción, que no son otros sino el capital y el trabajo. No todos los economistas están de acuerdo con el aspecto económico de la huelga. El clásico Gide dice: " Parece que las huelgas sean determinadas más bien por causas económicas cuya principal sea el alza de los beneficios la cual resulta a su vez, de un movimiento favorable de la industria. Es natural y muy justo que los obreros se traten de beneficiar en todas las ocasiones favorables; tanto más cuanto que entonces tienen más probabilidades de éxito las huelgas. Sin embargo, aún están por resolver la cuestión de si las huelgas pueden ejercer una acción eficaz para la subida de los salarios. Los economistas de la Escuela Liberal no están -

dispuestos a admitirlo, pues creen que el precio de los salarios es, -
como el precio de las mercancías, determinado por leyes naturales que
dominan desde muy alto todas las contiendas de las partes interesadas".

El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrón a e-
fecto de que acceda, a la creación de condiciones de trabajo más justas
en la empresa. Por la falta de intervención del Estado Liberal y por
la desconfianza que inspiraba a los trabajadores, cuando el patrón se ne-
gaba a firmar un convenio colectivo, no quedó otro recurso que la uti-
lización de la huelga como única arma eficiente en la desigualdad econó-
mica de las relaciones obrero-patronales. Pero además de esa finalidad in-
mediata, para muchos tratadistas, la huelga persigue otra remota, me-
dida, y así lo declaró la reunión Internacional y lo preconiza el sindica-
lismo francés, y que consiste en crearle conciencia de clase a la masa tra-
bajadora, acostumbrada a la lucha permanente con el objeto de derrumbar -
e transformar el sistema capitalista. En resumen, tenemos que la huelga

- 38 -

persigue dos fines, inmediato y mediate. El primero perfeccionar el Derecho Individual del trabajo y de seguridad social y el segundo, modificar el sistema democrático vigente.

b) Desde el punto de vista jurídico, son diversos los criterios sostenidos de conformidad con las escuelas o doctrinas establecidas. Las corrientes sindicalistas principales son:

1) SINDICALISMO REVOLUCIONARIO O CRITERIO OBRERO.

Según esta escuela la importancia de la huelga siendo su verdadero valor, radica en que ejercita y acostumbra a los trabajadores para la lucha social; desarrolla la conciencia de clase en el proletariado; es una técnica de lucha con el propósito de cambiar el orden gubernamental existente, por medio violentos y revolucionarios. Máximo Leroy expuso la teoría obrera de la huelga manifestando que es un movimiento revolucionario por esencia, que es necesario provocar, porque la batalla sindical crea en los cerebros nociones nuevas, tanto menos lentas en venir cuanto la lucha es más masiva, nociones de responsabilidad de clase,

- 39 -

de organización autónoma del trabajo de limitación y negación de la propiedad capitalista, toda una serie de concepciones personales del proletariado en oposición completa con el derecho triunfante.

Las tesis expuestas anteriormente, de las cuales nos apartamos en forma radical, constituyen la teoría de la huelga revolucionaria. Aboga por la huelga libre, esto es, cuando lo juzguen conveniente y oportuno los sindicatos. Tesis estas contrarias a los principios éticos del derecho pregonando completa anarquía, con el solo fin de causar daño.

2) SINDICALISMO REFORMISTA. Es mas moderado que la anterior y aspira a reformar a la sociedad, mediante procedimientos pacíficos, sin acabar con el sistema que le da origen. La huelga es un instrumento para conservar el equilibrio económico entre el capital y trabajo, con el fin de sostener la justicia social; se opone a la acción violenta y directa del proletariado como único sistema, sin descartar que la huelga constituye un medio de lucha, sin pretender la formación de una sociedad nueva.

3) EL SINDICALISMO CATOLICO.

Inspirado en la célebre encíclica Rerum Novarum del Papa Leon XIII , y en la Quadragésimo Anno del Papa Pio XI. Se inspira, más que en principio económicos y sociales, en ideas religiosas. Adepta una fórmula amplia de colaboración social que reconoce la legitimidad de principio de las organizaciones obreras, y sin crear radicales transformaciones en el régimen de la propiedad y en el sistema de la explotación industrial. Recuerda al capital la función social que debe cumplir para - convertir en real la hermandad de todos los hombres provenientes de un solo creador.

El Economista Católico Falón. afirma que la huelga es lícita cuando - descansa en los siguientes puntos: no lesionar directamente el derecho de otro, ni en si mismo; ejemplo: no romper un compromiso; ni en su fin, ejemplo: no exigir cosas injustas; ni en sus medios es decir sin violencia ni injuria, ni amenazas contra las personas ni contra - los bienes; estar basadas sobre un motivo proporcionado a los males que

de ella resulten.

JUSTIFICACION DE LA HUELGA .

a) Diferentes son las tesis para justificar la huelga, ya sea como derecho o como simple acto jurídico, lo que interesa es saber si el hecho social de la huelga debe permanecer como instrumento para garantizar la efectividad de los intereses gremiales o por el contrario, esos intereses deben 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 más debatida actualmente en el Derecho del Trabajo como la justificación de la huelga en los regímenes jurídicos que la admiten.

Veamos algunas opiniones al respecto. Paul Pic sostiene la vieja justificación jusnaturalista: "La huelga constituye una consecuencia de la asociación. Es la asociación en marcha, constituye su forma activa; en ocasiones es virulencia. Es la asociación peticionando que se desen-

cadena en huelga como medio de forzar la solución buscada. De ésta forma, es una manera de ejercitar el derecho de asociarse o coalicionarse y de petitionar para la existencia de condiciones de equidad en el contrato 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".

Eduardo Staferini sostiene que hemos resaltado la importancia que revisité 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 consagración 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 ésta 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, sin duda, un medio importante por el

cual gravita la fuerza de la organización sindical.

A su vez Daniel Antokeletz dice: " Para justificar el Derecho de huel-

ga, se ha sostenido que la libertad de trabajo no implica ni el derecho

al trabajo, ni la obligación de trabajar. Y si un asalariado individual-

mente considerado tiene el derecho de negarse a aceptar trabajo en cier-

tas condiciones, e si un patrono individualmente tambien puede rehusar -

ce a admitir a un asalariado, no hay razón para declarar como ilícito -

para un grupo de obreros e de patronos lo que es permitido a un indivi -

duo aislado. Este argumento se esgrimió al dictarse en Gran Bretaña la

Conspiracy and protection of waldeck : el derecho de un solo hombre -

para trabajar es tan respetable como el derecho de diez mil, de ir a -

la huelga."

Otros autores condenan la huelga. Mario de la Cueva nos trae la siguien-

te cita de Alfredo G. Ortiz: Actualmente el derecho de la huelga obrera

y del cierre patronal, dice Ante Kaletz, no se discute; es la consecuen-

cia de la libertad de Trabajo. No compartimos ese criterio. En efecto cuando se discutía la ley Italiana de 1926, su defensor, Schanzar, se 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 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". 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, de los procedimientos de conciliación y arbitraje ha de servir considerablemente para superar un estado anormal y primitivo de la solución de los conflictos.

Pero a pesar de lo dicho anteriormente, la huelga, como expresión del derecho de asociación, debe sostenerse excepcionalmente hasta tanto aparezca, sociológica y jurídicamente, inadecuada para la consecución

de los fines gremiales, e hasta ofrecerse medios idóneos semejantes e más efectivas que los medios de presión.

CLASIFICACION DE LA HUELGA

Existe en la doctrina diferentes criterios para clasificar las huelgas - Nosotras vamos a recoger varias tesis u opiniones de distintos autores - extranjeros todos, ya que no conocemos autores colombianos que hagan - una clasificación doctrinal de la huelga: La clasificación es la siguiente.

1o. SEGUN EL OBJETIVO DEL CONTRATO.

a) DEFENSIVAS. Son aquellos conflictos que presentan los trabajadores en un momento determinado para oponerse a una pretensión del patrono para impedir una 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 tienen como finalidad conseguir mejorar ventajas que las existentes, luchas por el mejoramiento de las condiciones.

de trabajo, en comparación con las condiciones que vienen rigiendo al momento de presentarse el conflicto;

c) DE INTERESES O ECONOMICOS; 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) POLITICO; Tiene como fin la transformación del sistema político que viene imperando;

f) REVOLUCIONARIA; Con ésta huelga se aspira no solo a la transformación sino al desconocimiento de todo un sistema, la dictadura del proletariado, la eliminación de la propiedad privada etc.

g) SE SIM PATIA; 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;

2o. 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 asonada, rebelión, etc.

3o. 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) **SIMBOLICAS:** Son aquellas en que los Trabajadores no se abstienen de trabajar sino que puede haber un desgano, disminución al patrón que ellos pueden decretar la huelga pero en realidad no hay huelga.

4o. POR SU EXTENSION:

- a) **GENERALES:** Son las que pueden comprender a todas las profesiones o a la mayoría de ellas o a los componentes de una determinada profesión u oficio;
- b) **PARCIALES:** Son las reducidas a un establecimiento o a una industria.

5.) EN CUANTO A LAS FORMALIDADES;

- a) ANUNCIADAS; Cuando le comunica al patrono;
- b) SIN ANUNCIO; Cuando no se pasa aviso;
- c) DE MANIFESTACION;
- d) DE ADVERTENCIA
- e) REEMPAGO;
- f) Escalonada;
- g) Progresiva

6o. POR EL TERRITORIO QUE ABANCA:

- a) Locales
- b) Regionales
- c) Nacionales
- d) Internacionales.

7o. POR EL SISTEMA LEGAL:

- a) La Reglamentada por la ley;
- b) La admitida por la Costumbre;
- c) Las prohibidas por la ley.

8o. EN CUANTO AL DERECHO Y A LA JUSTICIA

a) LICITAS : Son aquellas que tienen un objetivo aceptado por la legislación ; en Colombia serían lícitas las que tengan un objetivo profesional y económico.

b) ILICITAS: Las que se apartan de los objetivos antes mencionados;

c) LEGALES: Las que gozan las formalidades legales;

d) ILEGALES: Las que no se ajustan al procedimiento legal.

e) JUSTAS: Las que sus relaciones son acordes con las necesidades reales de los trabajadores;

f) INJUSTAS: Las que no se ajustan a esas necesidades, o estas no son reales.

g) DIRECTAS: Las que hacen directamente los trabajadores perjudicados;

h) INDIRECTAS: Las que no lo hacen los trabajadores perjudicados.

9o. 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;

c) Limitadas por el Contrato individual del trabajo.

10. 0) POR LAS PERSONAS QUE LA INICIAN;

a) Asalariados

b) Funcionarios Públicos

c) Empleados de empresas de utilidad privada;

d) Prestadores de servicios sin vínculo contractual;

e) Productores, contribuyentes o electores;

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.

LA HUELGA GENERAL

La huelga general es un medio de lucha social; un estado de violencia orientado contra la colectividad entera, con el fin de imponer un determinado -

orden de cosas. Arma del Sindicalismo revolucionario que ha generado la reacción de todos los sectores sociales. La huelga general, como instrumento de lucha social, no interesa al Derecho del trabajo; es un verdadero abuso del derecho por tener finalidad distinta a la reconocida por la legislación positiva. Tal concepto merece la huelga cuando, de defensa profesional, se transforma en arma ofensiva contra la sociedad. Al Derecho del trabajo solo le interesa la Huelga, después de fracasados los procedimientos pacíficos de negociación, cuando va encaminada a conseguir justas reivindicaciones de los trabajadores.

Con acierto indiscutible afirma Griffuelhes que la huelga general es la negativa de los productores a trabajar, es la explosión conciente de las fuerzas de los trabajadores con miras a la transformación social; es la multiplicación de las luchas sociales sostenidas contra los patrones.

La Huelga General, en su expresión última, no es para los medios obreros la simple paralización del trabajo, sino la toma de posesión de las riquezas sociales para explotarla por las corporaciones, en este caso los sindicatos,

en beneficio de todos. Esta huelga general e revolucionaria será violenta e pacífica según la resistencia a vencer.

LA HUELGA DE SOLIDARIDAD

Al momento de clasificar las huelgas señalamos las directas e indirectas, - teniendo en cuenta que en las primeras participan las personas interesadas en el conflicto e sea, las beneficiadas con soluciones satisfactorias a las peticiones formuladas en el respectivo pliego. Las indirectas son aquellas en donde 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 fenecce aquella. La huelga de solidaridad e simpatía nada tiene que ver con el objetivo de la - huelga principal; a los participantes no les perjudica ni les beneficia la - solución no son sujetos del conflicto. Constituyen manifestaciones de abuso del derecho de huelga.

En verdad no se deben permitir; no es justo que empresas o patrones - que están cumpliendo con sus deberes laborales, que son ajenos al problema presentado, sean perjudicados con daños y perjuicios a consecuencias de la suspensión de trabajo. Aplicando lo dicho sobre huelgas ilegales, las de solidaridad se encuentran dentro de este tipo de conflictos.

LA HUELGA SIMBOLICA

Son aquellas de corta duración, simples manifestaciones por parte de los - trabajadores a los patrones 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. Esta forma de suspensión puede dar origen a terminación, con justa causa de los contratos individuales de trabajo por considerarse como un acto de verdadera indisciplina de parte de los trabajadores. En estas suspensiones, por no llenarse los requisitos procedimentales previos, existe el peligro de incurrirse en actos de mala conducta e perturbación, así como incurrir en causales justas de despido.

LA HUELGA POLITICA

Los trabajadores como las asociaciones profesionales, pueden actuar como -
 representantes de sujetos subordinados dentro de un contrato individual -
 del trabajo, así como integrantes de una clase social. En el primer caso
 la legislación laboral interviene para proteger a los trabajadores en las
 relaciones obreros- patronales existentes; cuando existe un conflicto colec-
 tivo, derivado de situaciones referentes al contrato de trabajo y se produ-
 ce la suspensión colectiva de las tareas, nos encontramos en presencia de -
 una huelga. Pero si el conflicto no afecta ni nace a raíz de los contratos
 de trabajo, no interesa al derecho trabajo ni es considerado jurídicamente
 como tal, o sea como huelga.

Las huelgas políticas tienen como fundamento ejercer presión para conse-
 guir determinado objetivo de los órganos del Estado. La presión puede ser
 dirigida contra los patrones, pero, la realidad es influir sobre los pade-
 res públicos. Es huelga política la que percibe una cuestión política o la
 que tiende imponer su voluntad al Estado en cuanto a autoridad, aunque la -
 finalidad tenga que ser con una situación de carácter laboral. Así, por -

ejemplo, declarar la suspensión colectiva de labores, con el fin de presionar al Congreso, para que expida una ley que reconozca determinada prestación social. La esencia de la huelga política no se determina por la materia dice ERNESTO KROTOSHIN, sino por el hecho de intervenir ejerciendo presión en asuntos del Estado y sus órganos competentes. " La Huelga política empieza allí precisamente donde está intervención excede la simple manifestación de la voluntad o de la opinión propia y pretende 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". La Libertad y el derecho de los trabajadores y asociaciones sindicales para ejercer presión, termina donde comienza la supremacía del Estado y sus órganos incompetentes. Siempre que se atenta contra los órganos estatales, presionándoles para conseguir determinados objetivos se están quebrantando la soberanía del pueblo. Los intereses de un grupo

de la colectividad, como son los sindicatos, no tienen prelación al deseo general del conglomerado social; cuando se presiona al Congreso se atenta contra el sistema representativo al querer sustituir a los representantes naturales del pueblo, por los representantes de un grupo.

La huelga política puede asimilarse al Derecho de Resistencia y, si este es aceptado por las legislaciones positivas, no hace parte ni interes al Derecho Laboral sino al Derecho Político. Dice Linares Quintana que en la actualidad solo hay dos países que contemplan ese derecho en sus constituciones: " La Ley suprema del Salvador es la única constitución en el mundo que reconoce expresamente el derecho de insurrección, que ésta constitución reconoce, no producirá en ningún caso la abrogación de las leyes, queda limitada en sus efectos a separar, en cuanto sea necesario, a los funcionarios mientras se sustituya en la forma legal". La constitución de Guatemala también menciona expresamente dicho derecho, pero limitándole a un solo caso, cuando en su art. 2o. 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 conceder dicho principio.

La Huelga Política se ha convertido en un verdadero mito, aunque los -

"Dirigentes politizados" o los "políticos laborizados", como dice -

un autor, conceptúen lo contrario. No estamos de acuerdo con los ene-

migos de la democracia que propagan un sindicalismo revolucionario -

teniendo como arma principal la huelga política. Entre esos autores -

encontrémos a Jaime María de Mathieu.

C A P I T U L O IV.**EFFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA EN RELACION CON EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.**

Se ha discutido en la doctrina si la huelga termina los contratos individuales del trabajo; o simplemente lo suspende. Para una gran mayoría de autores, jurídicamente la huelga debe considerarse como causal de terminación de los contratos individuales del trabajo, argumentándose que cuando un trabajador celebra un contrato de esa naturaleza por ser una de las características de él, la bilateralidad, el trabajador se compromete a prestar sus servicios personales por un período determinado; el hecho de abstenerse a laborar o suspender el servicio es un incumplimiento a ese contrato, o sea, que al no cumplir el trabajador su obligación principal exige al patrono a su vez, de sus obligaciones con el trabajador; este es, puede darle por terminado unilateralmente alegando causa justa de terminación, y así, muchos autores especialmente Franceses, sostienen la tesis de que la huelga extingue el contrato individual de trabajo, que, en lo

mayoría de los casos, cuando los trabajadores decretan huelga tienen éstos como finalidad sustituir el contrato existente por otro; hay un deseo de los trabajadores de terminar con el contrato que viene rigiendo e imponer otro más favorable a sus intereses.

Existe otra tesis, la más aceptable por la legislación, y es la que dice que la huelga no termina el contrato sino que lo suspende, argumentando que los trabajadores cuando decretan la huelga no tienen el ánimo de terminar el contrato o dejar de trabajar con ese patrono, sino por el contrario, lo que desean es permanecer en él, pero en condiciones mejores que las anteriores; lo que persigue es la modificación del contrato de trabajo y no la terminación de éste; la voluntad principal es seguir laborando con el mismo patrono. Por lo regular, la voluntad del patrono es también la continuación del contrato, tanto es así que acepta entrar en conversación con los trabajadores huelguistas y solucionar el conflicto a fin de que éstos sigan laborando.

Adem's de los razonamientos anteriores, el profesor Alcalá Zamora, —
dándole a la huelga un sentido más jurídico, dice que en todo contrato
individual del trabajo al momento de celebrarse, va involucrada una cláusula
tácita consistente en la voluntad de decretar la huelga cuando se
considere que las condiciones de trabajo están afectadas; dicha cláusula
no se escribe pero se sobreentiende en las legislaciones donde aceptan —
la huelga como derecho, pues sería contradictorio que se considerara como
causal de terminación del contrato al mismo tiempo.

En Colombia no tenemos problema; existen disposiciones expresas como el
art. 449 del Código Sustantivo del trabajo, que dice: " La Huelga solo —
suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El patrono no
puede celebrar entre tanto nuevos contratos de trabajo para la readmisión
de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcio-
namiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector del trabajo
para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talle-

res, locales, equipos, maquinarias e elementos básicos y solamente e -
el caso de que los huelguistas no autericen el trabajo del personal ne -
cesario de esas dependencias". Esta disposición es clara; está dicien -
do que la huelga no termina los contratos de trabajo sino que solamente
lo suspende. En concordancia con esta norma está el art. 51 del Código
Sustantivo del Trabajo que relaciona las causales de suspensión del -
contrato individual del trabajo, expresando en el numeral 7º. que la -
huelga declarada en la forma prevenida por la ley es causal de suspen -
sión del contrato en mención. Por regla general, la huelga suspende las
obligaciones emanadas del contrato individual del trabajo. según los -
arts. 449 y 51 del C. S. T. como le hemos visto, pero hay que aclarar -
que estas disposiciones tratan de la huelga legal, ya que la ilegal no
puede suspender y se convierte en causal de terminación del contrato ;
las normas en mención no se pueden aplicar, por ejemplo, a una huelga -
de solidaridad, de los funcionarios públicos o a las que tengan fines -
diferentes a los profesionales o económicos. En estas huelgas ilegales-

el contrato no se suspende sino se termina.

Las causas de las huelgas ilegales están establecidas en el art. 450 -

del Código Sustantivo del trabajo en forma taxativa; cuando una huelga -

se encuentre en uno de esos casos el patrono tiene derecho a despedir -

a los trabajadores que participan en ella, teniendo en cuenta, antes de

despedirlos, hacer una investigación detallada por el Inspector del Tra-

bajo sobre los trabajadores que participaren y los que no participaren.

Posteriormente se hará un acta, y con base en ella, el patrono puede pro-

ceder al despido. Los trabajadores que, según concepto del Inspector -

no participaren, no pueden ser despedidos, y si lo hiciera el patrono, -

se entiende como causal injusta de terminación del contrato. Los trabaja-

dores que abusan del derecho de huelga en el desarrollo de ella y cometen

actos atentatorios contra el patrono o de indisciplina, pueden ser despe-

didados, aunque la huelga sea legal. En estos casos hay que tener en cuen-

ta a la persona en particular, la cual debe responder individualmente por

sus actos.

LEGALIDAD, LICITUD Y JUSTICIA DE LA HUELGA.

La huelga como todo derecho, debe reunir los requisitos de Legalidad, - licitud y justicia, para facultar a sus titulares un adecuado ejercicio.

LEGALIDAD.

Quiere decir esto, que la huelga debe declararse sin contrariar los preceptos legales, institucionalizados para ejercer este derecho. El Art. 450 del C. S. T. nos ilustra mejor; al hablarnos de ilegalidad y sanciones.

Art. 450 C.S.T.

- * 1) La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de las siguientes casos:
- a) Cuando se trata de un servicio público;
 - b) Cuando persiga fines distintos de los profesionales económicos;
 - c) Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo y conciliación en forma legal;
 - d) Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el art. -

444;

- e) Cuando se declare despues de dos (2) meses de terminada la etapa de conciliación;
- f) Cuando no se limite 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.

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

3.) LA SANCION A QUE se refiere el inciso anterior no excluye la acción del patrono contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.

Es al ministerio del Trabajo a quien corresponde hacer la declaración de ilegalidad de una huelga, se califica es la conducta del sindicato y no a cada trabajador en particular esto corresponde a los jueces del trabajo y Penales según el caso. Podemos observar que las sanciones previstas en el inciso segundo, son drásticas, la ley pone en manos del patrón la facultad de administrar justicia. El decreto 2164 de 1959 en su art. 1o. trató de frenar los despídós antes descritos en las partes primera del art. 450 C. S. T.

ART. 1o. DECRETO 2164 de 1959

" Declarada la ilegalidad de un paro, el Ministerio del Trabajo interpondrá de inmediato con el objeto de evitar que el patrono correspondiente despida a aquellos trabajadores que hasta ese momento hayan hecho cosa común pacífica del trabajo, pero determinada por las circunstancias ajenas

a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro.

Es entendido, que el patrono quedará en libertad de despedir a todos los trabajadores que una vez conocida la declaratoria de ilegalidad, persisten en el paro por cualquier causa.

SER LICITA.

El fin de la huelga, debe estar encaminado a conseguir reivindicaciones económicas y profesionales. Si los obreros se proponen fines de otros órdenes, como cuestiones políticas contrarias al orden legal, desaparece su razón de ser y quienes concurren en tales actividades, serán responsables por los preceptos violados.

SER JUSTA.

Quiere decir que la huelga se inspire en principios de equidad, sus objetivos sean razonables, deben evitarse peticiones imposibles, que desvirtúen la conducta de los asalariados.

LUGALIDAD E ILEGALIDAD DE LAS HUELGAS EN COLOMBIA

Para el Código Sustantivo del Trabajo una huelga es legal cuando existe una suspensión colectiva del trabajo, en forma temporal y pacífica por parte de los trabajadores y con finalidad profesional o económica, siempre y cuando se agoten las etapas exigidas por la misma legislación laboral. Para que una huelga sea considerada legal debe llenar los siguientes requisitos.

1.) Que haya suspensión del trabajo por parte de los trabajadores.
2.) Que sea colectiva, porque la suspensión de un solo trabajador no constituye huelga sino que, por el contrario, puede ser considerada como indisciplina que origina el rompimiento del contrato de trabajo celebrado con el patrono;
3.) Debe ser temporal. La legislación no dice qué tiempo debe durar la huelga, o sea qué período máximo debe durar una suspensión de trabajo, dice que debe ser temporal, no puede durar indefinidamente;
4. De ser pacífica y ordenada. Todo acto de violencia o indisciplina en -

el desarrollo de la huelga es reprimida por la fuerza pública; la policía está obligada a desarrollar y evitar medios violentos; las actuaciones que puedan constituir asonada o rebelión, en fin todo acto de contravención o delito;

5.) Que el objetivo o finalidad que se persiga sea de carácter profesional o económico

6.) Que se agote o cumpla el procedimiento previo exigido por la ley, como es la etapa de arreglo directo y la de conciliación.

En Colombia las huelgas son ilegales en los casos siguientes:

1.) Suspensión de trabajo realizada por trabajadores del servicio público. La Constitución Nacional la prohíbe. Según la Doctrina ésta huelga, más que ilegal es antijurídica, porque está atentando contra la constitución misma. El derecho Colombiano la clasifica entre las huelgas ilegales.

2.) Cuando hay suspensión de trabajo, sin que se agote el procedimiento de arreglo directo y la etapa de conciliación. En realidad esta es -

la verdadera huelga ilegal

- 3o.) Cuando se lleva a cabo la huelga, después de pasados dos meses a partir de la terminación de la etapa de conciliación;
4.) En los casos en que los objetivos sean diferentes a los económicos y profesionales.
5.) Las que tienen como fundamento o finalidad presionar a las autoridades del poder público, a fin de que tome algunas medidas o se pronuncie en forma determinada. Esta huelga se puede confundir con la política. La Legislación Colombiana no habla de ella en forma especial, pero, si le damos una interpretación orgánica al código si la contempla y la prohíbe.
6.) Todas aquellas huelgas que se desarrollen por medios violentos distintos a los cauces normales que impone la legislación positiva al transcurso de la huelga.

RESPONSABILIDAD POR MOTIVO DE HUELGA

Las tesis presentadas sobre el abuso del derecho de huelga sirve para delimitar la sanción y responsabilidad, como consecuencia de hechos u emisiones

laborales que repercuten negativamente en la economía de la empresa, como son los daños y perjuicios causados ilegítimamente a los patrones.

La huelga como acción ilegal en los casos que lo es, causa graves perjuicios, por lo que es urgente y necesaria la fijación de responsabilidades - que solo es viable cuando existe un interés suficiente por parte del patrón dañado, solvencia material y moral por la asociación profesional o agrupación del trabajadores que deban responder en proporción con el daño. En tiempos anteriores las sanciones tenían un carácter penal, llegando hasta la valoración de verdaderos delitos las huelgas ilegítimas.

Actualmente salvo excepciones, la ley penal sanciona determinadas actitudes y conductas huelguísticas.

Es imperioso fijar normas terminantes, sin detrimento del llamado derecho de huelga, con el fin de que no permanezcan en impunidad ciertas conductas causantes del perjuicio a los intereses patronales y a la economía nacional; hay, pues, que establecer disposiciones que puedan hacer posible la reparación de los perjuicios originados por esas actitudes. " La sim-

- 71 -

ple inscripción de un derecho constitucional, no la exige en absoluto, -
 ni lo exige de las consecuencias de su formación y abuso. La facultad -
 gremial de declarar las huelgas está restringida por el equilibrio jurí-
 dico general que impide el ejercicio de las potestades propias con despre-
 cio y lesión de facultades y derechos de los demás".

El derecho de la huelga debe ser ejercido como cualquier otro, de acuerdo
 con las disposiciones legales que lo regulan, sin incurrir en actitudes -
 cuya única finalidad es la de lesionar intereses, no siendo esta lesión el
 resultado legítimo del ejercicio de aquel derecho.

SANCIONES LABORALES EN NUESTRA LEGISLACION POR RAZON DE HUELGA ILEGAL

Declarada la ilegalidad de una huelga por el Ministerio del Trabajo, el pa-
 treno podrá despedir por tal motivo a los trabajadores que hubieren inter-
 venido en ella, y con relación a los amparados por el fuero sindical, no ha-
 bra necesidad de calificación judicial. En la misma providencia en que -
 se decreta la ilegalidad se suspenderá por un término de dos a seis meses -
 la personería jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la sus -

pensión del trabajo, y aún podrá decretarse su disolución, a juicio de la entidad o funcionario que haga la calificación. Las sanciones anteriores son sin perjuicio de la acción de indemnización de perjuicio a favor del patrono contra los responsables. Decretada la ilegalidad de un paro, el Ministerio del Trabajo intervendrá de inmediato, con el objeto de evitar que el patrono correspondiente despida a aquéllos trabajadores que hasta ese momento hayan hecho cesación pacífica del trabajo, pero determinado por circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro, teniendo en cuenta que el patrono quedará en libertad de despedir a todos los trabajadores que, una vez conocida la declaratoria de ilegalidad, persisten en el paro por cualquier causa.

Declarada la ilegalidad de una huelga administrativamente por el Ministerio del Trabajo, deberá cumplirse, la respectiva providencia, inmediatamente y contra ella no procederán sino las acciones pertinentes ante el Consejo de Estado. La reanudación de actividades no será óbice para que el Ministerio haga la declaratoria de ilegalidad respectiva.

PAPEL DEL EJECUTIVO

El derecho laboral es de orden Público, razón suficiente para que el gobierno, no permanezca indiferente ante los conflictos colectivos; para ellos el legislador en sus manos ha puesto una serie de disposiciones legales que acreditan su vigilancia e fiscalización.

Refiriendose a la huelga, tenemos que el Ministerio del Trabajo, podrá intervenir, como mediador en la solución del conflicto, apenas los trabajadores opten por la huelga, (inc. 2o. del art. 445). Cuando la huelga se prolonga por mas de diez (10) días, el Ministerio podrá promover la constitución de un tribunal de tres (3) miembros designados, uno por el patrono, otro por los trabajadores y un tercero por el Ministerio, con el objeto de proponer a las partes formulas de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se vetará en la forma prevista en el art. 31 inc. 2 del Decreto 2351 de 1965. Las autoridades tambien pueden intervenir directamente ante las partes con el propósito de estudiar y proponer

les fórmulas de arreglo (inc. 3 del art. 448 C. S. T.)

El inc. 2 del artículo precitado nos trae otro caso de intervención cuando dice: " Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este Derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los grupos minoritarios de trabajadores aunque éstos manifiesten su deseo".

Subrayo no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo" para significar que de haberse seguido lo preceptuado en el inc. 1 parte segunda del art. 448 C.S.T. antes del Dec. 2351 de 1965, decía:

" " Así mismo dichas autoridades darán protección a los trabajadores que libremente quieran continuar su trabajo".

Nos encontramos frente a continuos choques entre los huelguistas, las autoridades de verían en dificultades para afrontar problemas de orden público y una contradictoria situación planteada por la ley que protege a una mayoría partidaria de la huelga, y una minoría deseosa de trabajar. No hay -

- 75 -

duda de que fue un verdadero acierto el contenido del inc. 2 del art. -

33 del Dec. 2351 de 1965.

C A P I T U L O V.

TERMINACION DE LA HUELGA

Las huelgas terminan por :

- a) Llegarse a un acuerdo, concretado en la firma de un pacto o de una convención Colectiva de Trabajo;
- b) Al someterse el conflicto al arbitraje en los casos de la ley.
- c) Al desistir los trabajadores de sus peticiones levantando la huelga y
- d) Al cerrarse la empresa por asfixia económica, causada por la parálisis de sus actividades.

La reanudación de los trabajos implica terminación de la huelga, según lo dispone el art. 431 del C. S. T.

OTRAS FORMAS DE LUCHA SOCIAL

Los conflictos colectivos pueden presentarse no sólo mediante la mera abstención laboral - huelga propiamente dicha - sino mediante otras manifestaciones -

nes diferentes, que igualmente influyen en los contratos de trabajo, traduciendo en medidas ajenas a ésta y que se manifiestan fuera de la empresa, o con una deterioro de la prestación laboral.

En muchas ocasiones se muestran como actos preventivos, preparatorios de una huelga, en otros responden a estrategias especiales u obedecen a motivos juzgados de menor entidad y que no justificarian de siya, una huelga.

Señalamos las medidas de acción directa diferentes a la huelga; encontramos, por ejemplo, el trabajo a desgano, trabajo a reglamento, retiro de colaboración, el sabotaje, el boicoteo, etc. Se emiten obligaciones que si bien no hacen en si mismas a la prestación laboral exigible, afectan deberes que imponen la relación de trabajo en su faz personal. La violación puede abarcar el quebrantamiento de la buena fe, que se presupone implícitamente para las partes, la obligación de celebrar con mayor o menor intensidad según la actividad desempeñada, el deber de fidelidad en cuanto impone actitudes diligentes por vía de acción u omisión. Señalamos, por vía de

acción u emisión. Señalamos, por vía de ejemplo, la negativa a cumplir -
 horas extras o tareas que no podrían serle exigidas, no colaborar en los
 planes empresariales, no denunciar desperfectos etc.

EL SABOTAJE

Este medio de lucha trata de obstaculizar los procesos de trabajo como forma de presionar al patrón al causarle intencionalmente daños en la producción. Constituye un medio auxiliar en los conflictos de trabajo y, a veces, reviste carácter principal, cuando se producen otras medidas ilegales. Según Guillermo Canabellas, las formas de sabotaje pueden presentarse en formas diferentes:

- a) El argumento del consumo de materia prima, como cuando se registra una liberalidad extrema en el empleo de materiales.
- b) El descrédito de la producción, como cuando el trabajador, interiorizado de ciertos secretos, los hace públicos para perjudicar la producción de la empresa.

c) El trabajo irregular y con tal número de defectos e errores, que resulta inferior e malo el producto, como el de los linotipistas e tiposgrafos a el cometer mayor número de erratas que les usuales, e si los panaderos cuecen con exceso el pan y lo quemán, e se olvidan de ponerle levadura e sal.

d) la destrucción intencionada de los instrumentos de trabajo, utilizando para ello, medios diversos.

El sabotaje viene de palabra Alemana que significa Zueco, como recuerdo de cierto episodio laboral de Cassel (Prusia), cuando las primeras resistencias obreras al maquinismo del siglo XVIII; los trabajadores que laboraban en maquinas a vapor " PAPIN" dejaban, para causar trastornos en el funcionamiento de las mismas, el rústico calzado.

EL SABOTAJE COMO DELITO

Puede establecerse la diferencia entre el sabotaje privado y el público, -

- 80 -

si las fuentes de producción contra las cuales va dirigido " no constituyeran, por sí mismas, un servicio social, y si los peligros no se dirigirán en última instancia contra la comunidad".

En nuestra Legislación Colombiana, si no existe una definición, si encontramos los elementos del sabotaje incorporados en algunos de los delitos contemplados por el Código Penal.

Según el profesor de Derecho Penal Luis Carlos Perez, quien dice: Sabotaje, piensa automáticamente en efectos dañinos causados por los obreros - contra dueños y empresarios, o contra el Estado. Pero el delito, lo mismo que el que tiene como objeto material el deterioro de vías, máquinas - de transporte y telecomunicaciones, como el que se aplica a la destrucción de materias indispensables para la economía nacional, la industria o el - comercio, puede tener como sujeto activo al dueño del capital o a su más o - altos administradores. El art. 276 del Código Penal Colombiano contempla el caso típico de criminalidad patronal, de sabotaje entendido como hecho

perjudicial a la riqueza del país y a los consumidores.

El sabotaje cualquiera sea la forma, es destrucción o deterioro de maquinarias industriales, materias primas, vías de comunicación, medios de aprevisionamiento de tropas etc.

EL BOICOTEO

Por el boicoteo se impide o se trata de impedir las relaciones existentes; puede consistir, de parte de los obreros, en negarse a trabajar para una empresa determinada o a consumir los productos que fabrique. Esta forma de presión es usada en diferente forma; desde una simple interrupción de negocios hecha por una persona hasta una actividad colectiva organizada por una asociación profesional, con el fin de que la entidad o establecimiento ceda a la presión y acepte la pretensión que se trata de imponer.

El boicoteo no presenta los caracteres de la huelga aunque constituya una abstención al trabajo. Con él se trata de impedir las relaciones existentes, en tanto que en la huelga se da por continuada la relación laboral,

que se suspende durante la extensión de servicio.

Guillermo Cenabella hace la siguiente clasificación:

Por razón de los sujetos que participan en el boicoteo puede éste clasificarse:

- a) de patronos, en perjuicio de otros patronos;
- b) de trabajadores, en perjuicio de otros trabajadores;
- c) de trabajadores en perjuicio de uno o varios patronos.
- d) de patronos, en perjuicio de los trabajadores. Cuando el problema se plantea entre patronos, la medida escapa en absoluto a los conflictos de tipo laboral; pertenece entonces al mundo de los negocios, a la

esfera de la competencia mercantil más o menos desleal. En cuanto a sus efectos el Boicoteo puede diferenciarse en la siguiente forma:

a) positivo, por el cual se trata de imponer la negativa de adquirir ciertas productos o el entrar en negociaciones con determinadas empre-

sas.

b) **Negative**, que consiste en recomendar los productos de determinado establecimiento, a fin de perjudicar a aquel otro, contra el cual se ejerce el boicoteo.

El mencionado autor continúa manifestando que también cabe distinguir el boicoteo de conformidad con su objeto. Cuando se dirige contra un individuo para privarle de su empleo, toma el nombre de "inclusión en el índice"; cuando va contra una firma para suspenderle los aprovisionamientos y pedidos, toma el nombre "Prohibición de suministros de materiales.

Una forma de boicoteo patronal son las conocidas:

LAS LISTAS NEGRAS.

Una forma de boicoteo patronal son las conocidas listas negras, y consisten en señalar los nombres de ciertos obreros por sus inclinaciones sindicales, políticas o religiosas, o tildadas de revolucionarias. Listas estas que los patronos hacen circular entre ellos, con el fin de negarles el trabajo a las personas incluidas en ellas, y en ésta forma, obligar -

las a emigrar. Es una modalidad de interdicción que ataca la libertad de trabajo y la libertad de asociación.

EL BOICOTEO EN LA LEGISLACION PENAL COLOMBIANA

Puede ser ejecutado por los obreros cuando se niegan a trabajar para determinado patrono o empresa, o absteniéndose de consumir productos elaborados por estos y puede ser ejecutado por los empresarios cuando rechazan determinadas obreros, bien por pertenecer a sindicatos enemigos, bien por envilecer salarios. etc.

La violencia, la amenaza o el fraude, en el boicoteo, pueden estar dirigidos sobre los obreros o sobre los patronos a quienes se pretende perjudicar. Esencialmente, dice Luis Carlos Perez, son actos, más que de lucha entre capitalistas y asalariados, de los capitalistas entre sí.

El delito de boicoteo es una forma especial de competencia desleal, sancionable porque atenta contra la libertad de oficio contemplada en la Constitución Nacional.

EL LOCK-OUT O CIERRE PATRONAL EN LA LEGISLACION COLOMBIANA

Es la huelga a la inversa y cesación del trabajo por orden del patrón. -

Fue ideada por los empleadores como venganza contra los trabajadores que utilizaron semejante medida. Las legislaciones generalmente la asimilan en su reglamento a la huelga, sujetándola a los mismos requisitos.

En nuestra constitución Nacional no existe norma que expresamente consagre el derecho al paro patronal, pero tampoco existe disposiciones prohibitorias. Sin embargo, encontramos normas donde se le prohíbe al patrono, el cierre intespectivo de su empresa y, en caso de incurrir en esa prohibición, debe pagarle, además de hacerse merecedor a las sanciones legales, a los trabajadores todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Igualmente cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente, los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los sa-

- 86 -

salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores. Encontramos además otras disposiciones para las empresas que no sean de servicios públicos, en el sentido en que no pueden clausurar sus labores sino mediante aviso a los trabajadores con no menos de un mes de antelación, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos con un tiempo mayor. En caso de empresas de servicios públicos que no pueden suspender ni paralizar labores, sino mediante permiso del gobierno o dándole aviso a éste, con seis meses de anticipación cuando menos, a fin de que puedan tomarse oportunamente las medidas que aseguren la continuidad del servicio.

EL LOCK-OUT EN LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS

CANADA: La Ley federal permite el Lock-out. solo prohíbe que se declare cuando hayan transcurrido siete (7) días a partir de la fecha en que el Ministerio reciba informes que la Junta de conciliación y Estudios emita acerca del conflicto, y en el cual la junta establezca su parecer y sus recomen-

daciones acerca de los términos en que se considera que debe resolverse el conflicto.

CHILE: Ni la ley ni la práctica distinguen entre las huelgas y los pases patronales. Arts. 589 y 550 del C. del T.

COSTA RICA: El art. 61 de la constitución Política reconoce a los patronos el derecho del pase, salvo en los servicios públicos.

REPUBLICA DOMINICANA: El art. 380 del Código del Trabajo define el *lock-out case* "la suspensión voluntaria del trabajo por parte de uno o más patronos en defensa de sus intereses". Para ser legales deben sujetarse a las mismas condiciones que las huelgas (art. 381).

ECUADOR: El art. 185 de la Constitución reconoce el derecho de los patronos reglamentado su ejercicio.

FRANCIA: No existe ninguna disposición particular relativa a el *lock-out*. Las disposiciones del art. 4o. de la ley 11 de febrero de 1930 tienen por objeto declarar ilícito un *lock-out* en virtud del cual el empleador respondiera a una huelga declarada en condiciones ilícitas.

GUATEMALA: El lock-out es legal cuando los patrones, agotados los procedimientos de conciliación, dan a sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación de la suspensión y abandono temporal del trabajo (arts. 241 y 245 y 246) .

HONDURAS: El art. 16 de la carta reconoce el derecho de paro patronal.

ITALIA: La constitución ni las leyes hacen mención alguna del lock-out. El art. 4 de dicha constitución solo habla del derecho de huelga.

JAPON: Las partes no tienen derecho a recurrir a un " acto de combate" de ninguna especie que afecte a el funcionamiento normal e la conservación de los dispositivos de seguridad de las fábricas. La expresión " acto de combate" designa a todas las huelgas, todo trabajo a ritmo lento, todos los lock-outs.

MEXICO: El art. 123 de la Constitución Política garantiza el derecho de paro a patrones.

NUEVA ZELANDIA: Todos los conflictos obreros- patronales son resueltos por la conciliación y el arbitraje; está prohibido el lock-out como la huelga -

Arts. 192, 193 y 195 de la Ley 1954.

PANAMA: El art. 317 del Código del Trabajo permite el paro patronal.

PORTUGAL: El Decreto Ley No. 23870 de 18 de mayo de 1934 prohíbe los lock-outs y huelgas y prevé las penas para esos delitos.

EL SALVADOR: El art. 193 de la Constitución política otorga a los patronos el derecho del lock-out.

TURQUIA: El art. 72 de la ley del trabajo de 1936 dispone que "Las huelgas y los lock-out están prohibidos".

UNION DE REPUBLICA SOCIALISTA SOVIETICA: No existe el lock-out Arts. 36 y 37 del C. del T.

ESTADOS UNIDOS: El derecho a huelga y lock-out se considera primordial. La constitución prohíbe expresamente toda servidumbre involuntaria.

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

Después del estudio del Derecho de Huelga he llegado a conceptuar que este Derecho, como todo Derecho, necesita de una reglamentación, pero en ningún caso ésta debe atentar contra los intereses de sus titulares, porque en una sociedad Capitalista, es éste el único medio de restablecer el derecho violado, debe por tanto garantizarse ampliamente el ejercicio de éste Derecho si se quiere hacer justicia. Nuestra C.N. lo reglamenta en su art. 18. -

El proceso dilatorio establecido por la ley, es un medio de defensa de la clase patronal.

Con la reforma Laboral se ha avanzado un paso, porque conforma el art. 444, terminadas las etapas de arreglo directo y de conciliación de las partes, - sin que se hubiere logrado un arreglo del conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o por solicitar al Ministerio del Trabajo que al diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio.

- 91 -

Con éste artículo se reforma la situación vigente, ya que las partes, no necesitarán por irse a la huelga y que ésta haya transcurrido cierto tiempo para dirimir el conflicto por medio de un tribunal de arbitramento voluntario, sino que vencidas las etapas pueden optar por la huelga o por el tribunal de arbitramento obligatorio con la cual la desigualdad económica agravada no va a ser determinante para que su triunfo se vea menoscabado.

Yo asimilo el derecho de huelga, al derecho de legítima defensa, en ambos hay un ataque, una lesión o un bien jurídico y un contra ataque.

El bien jurídico tutelado es el trabajo; hay un ataque, una lesión a dicho bien, cuando no se paga por él un precio justo; cuando hay exceso en la jornada de trabajo, cuando hay injustamente por venganza, por represalia se despide a un trabajador; la defensa o contra ataque es el paro o cesación del trabajo para establecer la armonía por vinculación de las normas del contrato de trabajo.

Hay que analizar antes que todo, las causas que llevan a los obreros a declarar la suspensión de labores, y no estudiar únicamente los efectos de -

la huelga, se debe tener presente que quien ejercite éste Derecho se está haciendo justicia por sus propias manos.

I N D I C E

| | |
|---|----------|
| CAPITULO I. | |
| DE LA HUELGA | Pág 1 |
| HISTORIA, SU EVOLUCION | 1 |
| NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA | 6 |
| CAPITULO II. | |
| DESARROLLO DE LA HUELGA | 21 |
| DEFINICION DE LA HUELGA | 23 |
| ANALISIS JURIDICO DE LOS ELEMENTOS DE LA HUELGA | 24 |
| CAPITULO III. | |
| LOS SUJETOS Y EL TITULAR DEL DERECHO DE HUELGA | 32 |
| FINES DE LA HUELGA | 35 |
| JUSTIFICACION DE LA HUELGA | 41 |
| CLASIFICACION DE LA HUELGA | 45 |
| CAPITULO IV. | |
| EFFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA | 58 |
| LEGALIDAD, LICITUD Y JUSTICIA DE LA HUELGA | 63 |
| LEGALIDAD E ILEGALIDAD DE LAS HUELGAS EN COLOMBIA | 67 |
| PAPEL DEL EJECUTIVO | 73 |

CAPITULO V.

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| TERMINACION DE LA HUELGA | 76 |
| OTRAS FORMAS DE LUCHA SOCIAL | 76 |
| CONCLUSIONES | 90 |

