

T
331.8915
M553

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CONFLICTOS COLECTIVOS DE
TRABAJO

(TESIS DE GRADO)

S C I B
00019076

45531

HERBERTO MERCADO ORTEGA

CARTAGENA, COLOMBIA DE 1973

" LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA LAS OPINIONES
EN LA TESIS DE GRADO. TALES OPINIONES DEBEN SER
CONSIDERADAS COMO PROPIAS DEL AUTOR "

(ARTICULO 83 DEL REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD "

REPUBLICA DE COLOMBIA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

RECTOR: Doctor Pedro Pacheco Osorio.

Secretario: Doctor Alvaro Barrios Angulo.

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

DEPARTAMENTO DE
BIBLIOTECA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

DECANO: Eduardo Hernández Malo.

Secretario: Jorge Echeberry Mora.

Presidente Honorario: Doctor Alvaro Angulo Bossa.

Presidente de Tesis: Doctor Alvaro Barrios Angulo.

Examinadores: Doctores: Guillermo Guerrero Figueroa.

" Orlando Herrera Macia.

" RODRIGO CABALLERO GONZALEZ

CONFLICTOS COLECTIVOS DE

TRABAJO

ORIGEN: El origen del término conflicto colectivo de trabajo, se encuentra en la formación misma de esta rama de la ciencia jurídica.

El nacimiento del Derecho del Trabajo fue una consecuencia del movimiento obrero de mediados del siglo pasado, movimiento que agudizó en la medida de los casos formas violentas, que correspondían, al sistema de tremenda injusticia imperante en aquella época en las relaciones laborales. De allí que a las controversias relativas a las condiciones de trabajo se les dió desde entonces el nombre de conflicto, más expresivo de la esencia de lucha social que los engendró, ya se trate de litigios exclusivamente individuales o de reclamaciones colectivas.-

DIFERENCIAS ENTRE EL LITIGIO CIVIL Y EL CONFLICTO LABORAL

Son notorias las diferencias que existen entre uno y otro litigio. El litigio civil se concreta regularmente dentro de la órbita patrimonial. Se discuten intereses patrimoniales que afectan exclusivamente a las partes que han intervenido en el litigio. En el conflicto colectivo, por el contrario, el resultado del conflicto no va a afectar solamente a las personas que intervinieron en discusión, sino a todas las personas que en un momento dado se hallan vinculadas a la empresa y a las que en el futuro se vinculan a ella.

Otra de las diferencias radica en la repercusión social de los conflic-

tes de uno y otro tipo. Las consecuencias del conflicto civil solo tocan a las personas que en él han intervenido. Ej: Si alguien demanda la reivindicación de un inmueble, el fallo que se dicte ya sea favorable o adverso, solo afectará a las partes; no así el resultado de un conflicto colectivo de trabajo cuya solución no solo afecta a los trabajadores y a la empresa respectiva, sino que incide en las relaciones laborales de las diversas empresas de la misma industria, de la misma región, y aún en el país donde la convención se pacta, por el carácter normativo que tienen las convenciones del trabajo, y el poder de expansión.

Este carácter normativo de la convención colectiva o del laudo arbitral que pone fin al conflicto del trabajo, es la tercera diferencia sustancial entre éste tipo de controversias y a las controversias de carácter privado. El litigio civil se falla en consonancia con una situación de derecho preestablecida; en cambio en el conflicto colectivo de trabajo se persigue la creación de una norma nueva, de nuevas condiciones que regulen la relación de trabajo.

Las diferencias analizadas anteriormente entre la controversia civil y el conflicto del trabajo, son para De la Cueva y otros expositores válidas tanto para los conflictos individuales como para los colectivos; aunque otros opinan lo contrario, llegando a decir que en el conflicto individual de trabajo aquellas diferencias no son tan apreciables, llegando inclusive a desaparecer. El conflicto individual del trabajo no se diferencia sustancialmente del litigio civil, salvo actualmente en el procedimiento. Pero, lo que respecta al carácter de la Sentencia, a la función del Juez y a los intereses que entran, en juicio, no hallamos las sustanciales diferencias que se evidencian en los conflictos colectivos.

DEFINICIONES

En el Diccionario de Derecho usual de Cabanellas, encontramos los siguientes conceptos:

" La oposición o pugna manifestada entre uno de los trabajadores y uno o mas patrones ". Frente al conflicto individual se ha caracterizado el colectivo por la pluralidad de litigantes (Balella); por estar en juego los intereses abstractos de la categoría (Jaeger); por interesar las divergencias al grupo; no como suma material de individuos, sino como representantes de una comunidad definida de intereses (Zanobini); por referirse a las contiendas sobre relaciones obligatorias intersindicales (Asquini).

De la Cueva trae la siguiente definición: " Los conflictos de trabajo son las controversias que suscitan con ocasión o con motivo de la formación o modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo ". Como se puede observar claramente ésta definición comprende tanto los conflictos individuales como los colectivos.-

Banga-Cambler y Gutierrez definen y explican así los conflictos colectivos: " Son aquellos que se producen entre grupos organizados como tales, ya que deben ser parte obligada en el conflicto, un grupo o asociación obrera organizada ". Pueden versar sobre derechos subjetivos; por ejemplo: Discutir dichos derechos entre una organización obrera y una patronal, sobre la base de una convención colectiva existente. También pueden versar éstos conflictos sobre la creación de nuevos derechos o sobre interpretación y cumplimiento de las obligaciones contractuales que hayan asumido ambos grupos en su relación-recíproca. A pesar de lo expuesto es dable establecer que no es fácil efectuar

tuar en forma concreta la clasificación indicada, ya que existen indeterminaciones que se presentan al tratar de resolver problemas de carácter confuso en su naturaleza. Así, por ejemplo, un despido injustificado, una rebaja de jornal, pueden producir un conflicto individual y quedar en tal, pero puede tener también otras consecuencias y transformarse en colectivo. Entonces podemos determinar en teoría que los conflictos colectivos " son aquellos que pueden engendrar una huelga o un paro patronal, constituyendo tales:

- a) Los que tratan de cuestiones de principios, cuya solución interesa a la condición jurídica de los diferentes miembros de la agrupación.
- b) Los que agitan un interés común de la colectividad en todo o en parte.

Los autores citados consideran pues, que los conflictos colectivos son aquellos que pueden engendrar una huelga o un paro patronal.

Se podría decir que éstos autores no definen los conflictos colectivos, sino que se limitan a indicar aquello que podría sobrevenir como, consecuencia a dicho conflicto.

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 432 estatuye: "Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al patrono, o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan.

Tales delegados deben ser colombianos, mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa.....".

La norma que acabamos de transcribir, realmente no define lo que es un conflicto colectivo, únicamente se limita a señalar el procedimiento establecido para que un sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados presenten a su patrono o a quien le represente, pliegos de peticiones, pero en manera alguna se refiere a lo que verdaderamente debe entenderse por conflictos colectivos de trabajo. Como podemos ver la norma se concreta a establecer el procedimiento para solicitar algo al patrono; y cuando se pide o solicita algo, no necesariamente se está en presencia de un conflicto. Claro está, que la petición o solicitud hecha por un sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados a su patrono, puede llegar realmente a constituir un conflicto, pero el solo hecho de pedir como ya se dijo no es conflicto.

Para que haya conflicto, es necesario que exista un choque, pugna, un antagonismo, sobre algo que se pide y que no ha sido posible acuerdo alguno sobre lo pedido.

El conflicto, pues, nace y se configura cuando finaliza la etapa de conciliación, sin que haya habido un acuerdo total sobre todas y cada una de las peticiones del sindicato o de los trabajadores no sindicalizados y aún persiste la insistencia de quienes formularon las peticiones para que estas sean solucionadas.

Las controversias, presiones o diferencias que se producen entre trabajadores y empresarios se denomina generalmente conflictos de trabajo, ya se trate de relaciones individuales o colectivas, pues lo único que interesa para su calificación es una situación de pugna, choque o controversia entre las partes que son sujetos del derecho de trabajo, o por lo menos en relación a una de ellas.

En el conflicto colectivo de trabajo debe prevalecer el interés de un grupo más o menos numeroso de trabajadores, aún cuando la oposición sea frente a un solo empresario. Subjetivamente, en el conflicto colectivo, varias asociaciones sindicales promueven y hacen suya la controversia; en tanto que objetivamente, conforme afirma Barassi, debe estar en juego el interés de la categoría profesional referente al reglamento colectivo de la relación de trabajo.

No hay en los conflictos colectivos del trabajo antagonismos representados por los elementos de producción capital y trabajo; sino un problema cuya solución interesa a la condición jurídica de los diferentes integrantes del grupo que lo plantea o que afecta- en todo o en parte- a determinada colectividad laboral. En el conflicto colectivo se da, por lo menos, la presencia de un grupo de trabajadores, que plantea un problema en cuya solución tienen todos ellos interés. Si falta ese interés colectivo o la presencia del grupo de los trabajadores, no hay conflicto colectivo de trabajo. El conflicto colectivo puede derivar en un conflicto de intereses; pero no siempre es así, ya que en ciertas oportunidades cabe que se produzca aquel sin que se afecte a intereses económicos, sino solo a intereses jurídicos. De ahí que convenga siempre hablar de conflictos colectivos de intereses, pero dando a éstos la extensión de referirse tanto a los económicos como a los jurídicos.

CONFLICTOS DE TRABAJO EN EL

DERECHO-COLOMBIANO

Al igual que en otros países, Colombia recoge en su legislación y jurisprudencia de sus tribunales la existencia de los conflictos de trabajo y consagra a la vez los procedimientos adecuados para solucionarlos.

Las primeras leyes en Colombia surgieron en los comienzos del Derecho Laboral, debiendo citarse especialmente la ley 21 de 1920, el Decreto-Ley 1485 de 1.942 y la ley 6a. de 1945, que tienen evidente interés histórico como antecedentes de la actual legislación.-

Actualmente la materia se encuentra reglamentada en el código Procesal del Trabajo y en el Código Sustantivo del mismo.

El artículo 2o. del Código Procesal del Trabajo, reglamentario de la jurisdicción del trabajo y de los procedimientos ante tal jurisdicción dice que ella está instituida " para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo ". El artículo siguiente hace expresa referencia a los conflictos económicos entre patronos y trabajadores estableciendo que se continuarán adelantando " de acuerdo con las leyes especiales sobre la materia ".- Estas leyes especiales no son mas que las comprendidas en el Título II, Capítulo I del Código del Trabajo y denominado "CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO ".

De las disposiciones anteriormente citadas se concluye el reconocimiento positivo entre los conflictos de trabajo de tipo jurídico y aquellos denominados económicos.-

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS
DE TRABAJO

Una de las partes de mayor interés en el estudio del Derecho Laboral la constituye sin lugar a dudas, aquella que está dedicada al estudio de los conflictos que pueden presentarse en la vida del trabajo.

Algunos autores consideran que para hacer la clasificación de los mismos hay que tener en cuenta varios elementos a saber:

1) Elemento subjetivo, o sea en relación a los sujetos que intervienen en ellos;

a) Conflictos Obrero-Patronales, esta clase de conflictos surge cuando las partes la componen un trabajador y patrón o una asociación profesional obrera y un empresario. Estos conflictos vienen a constituir el grupo mas importante, ya que todo el derecho del trabajo se construye sobre la relación de trabajo.-

b) Conflictos Intersindicales: Estos conflictos intersindicales de rivalidad gremial se han producido desde el comienzo de las asociaciones profesionales de trabajadores, y se materializan en el choque o pugna entre las organizaciones muchas veces por motivos ajenos a la defensa de los intereses profesionales.-

El conflicto entre dos o más organizaciones profesionales, como el llamado conflicto de intereses o reivindicatorio un conflicto de trabajo; es decir se refiere a hechos semejantes, por su naturaleza, a aquellos que el derecho de trabajo pretende someter a un ordenamiento jurídico.-

Los conflictos intersindicales se relacionan normalmente, y en forma directa, con la representación sindical. Se plantean entonces las situaciones entre dos o mas sindicatos que pretenden asumir la representación exclusiva de la misma categoría profesional; y las contiendas entre dos o mas centrales sindicales que tratan de asumir la representación de la clase obrera sindicalmente organizada ante organismos internacionales.

Los conflictos intersindicales suelen constituir conflictos colectivos -

de derecho; en ellos cada asociación profesional es la parte representativa - que se halla en desacuerdo, no con respecto a un patrono, sino en relación con otra asociación profesional. Las contiendas de esta naturaleza se dirigen a - veces contra el empleador o el empresario pero no es en éste caso el factor directo del conflicto, sino que se encuentra planteado entre dos asociaciones - profesionales de igual o distinto grado.

Las controversias interaistiduales pueden producirse, además de entre o - dos o mas entidades de trabajadores, entre entidades patronales, o entre una - entidad de trabajadores y otra patronal. Lo característico de esta clase de - contiendas es que su naturaleza está íntimamente unida al propio organismo sin dical; esto es, que no se trata de relaciones laborales entre empresarios y - trabajadores, sino de relaciones entre organismos representativos de una acti- vidad laboral determinada. En donde son mas frecuentes los conflictos de esta naturaleza es en las negociaciones colectivas, en cuanto a la representación - para determinar las partes del convenio colectivo de trabajo.

- c) Conflicto entre la asociación profesional y sus agremiados.
- d) Conflicto entre una asociación profesional y personas ajenas a ella.
- e) Conflictos entre obreros.
- f) Conflictos entre patronos.

Los conflictos anteriormente enunciados, son aceptados en Colombia por la Doctrina, pero solamente nos dedicamos al estudio de los que se suscitan entre trabajadores y patronos, por ser su consagración y desarrollo legislativo dema- siado precario.

II) Elemento objetivo: Conflictos Jurídicos y Económicos.

La Doctrina Nacional, acoge los conceptos ya generalizados acerca de -

cada uno de estos conflictos.

CONFLICTOS JURIDICOS O DE

DERECHO

Se han definido los conflictos de Derecho como las disensiones, controversias, antagonismos, pugnas o litigios que se suscitan entre empleadores y trabajadores, resultantes de la relación de trabajo subordinada o derivada de disposiciones legales o convencionales. También se consideran como conflictos de Derecho o jurídicos aquellos que tienen por objeto la interpretación y la aplicación de normas jurídicas existentes que deben realizar el Juez que al respecto está ligado por el Derecho en vigor.

En el conflicto de Derecho o jurídico, no se trata como se ha sostenido, de crear normas jurídicas nuevas, colectivas, autónomas o estatales, sino que se interpretan judicialmente las que ya existen y sobre cuya vigencia aplicabilidad o pertinencia disienten las partes. " El conflicto termina con una sentencia o resolución judicial, mediante la cual se pone fin a la disputa aplicando el derecho. Quiere decir que la contienda sobre la aplicación o interpretación del Derecho es aquí la raíz sociológica; y no es la disputa sobre la creación de normas jurídicas nuevas, creación que se basa en el equilibrio de intereses " (Kaskel y Borsch).

Como se puede ver los conflictos jurídicos no difieren en general de los demás conflictos reconocidos por el derecho. La diferencia reside simplemente en la interpretación y naturaleza de las normas jurídicas aplicables y la aspiración a realizar la justicia social. Por lo tanto no es un conflicto característico del Derecho de Trabajo, y se presentará cada vez que se pretenda la a-

plicación de normas jurídicas (cualquiera que sea su origen o jerarquía. Ley, convención colectiva, reglamento de trabajo etc,) ya sea por el aspecto de su existencia o vigencia ya por el de su extensión o modalidad.

CONFLICTOS ECONOMICOS

Los conflictos económicos, llamados también de intereses son aquellos cu ya pretensión encierra la aspiración de modificar el Derecho actual, o crear uno nuevo, obtener una reivindicación. " En suma, podría reconducirse todo ello al hecho de fijar o establecer nuevas condiciones de Trabajo. Por su propia naturaleza, este tipo de conflictos no pueden ser mas que colectivo, aunque los meramente individuales cuenten con otra existencia distinta de la pensable teóricamente sin virtualidad ni eficacia práctica" (Alonso García).

Este conflicto es propio del Derecho Laboral y no versa como el jurídico sobre la aplicación e efectividad de un derecho adquirido.

III) De acuerdo a las personas y el número de ellas que integran cada parte : Conflictos obrero-patronales y se dividen: a) Individuales y b) Colectivos.

Esta clasificación fue expresamente aceptada por la jurisprudencia.

CONFLICTOS INDIVIDUALES

Los conflictos individuales son aquellos que se producen entre un trabajador o un grupo de trabajadores individualmente considerados y un patrono de terminado. Y tienen por origen generalmente, el contrato individual de trabajo.-

En los conflictos individuales del trabajo solo entra en juego el interés particular de una persona. De allí que el conflicto individual sea generalmente de carácter lurídico o de derecho, esto es, que para su solución debe confrontarse la preexistencia de un derecho en el titular de la acción correspondiente. Este derecho puede originarse tanto en la ley, como en una convención colectiva de trabajo, en un pacto o fallo arbitral, o un contrato. Se requiere, pues, en esta clase de conflictos la preexistencia de un derecho radicado en quien ejerce la acción y el procedimiento tiende a la solución de los problemas relativos a la interpretación, aplicación o cumplimiento de la ley, la convención el laudo o el contrato en que aquel derecho tuvo conocimiento.

Ejemplo: Cuando un trabajador demanda a la empresa a quién presta sus servicios, a fin de que le sean pagadas las horas suplementarias o extras de trabajo, vacaciones, cesantías. Aquí estamos en presencia de un conflicto, de carácter individual de trabajo, porque el interés de lo que se debate afecta solamente a la persona que ha demandado el pago de las mismas y a un conflicto jurídico, por cuanto el trabajador debe demostrar la preexistencia del derecho que alega y el Juez aplicará el derecho.

Cabe anotar que éstos conflictos individuales y aún los colectivos se dividen: 1) Conflictos jurídicos o de derecho y 2) Conflictos de intereses o económicos.

CONFLICTOS COLECTIVOS

Hay conflicto colectivo cuando el interés debatido no afecta exclusivamente a una o varias personas individualmente consideradas, sino a una categoría de trabajadores; esto es, se debate un interés tipo, de grupo profesional.

El concepto que hay que tener en cuenta, para determinar cuando un con -

flicto es individual o colectivo, es el interés debatido; si se debate un interés exclusivamente individual, que no afecta sino a la persona de un trabajador, estaremos en presencia de un conflicto individual de trabajo; si va a afectar las condiciones de trabajo, estaremos en presencia de un conflicto colectivo. El límite entre los conflictos individuales y colectivos, es difícil establecerlo en un momento dado; ya que puede existir un interés individual múltiple, como por ejemplo, cuando diez o mas trabajadores de una empresa reclaman de ésta el pago de horas extras y sin embargo no estamos en presencia de un conflicto colectivo, pues, el interés debatido se refiere exclusivamente a cada uno de los trabajadores respectivos. Estamos en presencia de un proceso acumulado, pero siempre serán diez o mas conflictos individuales. En cambio podemos encontrar el caso de un conflicto que en primer término afecte a un solo trabajador, pero dicho interés trasciende a la colectividad, al sindicato correspondiente, como en el caso de un despido injusto, que afecte las relaciones de trabajo en general; en éste caso el conflicto individual, en su origen se torna en colectivo.

En el conflicto colectivo de trabajo debe prevalecer el interés de un grupo mas o menos numeroso de trabajadores, aún cuando la oposición sea frente a un solo empresario. Subjetivamente, en el conflicto colectivo, varias asociaciones sindicales promueven y hacen suya la controversia; en tanto que, objetivamente, conforme afirma Barassi, debe estar en juego el interés de la categoría profesional, referente al reglamento colectivo de la relación de trabajo. No hay en los conflictos colectivos de trabajo antagonismos representados por los elementos de producción, capital y trabajo; sino un problema cuya solución interesa a la condición jurídica de los diferentes integrantes del grupo que lo plantea o que afecta— en todo o en parte— a determinada colectividad laboral. En el conflicto colectivo se da, por lo menos, la presen

cia de un grupo de trabajadores, que plantea un problema en cuya solución tie-
 nen todos ellos interés. Si falta ése interés colectivo o la presencia "gru-
 pal" de los trabajadores, no hay conflicto colectivo de trabajo. El conflic-
 to colectivo puede derivar de un conflicto de intereses; pero no siempre es a
 sí, ya que en ciertas oportunidades cabe que se produzca aquel, sin que se a-
 fecte a intereses económicos, sino solo a intereses jurídicos.

D I F E R E N C I A S E N T R E E L C O N F L I C T O

C O L E C T I V O Y E L I N D I V I D U A L

La diferencia entre uno y otro conflicto, es radicalmente profunda.

Los conflictos individuales atañen a los intereses de personas concretas
 ya determinadas. Ejemplo, cuando el trabajador demanda al patrono porque éste
 no le paga el salario en la forma y tiempo convenido.

Los conflictos colectivos atañen a intereses de la profesión o por mejor
 decir a la categoría profesional.

Ejemplo, cuando una cantidad indeterminada de trabajadores reclamen aumento -
 de salario rn otras mejoras no previstas con autoridad en convenios o en con-
 tratos de trabajo.

Ha sido Jaeger, quién con mayor agudeza ha logrado centrar el punto en -
 su área adecuada.

" Conflicto Colectivo es aquel en que están en juego los intereses abs-
 tractos de categoría"; en tanto que el conflicto individual, es el que se pro

mueve en vista a la tutela " de un interés concreto de los individuos."

Antes de proseguir se hace indispensable explicar la frase "categoría profesional," utilizada por los tratadistas modernos; Frase que de alguna manera viene a constituir la clave para distinguir entre conflictos individuales y colectivos.

ENSEÑA sobre el particular el mismo Jeger, que se le da el nombre de categoría a la serie no finita de individuos que a causa de su posición en el cuadro de la actividad productiva y del territorio en que operan poseen comunes intereses económicos". Como se advierte, la nota característica de la categoría profesional es la indeterminación de las personas o individuos que la componen y así ocurre, en efecto al gremio de los carpinteros, el de los albañiles o el de los mecánicos etc. Está continuamente dando de alta o de baja a individuos de esa profesión y tal como ocurre en una sociedad anónima, para saber quiénes y cuantos son los socios o integrantes habría que considerar un determinado y preciso momento, esto es valerse de una circunstancia mudadiza.

Los individuos que hasta hace un momento formaban parte de la categoría de los albañiles ya no lo están (algunos habrán fallecido, otros emigrados a un país distinto, o habrán pasado a otras categorías distintas etc), pero también habrán ingresados en cambio nuevas personas. Ahora si se piensa que aunque cambien las personas el gremio de albañiles que hemos tomado como ejemplo continúa teniendo los mismos intereses económicos, el problema arduo y difícil de los conflictos colectivos, queda centrado en su verdadero punto, y por consiguiente, solucionarlos por vía del derecho.

Indiscutiblemente son los conflictos colectivos, jurídicos o económicos y los individuales de naturaleza jurídica los que atraen el comentario de -

los juristas, ya que el conflicto individual de tipo económico lógicamente aceptable en la pura doctrina, como aquel que representa las aspiraciones aladas de un empleado frente a su empleador para lograr un mejoramiento individual de sus condiciones de trabajo, carece de solución en las reglas de de recho cuando el no se arregla directa y amigablemente.

C A P I T U L O S E G U N D O

- 1) Las partes en el conflicto colectivo.
- 2) Finalidad que persiguen los Conflictos Colectivos.
- 3) Desarrollo de los Conflictos Colectivos.
- 4) Solución a los conflictos de Trabajo: Nociones Generales.
- 5) Solución a los Conflictos Laborales de tipo Individual.
- 6) Soluciones de fuerza en los Conflictos Colectivos de Trabajo.

L A S P A R T E S E N E L C O N F L I C T O

C O L E C T I V O

De las definiciones examinadas anteriormente se colige que en el conflicto colectivo de trabajo, una de las partes del lado de los trabajadores, debe estar constituido por una pluralidad de ellos, sea una asociación profesional un conjunto de sujetos que desenvuelven una misma actividad o a quienes se encuentren afectados por idéntico problema cuya solución uniforme proponen.

En general en los conflictos colectivos de intereses, las partes son las respectivas asociaciones profesionales, tanto del lado patronal como del de los trabajadores. Así afirma Krotoschin que el derecho de concurrir a la conciliación y al arbitraje pertenece a las asociaciones profesionales, y solo a ellas, siempre y cuando el conflicto tenga por finalidad la conclusión o modificación de una convención colectiva. Este presupuesto se dará en la mayoría de los casos; pero también cabe que el conflicto se suscite por otras causas. "Tratándose del procedimiento de conciliación, el requisito de que la parte obrera sea una asociación profesional con personalidad gremial, parece entonces indispensable; pero se vuelve más estricto en los casos de arbitraje, en vista de que el laudo produce los efectos de una convención colectiva, en el sentido de la ley 14,250, la que solo conoce como partes del lado de los trabajadores, asociaciones profesionales como personería gremial.

La verdadera esfera de los conflictos colectivos se encuentran en las diferencias que afectan al conjunto de los trabajadores en su posición dentro de la empresa y en relación a éste. Es frecuente que dichos conflictos colectivos versen sobre convenciones con carácter colectivo, y que se concreten en la

siguiente forma: A) Conflictos sobre interpretación y ejecución de una cláusula de una convención colectiva; B) Conflictos sobre la convención, en su conjunto, cuando rebasa el cuadro de interpretación de una simple cláusula o si el conflicto se extiende a la interpretación del acuerdo en su totalidad; C) Conflictos sobre la elaboración de la convención.

FINALIDAD QUE PERSIGUEN LOS
CONFLICTOS COLECTIVOS

La finalidad del conflicto colectivo no es más, que la de lograr una solución favorable a aquellas peticiones que han sido hechas al patrono.

Todo conflicto de ese tipo debe agotar previamente las dos etapas que la ley denomina de arreglo directo y de conciliación, durante los cuales, según expresión jurisprudencial, el conflicto es una litis sin receso para cuya solución ésto no es indispensable; ya que el conflicto puede ser resuelto por voluntad de los propios intereses y el proceso tiene por objeto la composición de la litis.

Una vez agotadas las etapas antes mencionadas, o sea el arreglo directo y conciliación, sin haberse logrado un arreglo del conflicto los trabajadores podrán aceptar por la huelga o el arbitramento obligatorio, previa solicitud al Ministerio del Trabajo.

La huelga produce la suspensión colectiva de las actividades de la empresa y por lo tanto interrumpe el curso normal de las mismas, considerándose ésta actitud como una coacción ejercida a que las peticiones hechas por los trabajadores a los patronos sean resueltas de manera favorable.

DESARROLLO DE LOS CONFLICTOS

COLECTIVOS

Los conflictos de trabajo se originan generalmente en una diferencia que se produce entre las partes y en torno a la relación individual o colectiva de trabajo. Para que el conflicto pueda existir es necesario que haya una causa y que esta transforme la situación de divergencia en otra de hecho, de conformidad con la cual se produzca entre las partes cierto antagonismo. Esa situación debe materializarse en hechos concretos; porque la simple intención de las partes no basta para que el conflicto tenga iniciación y perfeccionamiento. Se requiere que las partes formulen una frente a otra su pretensión respecto a un problema y solución determinado y que tal pretensión no sea aceptada por la parte contraria.

Por lo tanto, todo conflicto exige su perfeccionamiento a fin de que pueda consolidarse y lograr una manifestación efectiva de discrepancia que provea, a su vez, esa serie de consecuencias que resultan imprescindibles para que surja el conflicto. Al conflicto colectivo de trabajo le precede, como hemos visto, la coalición, que viene a ser como un ultimatum, una situación de hecho por lo cual una de las partes formula a la otra una reivindicación, que al no ser aceptada lleva a que se degenerate la controversia en conflicto. Para ello es indispensable que la oposición de las partes se concrete y que éstas se mantengan en la discrepancia, que en su divergencia sea real.

La coalición, es pues, solo un antecedente del conflicto, sin que sea considerado como un amago o una amenaza.- La coalición puede llegar a disolverse sin haber llegado a un conflicto de hecho. La pretensión de una de las partes puede no llegar a plasmarse en un típico conflicto de trabajo, por mantenerse

simplemente en estado latente, con todos sus tanteos y presiones iniciales, - sin llegar a consecuencias definitivas. Existe antes de todo conflicto y - cuando éste se esboza, una oposición de intereses; pero para encontrarse frente al planteamiento real del mismo se necesita que esa oposición sea conocida por las partes intervinientes y que una de ellas le formule a la otra a modo de reivindicación, un hecho, una omisión, una abstención que de como resultado la satisfacción de las inquietudes de las demandas, de lo solicitado por - la parte que plantea el conflicto.

Tal exigencia, por una de las partes del mundo laboral, ha de ir seguida de la negativa o resistencia de la otra; pues la aceptación sin más impediría hablar de conflicto. Ahora bien, luego de esa actitud denegatoria, si se accede ante la insistencia y la presión del grupo que asumió la iniciativa, el - conflicto ha existido aunque su duración haya sido corta y el término se haya producido por una "rendición incondicional".

Lo habitual es que el antagonismo se prolongue, que surjan ofertas de satisfacción parcial y que todo ello requiera a la postre la decisión administrativa, si de meros intereses se trata, o la judicial, si lo invocado es una lesión jurídica.

SOLUCION A LOS CONFLICTOS DEL

TRABAJO

NOCIONES GENERALES: Es lógico suponer que la solución de todo conflicto - que se presente entre los miembros de una colectividad, corresponde al Estado por medio de sus funcionarios y a través de procedimientos predefinidos. - En el campo de los Conflictos Laborales, no siempre ocurre así, centrándose -

se éstos principios generales acerca del papel del Estado en tal materia.

Tratándose de los conflictos Jurídicos, su solución siempre será acorde con el derecho y obtenida en forma normal.

En los conflictos económicos, por excepción, se conserva soluciones que pudieran llamarse de fuerza o de presión, provenientes de las partes, como ocurre en los casos de huelga o de cierre patronal, cuya solución plantea grandes objeciones, pues desdice del papel interventor del Estado y su obligación de impartir la justicia social.

Las diversas soluciones a los conflictos de trabajo, se clasifican en dos grandes grupos:

- 1) Las constituidas por el empleo de medios Pacíficos .
- 2) Las soluciones de fuerza o violentas.

Entre las soluciones pacíficas y estatales podrían citarse las siguientes:

- a) Obligar a las partes conversar directamente procurando un arreglo (arreglo directo).
- b) Permitir la intervención de conciliadores o mediadores con el mismo fin (conciliación).
- c) Hacer que las partes recurran al arbitraje (arbitramento).
- d) Imponer el arbitraje al someter el conflicto a la decisión obligatoria de las autoridades judiciales permanentes.

La primera solución es el llamado arreglo directo, la cual busca principalmente un acercamiento entre las partes, no resultando ésta necesariamente efectiva.

La conciliación o mediación se emplea tanto en los conflictos individua-

les como en los colectivos y se habla de una forma voluntaria y de una forma obligatoria. Lo resuelto, por este mediador carece de obligatoriedad y actúa como si fuese un arbitro.

El arbitraje sea obligatorio o sea voluntario, significa una solución obligatoria del conflicto. El voluntario, significa una solución obligatoria del conflicto. El voluntario tiene un origen convencional y el obligatorio un origen legal.

SOLUCION A LOS CONFLICTOS LABORALES DE TIPO INDIVIDUAL

Estos conflictos solo tienen importancia, en cuanto son de naturaleza jurídica. Tales controversias cuando no han podido ser arregladas por las partes en virtud de entendimiento directo o por conciliación dirigida extra-judicial por funcionario estatal se someten al conocimiento y decisión de jueces y tribunales de derecho.

En Colombia, la jurisdicción especializada del trabajo se instituyó para resolver este tipo de conflictos, desenvolviéndose el proceso en la mayor parte de los casos en dos instancias y aún según requisitos de cuantía con la posibilidad de ser considerados por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en virtud del recurso extraordinario de casación.

SOLUCIONES DE FUERA EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

Al lado de los medios pacíficos, las legislaciones de muchos Estados si -

guen aceptando soluciones de fuerza para los conflictos colectivos de trabajo, exclusivamente cuando ellos son de naturaleza económica. Las declaraciones de fuerza surgieron en la etapa anterior al apareamiento del Derecho del Trabajo y significaron entonces la respuesta a la actitud no intervencionista del Estado liberal. Tales soluciones están constituidas por la huelga por parte de los trabajadores y el cierre por parte de los patronos.

Como vemos, éste conflicto puede originarse por la parte patronal o por los trabajadores; advirtiéndose que en la gran mayoría de los casos éste se origina por parte de los trabajadores, por la esencia misma de ésta clase de controversias y la ley funda sus previsiones sobre el supuesto de que éstos conflictos se inicien siempre por parte de los trabajadores.

CAPITULO TERCERO

- 1) Planteamientos de los Conflictos Colectivos.
- 2) Representación de los trabajadores frente al patrono.
- 3) Elaboración y Adecpción del Pliego de Peticiones: Contenido.
- 4) Oportunidad de presentar el Pliego de Peticiones.
- 5) Presentación del Pliego de Peticiones.

PLANTEAMIENTOS DE LOS CONFLICTOS

COLECTIVOS

Considero que antes de entrar al estudio de las etapas que anteceden a la suspensión colectiva del trabajo, sería conveniente hablar en una forma breve del planteamiento del conflicto colectivo.

Como se dijo anteriormente, el conflicto puede originarse en cualquiera de las dos partes, ya sea en la patronal o en la trabajadora siendo en la mayoría de los casos en éstos últimos.

Debe recordarse, sin embargo, el caso en que las Empresas Navieras del Rfo Magdalena solicitaron la revisión de un laudo arbitral de 1.946, que regulaba sus relaciones con los Sindicatos de sus trabajadores, aspirando a una modificación de las condiciones de trabajo entonces vigentes, típico conflicto colectivo de la naturaleza del estudiado que fue resuelto por un tribunal de arbitramento. Al resolver la homologación respectiva se aceptó por nuestra jurisprudencia, que los conflictos que tienden a crear condiciones de trabajo se lo pueden ser planteados por los trabajadores, por los que buscan la modificación de los ya existentes, pueden serlo por ellos o por los patronos. (sentencia de 20 de Octubre de 1.949, Tribunal Supremo de Trabajo. Gaceta del Trabajo T IV, pag. 864 y s. s.).

No es indispensable, como lo hemos afirmado que los trabajadores se asocien formando un sindicato, para que se les reconozca el derecho de hacer un reclamo de este tipo, si bien es cierto que las previsiones legales desarrollan el tema suponiendo que éste partiera de un sindicato de trabajadores, que es sin duda alguna el caso mas frecuente.-

Esto se debe a que entre nosotros impera el principio de la libertad de asociación sindical que se traducen en el derecho que tienen los trabajadores de asociarse libremente y en defensa de sus intereses, formando sindicatos. Estos sindicatos pueden ingresar y retirarse libremente los trabajadores, ajustándose para tal efecto a las condiciones establecidas en los Estatutos. - Esto implica, si se quiere ser consecuente con este principio, permitir que los trabajadores no sindicalizados en virtud de la coalición, puedan presentar a su patrono una demanda de tipo colectivo económico y continuar con ella hasta los últimos estadios del trámite pertinente.

La ley no establece que número de trabajadores no sindicalizados de una empresa puedan plantear un conflicto colectivo de naturaleza económica, vacíe este, que se ha considerado muy notable. En este caso, ese número debe señalarse en no menos de 25 trabajadores ya que para todo sindicato de esta clase (trabajadores), necesita para constituirse e subsistir un número mínimo de veinticinco (25) afiliados y no se justifica diferencia alguna, entre uno y otro caso.

Los trabajadores sindicalizados no pueden presentar demanda colectiva económica, sino por intermedio del sindicato; pues debe presumirse que al asociarse con fines de defensa profesional o económica, han delegado sus derechos a la reclamación colectiva en el organismo sindical y que no podrán recibir el uso de tal derecho mientras permanezcan afiliados, ya que lo contrario implicaría una total incongruencia.

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES
RES FRENTE AL PATRONO

Como puede suceder que una parte de los trabajadores se sindicalicen y - otros por el contrario, no, es necesario establecer quienes tienen el derecho de reclamación colectiva, es decir, quien representa o lleva la representación de los trabajadores frente al patrono.

Hay que distinguir dos casos:

- a) Cuando existen sindicatos y trabajadores no sindicalizados.
- b) Cuando existen varios sindicatos.

En el primer caso hay que aceptar el principio de que a falta de disposición expresa, no hay derecho preferencial.

Sin embargo, en el caso de que ya existiese un pacto o una convención colectiva, es decir, tratase de un grupo de trabajadores no sindicalizados, o de un sindicato, el derecho exclusivo a reclamar colectivamente, ya que la existencia de ese acuerdo laboral impide la promoción de un conflicto colectivo económico que no se ha originado en la denuncia del acuerdo colectivo vigente, desahucio que compete únicamente a las partes del pacto o de la convención vigente.

No existiendo tal acuerdo colectivo, el derecho corresponde a quien primero haga uso de él, inhibiéndose a los demás del ejercicio del mismo, en desarrollo del principio que no puede existir en una empresa más de una convención colectiva del trabajo.

Ahora bien, en el caso de que existan varios sindicatos se procede de la siguiente manera:

- 1) Si existe un sindicato de base que agrupe la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la empresa de que se trate, el derecho profesional co -

responde a tal sindicato.

2) Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe la mayoría de los trabajadores de dicha empresa.

3) Si ninguno de los sindicatos agrupa la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación corresponde conjuntamente a todos ellos.

Al respecto, se debe entender, que esta representación es para " todos los efectos de la contratación colectiva", y que las representaciones en las demás relaciones de trabajo continúa en cabeza del sindicato de Base.

ELABORACION Y ADOPCION DEL PLIEGO DE PETICIONES

Con la convención colectiva tiene una tramitación especial que nace con la presentación del pliego de peticiones y luego continúa en las diversas etapas que la ley señala, el solo afirmar que es facultad o función de los sindicatos la celebración de convenciones colectivas, dice implícitamente que pueden presentar también pliegos de peticiones, y adelantar la tramitación correspondiente, inclusive la declaratoria de huelga que es la última etapa o recurso en la tramitación de dicho pliego, cuando no se ha obtenido acuerdo satisfactorio a la peticiones que hayan sido presentadas.

El reclamo colectivo económico deberá constar por escrito y deberá presentarse por medio del ya mencionado " Pliego de Peticiones ". Este pliego deberá

ser aprobado por la Asamblea General del Sindicato, ya que ésta es una de sus atribuciones exclusivas, y para tal efecto, necesita del quorum estatutario el cual no podrá ser inferior a la mitad más uno de los afiliados; teniendo en cuenta que solo se computarán los votos de los socios presentes. Ahora bien, en caso de que no se haga con el quorum establecido la actuación no será válida. La ley, por carecer de trascendencia, no señala normas relativas a la persona o personas que puedan elaborar el pliego de peticiones.

La prueba de adopción del pliego, así como el de posterior nombramiento de negociadores, deberá acreditarse con copia de la parte pertinente del acta de la respectiva reunión de la Asamblea General, expedida por el Secretario del Sindicato.

C O N T E N I D O

Ninguna disposición señala cual debe ser el contenido y la forma del pliego de peticiones, quedando por lo tanto en principio, al arbitrio de quienes lo adoptan, a diferencia del reclamo de conflictos jurídicos de carácter individual en los cuales la reclamación se inicia por medio de una demanda que deberá ajustarse a los requisitos exigidos por la ley, como son: " designación del juez a quien se dirige; el nombre de las partes y sus representantes, si aquellos no comparecen o no pueden comparecer por sí mismos; su vecindad, residencia y dirección, si es conocida o la afirmación de que se ignora la del demandado, ratificado bajo juramento; lo que se demanda, expresado con claridad y precisión los hechos y omisiones; una relación de los medios de prueba que el actor pretenda hacer valer para establecer la verdad de sus afirmaciones; la cuantía cuando sea necesario para fijar la competencia y las razones y fundamentos de derecho en que se apoya". Este último requisito no será necesario, cuando el trabajador pueda litigar en causa propia".

A pesar de no estar determinada la forma y el contenido del pliego de peticione

nes, implícitamente lleva envuelta las siguientes: Nombre y domicilio del sindicato o sindicatos que le presentan o el nombre, domicilio o identificación de los trabajadores no sindicalizados cuando ellos ejercitan este derecho y la designación del patrone o patronos a quienes va dirigido dicho pliego y una ordenación de las peticiones.- Con estas excepciones a la libertad de elaboración del pliego, el patrone no puede rechazarlo por consideraciones de tipo formal, lo que si ocurre con el centro jurisdiccional de las demandas en conflictos jurídicos.-

Para la elaboración del pliego de peticiones, debemos tener en cuenta acerca de la representación preferencial o conjunta, lo siguiente:

En el primer caso, el sindicato que ejerza la representación preferencial de los trabajadores deberá incluir en el pliego de peticiones las solicitudes que presentan otros sindicatos referentes a las modalidades de trabajo características de las distintas profesiones u oficios que tengan los trabajadores afiliados a tales sindicatos, particularmente en lo relativo a la remuneración, y deberá aceptar la asesoría de representantes de los sindicatos interesados.-

Ahora, en el segundo caso, deberá integrarse una comisión redactora del proyecto del pliego de peticiones formada por representantes de todos los sindicatos interesados, dichos delegados deben ser trabajadores de la empresa.

El proyecto de pliegos deberá ser aprobado con los requisitos legales, por las Asambleas Generales de los distintos sindicatos y la comisión negociadora se integrará con representantes elegidos en proporción al número de afiliados que tenga cada uno de ellos en la respectiva empresa.

O P O R T U N I D A D D E P R E S E N T A R E L
P L I E G O D E P E T I C I O N E S

Para saber en que momento puede presentarse un pliego de peticiones, hay necesidad de distinguir el caso en que exista convención o pacto colectivo vigente, del caso en que no exista ninguno.

Cuando no existe acuerdo colectivo, el pliego puede presentarse en cualquier tiempo, salvo que ya se estuviese tramitando otro pliego por grupo de trabajadores o por sindicato.

Debemos advertir que no es posible mantener un derecho preferencial a presentar demanda colectiva de naturaleza económica en forma indefinida, y por lo tanto, pasado un tiempo prudencial lo lógico sería atribuir a cualquier sindicato el derecho de petición en estas materias. Desgraciadamente, nuestra ley no tiene ninguna disposición en este sentido, y bien podría concluirse en la práctica, que queda al arbitrio del sindicato, favorecido con la representación preferencial hacer uso o no de esta facultad.

Cuando exista convención o pacto colectivo, la oportunidad de representación de un pliego está íntimamente vinculada al fenómeno de la denuncia o desahucio de tales acuerdos.

Es de recordar que cualquiera que sea la forma de duración y las partes o cualquiera de ellas, sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término no hubiera hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, se prorroga por ministerio de la ley por plazos sucesivos semestrales. Esto no se lleva a cabo en el caso de que se hayan pactado normas diferentes, en la convención colectiva. Por lo tanto, la única posibilidad para evitar esta prorroga, es como se dijo anteriormente, recurriendo al desahucio o denuncia la cual deberá hacerse dentro del término pactado por las partes en la misma convención o dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración de la -

convención.

La denuncia implica la manifestación escrita de la voluntad de la parte o de las partes de dar por terminada la convención.

Para evitar un término durante el cual las relaciones entre trabajadores y patronos quedasen sin regulación colectiva, período que generalmente coincide con la tramitación del conflicto, la ley colombiana ha establecido que formulada la denuncia de una convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención, sin que interese el tiempo que pueda transcurrir hasta que este fenómeno se realice.

Esto último fue una modificación establecida por el decreto 616/54 artículo 14; pues anteriormente, "una vez que se hacía la denuncia de la convención colectiva, ésta terminaba a la expiración del plazo respectivo".

Esta reforma introducida por el Decreto ya citado, fue explicada en comunicado oficial del Ministerio así: "Anteriormente se entrañaba una injusticia, toda vez que el vencimiento del plazo pactado, en la convención denunciada, el patrono podía desconocer las prestaciones extralegales allí estipuladas y regresar, en sus obligaciones para con los trabajadores, al mínimo establecido por el Código.

Este hecho era, materia de permanente agitación y controversia ya que al vencerse una convención el trabajador tenía que iniciar la antigua lucha para conservar al menos lo que había adquirido años atrás. La reforma tiende a acabar con este estado de cosas, al garantizar al trabajador el goce de los derechos postulados hasta tanto no sea firmada una nueva convención".

El régimen de duración de una convención colectiva denunciada, ha parecido que pueda denominarse duración indefinida y condicional. Indefinida, en cuanto -

que dura sin fin, sin un término a-priori que pudiese delimitarse cualquiera - que él sea, pendiente solo del hecho futuro o incierto de formarse una nueva - convención.

Es indudable que las partes han buscado al celebrar una convención colectiva o un pacto, entre otras cosas lograr y garantizar un período de paz social. Por lo tanto durante la vigencia del término de duración que se podría llamar original, o sea, por lo general el pactado por las partes, esa paz social que no debe ser vulnerada en ninguna forma.

Como la presentación de un pliego de peticiones implica ya un conflicto - que pudiera llegar a turbar parcial o totalmente la paz social obtenida por la convención, es apenas lógico aceptar que ese conflicto no debe plantearse ni desarrollarse dentro del término de vigencia original de la convención o el pacto colectivo, es decir, dentro del período que las partes tienen para el desahucio, que por otra parte resultaría totalmente caustico y arbitrario, pues dependería de la decisión tomada por las partes en el momento de establecer un término de denuncia en la misma convención objeto posterior del desahucio, o de que en caso de tener que someterse a la prescripción legal por no haberse establecido nada a ese respecto, usen de un día cualquiera de los sesenta (60) que señala el estatuto laboral.

Por lo anteriormente expuesto, se sostiene, que solo a partir del vencimiento del plazo de duración original de una convención colectiva cuando ella existiere, comienza el tiempo hábil u oportuno para presentar el pliego de peticiones, que habrá de reemplazar o modificar la convención determinada.

Debe tomarse en cuenta, que la prórroga que la ley hace de la convención

45531

mas allá del plazo original (pactado o presunto) es provisional, porque precisamente se prorroga hasta tanto se obtenga nuevo acuerdo o laudo arbitral.

El sentido de éste plazo adicional previsto por el legislador encaja completamente en la comprensión de que el correspondér a la presentación y solución de un pliego de peticiones.

Algunos juristas se han inclinado por la tesis, de que el plazo oportuno para la presentación de un pliego de peticiones, cuando hay convención vigente, comienza a partir de su denuncia, aunque continúe rigiendo el término de duración original. Pero ésta posición la han fundado en el reconocimiento de algunos casos en tal sentido, que no serían suficientes para contradecir esta interpretación, pues es perfectamente posible, ya que no implica una desmejora para los trabajadores que se pueda tramitar un pliego de peticiones presentado antes de la oportunidad legal, si el patrono renuncia al derecho que tiene de no tramitarlo sino con posterioridad al vencimiento, del plazo original.

Denunciado legalmente un pacto o convención colectiva no existe un término perentorio durante el cual debe presentar el grupo obrero el pliego de peticiones, asunto que queda por lo tanto a su arbitrio.

P R E S E N T A C I O N D E L P L I E G O D E
P E T I C I O N E S

La demanda colectiva se presenta directamente al patrono o a su representante, sin que intervenga ninguna austeridad del Estado. Se aparta el derecho colombiano de aquellas legislaciones que existen que el pliego que contiene ta

les demandas, se presente ante algún funcionario, quien a su vez correrá traslado al patrono, sistema que nos parece mas benefico, ya que la presentación directa implica el desconocimiento por parte del Estado, durante algún tiempo de un conflicto colectivo y se ha prestado a la renuencia patronal en la tramitación del pliego.

El escrito contentivo de las peticiones lo presentaran los representantes de los trabajadores no sindicalizados o del sindicato, según el caso en número de tres; quienes reciben el nombre de negociadores o delegados, dentro de los dos meses de aprobado.

Estos representantes deberán reunir ciertos requisitos, como tales: " ser colombianos, mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, o que hayan estado al servicio de éste por mas de seis (6) meses o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento, cuando fuere menos de los seis meses".

Los trabajadores que presentan al patrono el pliego de peticiones gozan de cierta protección, en lo que se refiere a que no podrán ser despedidos desde la fecha de presentación del mismo y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto, a menos de que exista una justa causa comprobada.

CAPITULO . CUARTO

"ARREGLO DIRECTO"

- 1) Conceptos
- 2) Presentación del Pliego de Peticiones.
- 3) Representantes o Delegados.
- 4) Iniciación de Conversaciones.
- 5) Objeto y Duración de las Conversaciones en la etapa del Arreglo Directo.
- 6) Terminación de la etapa del Arreglo Directo.

ARREGLO DIRECTO

Desde hace mucho tiempo, han surgido por motivos propios de las actividades laborales, ciertos problemas entre patrones y trabajadores que exigen una solución. Se han establecido distintos procedimientos tendientes a evitar demoras y muy especialmente, para impedir las suspensiones intespectivas del trabajo en las distintas empresas.

La primera parte de éste procedimiento, denominado "ARREGLO DIRECTO", consiste en que el trabajador hace sus peticiones al patrón, por medio de un pliego, sujeto a ciertas normas especialmente señaladas, para que él de acuerdo con los delegados o representantes de los trabajadores proceda a resolver en la forma mas conveniente. Estos problemas resultan de asuntos generalmente relativos al contrato de trabajo, ejemplo: Por su interpretación; por su aplicación en casos específicos etc, etc.

Estos problemas generalmente tienen una relación estrecha entre el salario recibido y el trabajo realizado, cuando un trabajador hace comparación de su trabajo con otros y lo que en realidad vale, el trabajador vive bajo la impresión de que no se le paga lo que en realidad merece por su trabajo, etc.

También se puede decir que éstos problemas estriben con relación a la antigüedad del trabajador, ejemplo: Cuando considera que se le ha despojado de un ascenso etc.

Así mismo las empresas también tienen problemas tales como la mecanización de su producción, la cual trae como consecuencia la eliminación de cierta cantidad de obreros y la aplicación de nuevos métodos de trabajo, que hace necesario

reducir los costos, los cambios de vida, impuestos etc, de lo cual pueden surgir problemas entre los patronos y trabajadores.

Para solucionar éstos problemas tenemos en primer lugar el sistema del arreglo directo. El derecho Laboral busca la mejor rapidez y el procedimiento más ecuánime para la solución de los conflictos.

Para saber en que consiste el arreglo directo, es necesario, conocer cual es la finalidad de la justicia laboral. El Código de Procedimiento Laboral en su artículo segundo (2), establece: "La jurisdicción del Trabajo, está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo".

El artículo tercero (3) *ibidem* dice: "La tramitación de los conflictos económicos entre patronos y trabajadores se continuará adelantando de acuerdo con las leyes especiales sobre la materia".

Este artículo nos da a entender, que los conflictos económicos no son de competencia de los jueces ordinariamente laborales, sino que está sujeto a una tramitación especial, que comprende tres etapas, a saber: "Arreglo directo, conciliación declaratoria de huelga o arbitraje".

P R E S E N T A C I O N D E L P L I E G O D E

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 432 establece "Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionada mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al patrono o a quien lo represente el

pliego de las peticiones que formulan".

REPRESENTANTES O DELEGADOS:

El artículo que ha venido transcribiendo establece los requisitos esencia les que deben reunir los delegados del sindicato respectivo o de los trabajado res. En cuanto a los delegados ya citados el artículo 25 del Decreto Ley - 2351/65, les concedió ciertas prerrogativas, en el sentido de que no pueden - ser despedidos sino por justa causa durante la tramitación de las etapas esta- blecidas para el arreglo del conflicto evitando así cualquier venganza por par- te de los patronos.

INICIACION DE CONVERSACIONES

Una vez presentado el pliego de peticiones en la forma legal el patrono - está obligado a recibir la delegación de los trabajadores dentro de las veinti cuatro (24) horas siguientes, con el fin de iniciar conversaciones.

Si la persona a quién se presenta el pliego, considera que no está autori zada para adoptar determinación alguna sobre él, deberá hacerse autorizar por- quien tenga tal facultad o darle traslado al patrono, dentro de las veinticu- tro (24) horas siguientes a la presentación del pliego, dándole el avise res- pectivo a los trabajadores. En este caso la iniciación de las conversaciones- no pueden diferirse por más de cinco días hábiles contados a partir de la pre- sentación del pliego.

Anteriormente las conversaciones de arreglo directo podían desarrollarse- por el término que deseaban las partes, pero si los trabajadores lo exigían de

hía dársele respuesta concreta sobre todas y cada una de las peticiones a más-tardar dentro de los diez días siguientes a la presentación del pliego de peti-ciones.

La modificación introducida al artículo 433 del Código Sustantivo del Tra-bajo, por el artículo 27 del Decreto Ley 2351/65, consistió en imponer sancio-nes a aquellos patronos que se nieguen o eludan la discusión del pliego de pe-ticiones presentadas por los trabajadores.

OBJETO Y DURACION DE LAS CON-

VERSACIONES EN LA ETAPA DEL

ARREGLO DIRECTO

El objeto de la conversación en esta etapa del arreglo directo sin inter-vencción de funcionario público, es cambiar ideas entre las partes, discutir - cordialmente la situación de la empresa, y las implicaciones económicas de la- demanda colectiva a fin de establecer o buscar la manera de arreglar el proble- ma en forma total o parcial.

Esta etapa puede durar solo quince días hábiles, prorrogables a solicitud de una de las partes por diez (10) días más.

Es usual que el patrono no abeque por sí mismo el problema y designe otras personas para que lo representen, de tal manera que se ha venido practicando el sistema de nombrar delegados o negociadores patronales, que a diferencia de los escogidos por los trabajadores, no deben ser necesariamente tres.

TERMINACION DE LA ETAPA DEL

ARREGLO DIRECTO

La etapa del arreglo directo termina, ya sea con arreglo total sobre las peticiones, con arreglo parcial o con desacuerdo completo sobre el contenido del pliego. En los dos primeros casos se firmará la respectiva convención colectiva o pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el patrono, copia de lo cual se enviará por conducto del Inspector del Trabajo al Ministerio del ramo. En el caso de que no llegase a un arreglo directo, en todo o en parte, se dejará constancia en el acta respectiva y las diferencias serán sometidas al proceso de conciliación.

CAPITULO QUINTO

" CONCILIACION "

- 1) Concepto.
- 2) Antecedentes Históricos.
- 3) Aceptaciones.
- 4) Diferencias entre la Conciliación y la Transacción.
- 5) Similitudes entre la Conciliación y la Transacción.
- 6) Fundamentos.
- 7) Finalidad y utilidad de la Conciliación y Arbitraje.
- 8) Diferencias entre Conciliación y Arbitraje.
- 9) Nombramiento de Conciliador y requisitos para tal efecto.
- 10) Función de los Conciliadores.
- 11) Plazo para el nombramiento.
- 12) Representantes de los Trabajadores y Patronos.
- 13) Clasificación de la Conciliación: Antes del Juicio y durante el Juicio.

LA CONCILIACION

Una vez terminada la etapa del arreglo directo, conforme a lo estatuido por las leyes, se sucede una nueva etapa, la cual recibe el nombre de conciliación.

La conciliación es previa al planteamiento del conflicto: por lo menos, del conflicto en su manifestación mas aguda o violenta: procura la transigencia de las partes discrepantes, con el objeto de evitar las consecuencias posteriores de la desaveniencia, poniéndole término. Pero no siempre la conciliación consigue ese resultado, pues las partes pueden avenirse o no en este segundo caso quedan en libertad para iniciar las acciones e adoptar las medidas que en Derecho correspondan. Al igual que la conciliación en el Derecho Procesal-Civil, obteniendo un acuerdo este surte, en la esfera del Derecho Laboral, el mismo efecto que una sentencia, en el sentido de que las partes pueden pedir la ejecución de lo convenido.

ANTECEDENTES HISTORICOS

En Roma:

La ley de las XII tablas daba en uno de sus textos fuerza obligatoria a lo que convinieran las partes al ir al juicio.

Cicerón al hablar de las ventajas de la transacción, recomienda la aveniencia de los litigantes hasta sacrificar algo del derecho, lo cual considera liberal y hasta provechoso.

Suetonio observa que el mejor monumento erigido por los Romanos a la memoria -

de César fue una columna, al pie de la cual el pueblo acudió durante mucho tiempo a ofrecer sacrificios y votos y a transigir sus controversias.

En la Iglesia.-

La Iglesia siempre ha considerado los pleitos como fruto de las pasiones humanas, peligrosas para las fortunas y las familias y contrarios al espíritu de paz, caridad y mansedumbre evangélicas.

En el Evangelio de San Mateo se encuentran tres textos importantísimos que pueden considerarse como precedentes con retos. Uno de los cuales dice: "Al que quiere litigar contigo y quitarte la túnica, dále también el manto", Otra expresa: "Sé transigente con tu adversario pronto, mientras estés con él en camino, no sea que te en regue al juez" Y el tercero: "Si pecare contra ti tu hermano, vé y corrígelo a solas; si te oyere, habrás ganado a tu hermano; pero sino te oyere, lleva contigo uno o dos para que en boca de dos o tres testigos esté toda palabra."

El Fuero Juzgo:

En la ley 15, Título I, Libro II del Fuero Juzgo se habla de los mandaderos de paz y avenidores, pero éstos funcionarios no eran una institución permanente, sino que eran nombrados en cada caso por el Rey para avenir y conciliar los pleitos que éste les indicaba determinadamente.

Por lo tanto la conciliación no fue en ese estatuto un trámite previo y necesario para los litigantes al decir de un procesalista español (Procedimientos Judiciales Fábrega y Cortés), sino que existía en ciertas causas en que por la importancia de los mismos o de las personas que litigaban podían originarse perturbaciones, y para evitarlas el Rey enviaba los mandaderos de paz para procurar una avenencia entre las partes.

No fomentaba pues el fuero juzgo, la aveniencia entre los litigantes, como medida general, porque la ley 5a. Título II, Libro II Romano, la prohíbe, una vez comenzado el juicio, bajo la pena de pechar al Rey, o sea imponiéndole una obligación enojosa, tanto como fuese lo que reclamase en la demanda.

L A S P A R T I D A S

No se encuentra regulada en ellas la conciliación o aveniencia, aunque sí existe la institución de los avenidores o amigables componedores, que presenta su analogía con aquella, pero difiere en que la amigable composición es un verdadero juicio en el que los litigante eligen sus jueces que han de decidirlo por medio de una sentencia o laudo.

Algunos autores consideran, que aún cuando se ha intentado buscar el origen de la conciliación en el Derecho Internacional Público, considerándola como una creación ajena al Derecho Social, por sus antecedentes jurídicos se ha considerado que configura una institución que deriva de la transacción, por cuanto que en una y otra, las partes se hacen concesiones recíprocas en relación a derechos litigiosos. Esta situación se reitera en el curso de los conflictos colectivos de trabajo, cuando se llega, a veces, a una forma transaccional que, calificada cual conciliación, integra el resultado de concesiones y renunciaciones recíprocas formuladas por las partes. La diferencia entre conciliación y transacción en materia de conflictos individuales, carece de especial relieve cuando se trata de los conflictos colectivos; donde resulta difícil hablar de renuncia de derechos, pues lo que interesa la mayoría de las veces en aquella, es encontrar una fórmula de conformidad que contrarreste el motivo que provoca el conflicto a fin de que este no llegue a hacerse efectivo en su consecuencia final, que es la huelga.-

Esta es una de las causas por la cual algunos funcionarios administrativos-

del trabajo, han confundido la conciliación en los juicios de esta índole con la transacción, y por ese error notorio han creído que en la etapa previa de los litigios laborales de "La conciliación administrativa", ante los inspectores del ramo, pueden imponerse casi a la fuerza a las partes la transacción de sus diferencias.

Pero como no debe dejarse prosperar semejante interpretación jurídica que debe dar lugar a situaciones arbitrarias y a interferencias abusivas o exceso de poder de dicho funcionario, es conveniente y oportuno aclarar aquellas nociones y delimitar el campo de acción del Estado frente a ambas.

Presentado este problema, conviene aclararlo haciendo una breve exposición.

En el Código Procesal del Trabajo, se estatuye la conciliación en varios de sus preceptos. Como norma generalmente establece, que puede intentarse en cualquier momento antes o después de iniciado el litigio, de lo cual hablaré más adelante. La conciliación previa antes del litigio puede ser judicial o administrativa, ante Inspector o Juez del Trabajo, y es facultativa, es decir, puede ser pedida por la parte interesada.

Y el precepto que inexplicablemente ha dado lugar a confundir la conciliación con la transacción en los juicios laborales, es el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo que dice: "Es válida la transacción en los asuntos del trabajo salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles."

La confusión que por fortuna se ha presentado en muy pocos funcionarios, consiste en crear dos cosas: 1) que por el hecho de presentarse una persona, antes de juicio a una Inspección del Trabajo a pedir que se cite a otra para promover la conciliación administrativa, puede imponerse a ésta la comparecencia aún por

medio de sistemas coercitivos. 2) Que cuando acuden las partes, o sea quien premueve la citación y el citado, el Inspector del Trabajo puede imponer, con apremios, multas o medios coercitivos, una solución a sus diferencias en el caso de que se estime que hay derechos ciertos e indiscutibles de una de ellas y obstinación de la otra a no reconocerlos.

El primer problema es absurdo contemplarlo, o más aún sorprende que pueda presentarse, ya que el artículo 24 del Código Procesal del Trabajo establece muy claramente: Falta de Animo Conciliatorio. Se entenderá que no hay ánimo de conciliación cuando cualquiera de las partes o ambas no concurrieron a la audiencia respectiva, y si ya se hubiere propuesto demanda, no será necesario nuevo señalamiento con tal fin".

Este precepto es lógico porque la doctrina ha entendido, como se verá a continuación que la conciliación es un medio pacífico de solución de conflictos, con intervención de un representante del Estado, en el que el funcionario invita a las partes a que arreglen su diferencia amistosamente y debe estimular esta forma civilizada de solución de litigio, porque la sociedad tiene interés en que así se arreglen para que exista, armonía entre patronos y trabajadores, en una palabra para que se consolide la paz social. Pero nunca se entiende que la conciliación se imponga a la fuerza, porque son las partes las que deben arreglar y el funcionario, por mas que tenga en ese momento un papel activo, no puede coartar la libertad de las partes.

A C E P C I O N E S

El diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas nos presenta las siguiente acepciones:

" Aveniencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. El acto de conciliación que también se denomina juicio de conciliación, procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar. No es realidad un juicio, sino un acto, y el resultado puede ser positivo o negativo. En el primer caso las partes se avienen; en el segundo, cada una de ellas quedan en libertad para iniciar las acciones que le corresponden."

Para el mismo Cabanellas existe la conciliación Laboral: " En el Derecho de Trabajo existe un sistema de conciliación especial, que tiende a evitar el planteamiento de un conflicto o a resolver el surgido, sobre todo en caso de huelga. Los procedimientos varían mucho de uno a otro país: pero por lo general, de fracasar las negociaciones directas entre patronos y trabajadores, interviene el Estado ya mediante un organismo mixto o valiéndose de un funcionario especial. La omisión conciliadora determina en algunos ordenamientos jurídicos la calificación de ilegal para la huelga promovida. De llegarse a un acuerdo en el acto de conciliación, lo convenido tiene la fuerza de los demás pactos entre empresarios y trabajadores.

Mediación o conciliación, es la engerencia de terceros en los conflictos obrero-patronales con el fin de reunir a los contrarios para que diriman sus dificultades. Ambos términos se emplean indistintamente en la actualidad.

D I F E R E N C I A S E N T R E L A C O N C I L I A - C I O N Y L A T R A N S A C C I O N . -

1) La conciliación es un acto judicial o administrativo, que conlleva la presencia de un funcionario del Estado que la dirige y estimula. En cambio la tran-

sacción es un contrato entre las partes que no exige la presencia, dirección, - impulso, ni estímulo de funcionario estatal alguno.

2) La conciliación, como acto oficial, se lleva a efecto en una oficina pública, ante el funcionario respectivo.

La transacción, como simple contrato, no exige su celebración en oficina pública.

3) La conciliación, puede ser antes o después del juicio.

La transacción es siempre extrajudicial, como dice el art. 2.469 del Código Civil: " La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. No es transacción el acto que solo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa."

Con esto se deduce que la transacción se contratará fuera del juicio.

4) La conciliación tiene efecto de cosa juzgada, así lo dispone el artículo 78 del Código de Procedimiento Laboral. Por lo tanto hace imposible la ocurrencia de un nuevo juicio, entre las mismas partes y por el mismo objeto. Es decir, la conciliación cierra las puertas a todo nuevo juicio, posterior a ella, siempre y cuando se trate del mismo objeto y por la misma causa como se dijo anteriormente.

La transacción, es decir el contrato entre las partes celebrado fuera del juicio, sin presencia de ningún funcionario, cuando verse acerca de derechos ciertos e indiscutibles del trabajador es nula (art. 15 C. Sust. del Trabajo), - Esta nulidad se discutirá en juicio posterior al contrato de transacción, como es obvio y allí se examinará por la justicia del trabajo, si los derechos del trabajador eran ciertos e indiscutibles, si el asalariado parte de ellos y per-

lo tanto, si el contrato de transacción es nulo o nó, o es válido. Es decir, - la transacción puede dar lugar a un nuevo juicio, posterior al contrato.

5) La conciliación es un acto oficial en que el funcionario invita a las partes a arreglar sus diferencias. El funcionario estimula y promueve o procura ése arreglo amistoso.

La transacción es un contrato privado que las partes tienen la libertad de celebrar o no celebrar, como todo contrato, y para el cual no se necesita de ninguna intervención, ni menos invitación de ningún funcionario público, para celebrarlo, ni debe ser procurado por ningún funcionario público, por bien ni mucho menos por mal.

SEMEJANZAS ENTRE LA CONCILIA -
CIÓN Y LA TRANSACCIÓN

La conciliación y la transacción, solo se asemejan en dos cosas: 1) En que ambas son modos amistosos de terminar litigios y 2) En que ningunos de ellos puede ser impuesto por persona alguna, sino que ambos pueden ser escogidos o queridos por las partes.

La conciliación es un acuerdo y la transacción es un contrato, que parte de la base de la libertad de las partes para llegar a ellos.

Por lo tanto no hay lugar nunca a imponer la conciliación de las partes, ni tampoco la transacción a nadie; ni mucho menos por representantes del Estado que deben ser respetuosos de la ley. Tampoco hay lugar a dirigir la conciliación en los asuntos del trabajo, con el criterio de imponer una transacción.

FUNDAMENTOS

Si las partes no pueden ponerse de acuerdo sobre el contenido de un convenio colectivo pendiente de celebración, o si difieren sobre el futuro contenido de un convenio colectivo o de un pacto de empresa, se plantea un conflicto colectivo, cuyo arreglo se puede conseguir a través de los procedimientos de conciliación y el arbitraje.

La conciliación representa de tal forma, un acuerdo por el cual se trata de solucionar un conflicto inminente. Cuando amenaza una grave disidencia entre las partes patronal y obrera, la conciliación tiende a mantener la armonía entre ellas, por propender de la estabilidad en las relaciones entre trabajadores y patronos, para que de una manera libre y directa, solucionen sus problemas, dictando o estableciendo las normas que habrán de regir después de la solución del conflicto.

De acuerdo con lo expresado anteriormente, la conciliación tiene por objeto, resolver un problema entre trabajadores y patronos, planteando en forma colectiva y superando también merced a ese arreglo colectivo.

La conciliación al mismo tiempo que es creadora de derechos, constituye una forma de aplicación del derecho a un caso concreto.

La conciliación, consiste en la terminación de una desavenencia por el acuerdo voluntario, directo y personal de las partes que, cediendo en sus pretensiones e aceptando una fórmula de entendimiento, consiguen superar armónicamente la contienda.

FINALIDAD Y UTILIDAD DE LA
CONCILIACION Y ARBITRAJE

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

La utilidad de estas medidas es importante, pues sirve a la paz social. Los procedimientos de conciliación y arbitraje presentan la ventaja de remediar la desigualdad natural de los trabajadores: las condiciones de trabajo, dejan de ser determinadas unilateralmente por el patrono y son a veces determinadas o fijadas de común acuerdo por las partes o sus árbitros; y si el desacuerdo persiste, por la intervención de un árbitro suplente (Bouzat y Durand, Precia P. - 273-275).

DIFERENCIAS ENTRE CONCILIACION
Y ARBITRAJE

Tanto la conciliación como el arbitraje, son medios o instrumentos destinados a la solución de los conflictos de trabajo.

Se diferencian:

1) La conciliación se logra normalmente por las mismas partes en conflicto que dialogan con miras a resolver sus diferencias, mediante un acuerdo. A tal objeto, suele actuar un funcionario público, que hace de conciliador.

En cambio en el arbitraje, un tercero, el árbitro, dicta a las partes en conflicto la fórmula que éstas deberán aceptar a fin de resolver sus diferencias; y ello ocurre tanto en los casos de arbitraje facultativo como en los obligatorios.

2) En la conciliación los interesados discuten libremente con miras a ponerse de acuerdo respecto a la cuestión planteada.

En el arbitraje queda limitada su libertad a los puntos de vista previamente señalados en el compromiso y con arreglo a los cuales han de fallar los árbitros.

3) El conciliador o mediador, no tiene facultad para tomar decisión alguna, su función se limita a reunir a las partes en pugna y tratar con su ayuda de que estas lleguen a un acuerdo.

El árbitro escucha a las partes en conflicto, para luego tomar una decisión, la cual es obligatoria para aquellas.

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

Coincide la conciliación y el arbitraje en un hecho. La necesidad de una voluntad de colaboración entre los interesados se manifiesta en un acuerdo directo en la conciliación, con el cual finaliza el conflicto; por el contrario en el

arbitraje, el acuerdo se reduce a admitir que un tercero dirima las controversias y establezca el derecho de cada parte.

En resumen, cabe decir, que en la conciliación las partes crean la fórmula; en el arbitraje, aceptan al que ha de establecerla.

N O M B R A M I E N T O D E C O N C I L I A D O R Y

R E Q U I S I T O S P A R A T A L E F E C T O

La conciliación está instituida para tratar de resolver las peticiones de los trabajadores o la parte de ellas que no hubiesen sido resueltas en arreglo directo.- En éste caso será nombrado un conciliador de común acuerdo por las partes o sendos conciliadores designados por los mismos. Estos conciliadores deben reunir ciertos requisitos, los cuales están establecidos por la ley, como son: Deben ser conocedores de las actividades de la empresa o establecimiento; colombianos y mayores de edad.

F U N C I O N D E L O S C O N C I L I A D O R E S

Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la aceptación del cargo, el conciliador deberá entrar a ejercer sus funciones, y convocará a los delegados de los trabajadores y del establecimiento o empresa con el fin de que éstos le suministren todos los datos que se consideren necesarios, desempeñando en ésta forma sus funciones a cabalidad, procurando un arreglo equitativo, teniendo en cuenta el mutuo interés de las partes. Estos conciliadores, llevan a cabo su cometido haciendo insinuaciones, proposiciones o dictámenes que en un momento dado pueden servir de base a la futura convención o pacto colectivo, los cuales en ningún caso son obligatorios para las partes, pues pueden aceptarlos o no.-

Su encargo durará quince (15) días que se contarán desde la fecha de su aceptación, teniendo las partes la facultad de poder prorrogarlo de común acuerdo por diez (10) días más.

PLAZO PARA EL NOMBRAMIENTO

Para el nombramiento de los conciliadores, está establecido un plazo y es dentro de los dos días siguientes a la firma del acta que ponga fin a la etapa del arreglo directo, cuando la asamblea general del sindicato no las hubiere designado con anterioridad. Este nombramiento debe comunicarse por escrito.

Cuando dicho nombramiento no se hace en el plazo mencionado la parte que no la hubiere hecho, será sancionada con una multa, la cual irá aumentando progresivamente por cada día de demora.

Contra estas resoluciones de multa no podrá interponerse ningún recurso legal, sino se ha consignado con anterioridad dicha suma a favor del Instituto Colombiano de Seguros Sociales.

No podrán ser nombrados conciliadores aquellas personas que en la etapa del arreglo directo hayan intervenido en representación de las partes.

Una vez que los conciliadores hayan recibido la comunicación del nombramiento tendrán veinticuatro (24) horas para manifestar si aceptan o no el cargo. En caso de no aceptar la parte respectiva procederá a nombrar el reemplazo.

El sistema colombiano de someter la mediación a particulares que escogen las partes, es criticada, en el sentido de que las personas escogidas pueden carecer de la idoneidad necesaria e imparcialidad, la cual se supone en los funcionarios públicos.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJA-
DORES Y PATRONOS

Los representantes de los trabajadores pueden ser los mismos que actuaron en la etapa del arreglo directo.

Los patronos nombrarán tres (3) representantes, entre los cuales pueden estar incluidos, el jefe o director del establecimiento o empresa.

Los representantes de una y otra parte tienen la obligación de presentarse ante el conciliador o conciliadores cada vez que sea necesario y que éstos lo soliciten y suministrarle todas las informaciones pertinentes al conflicto y que sean conducentes para su solución, ya que una de las condiciones de estos representantes es que deben ser conocedores de los negocios de que se trate y estar provistos de suficientes poderes para escoger la fórmula del conciliador o conciliadores y suscribir cualquier convención colectiva o pacto que se celebre, salvo que convengan hacerlo ad-referendum, en cuyo caso será necesaria la ratificación de las partes para que sea válida la convención. Solamente estarán exentos de la obligación anterior, cuando acrediten una excusa justificada. Así mismo, aquellas informaciones que suministren con carácter confidencial o reservado, deben ser mantenidas por dichos conciliadores con ese mismo carácter y no podrán hacer uso público de ellas, sin previa autorización de quien las ha ya suministrado.

El Ministerio de trabajo podrá intervenir durante la etapa de la conciliación, ante las partes, con el objeto de procurar un arreglo del conflicto y las partes estarán obligadas a aceptar la mediación de dicho Ministerio y aportar todas las informaciones y datos que les sean solicitados. En caso de no cum -

plir con esta obligación será sancionado con multa, sin poder interponer ninguna clase de recurso, sin antes acreditar su condignación a favor del Instituto Colombiano de Seguros Sociales.

Una vez que se haya agotado el procedimiento de la conciliación y culminado el mismo con un acuerdo, se firmará la convención colectiva o el pacto según el caso. En caso de que no concluyere con un acuerdo, así se hará constar en el acta que firmarán los conciliadores.

De todo lo actuado en esta etapa, como los nombramientos, actas, convenciones y pactos que se entregarán copias a las partes y al Inspector del Trabajo, - y en su defecto al Alcalde Municipal respectivo, para su remisión al Ministerio del Trabajo.

CLASIFICACION DE LA CONCILIACION

La conciliación podemos clasificarla en dos aspectos o etapas:

- 1) Conciliación antes del juicio; y
- 2) Conciliación durante el juicio.

Esta clasificación se hace teniendo en cuenta el contenido del artículo 19 del Código Procesal Laboral que dice: "La conciliación podrá intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda".

CONCILIACION ANTES DEL JUICIO

Toda aquella persona que tenga interés en conciliar una diferencia, verbalmente y antes de proponer demanda, podrá solicitar al Juez o Inspector del Trabajo competente, que cite a la persona con la cual se quiere conciliar señalando el día y hora para llevar a efecto dicha audiencia.

La conciliación es el acuerdo celebrado por las partes con intervención del funcionario competente, que tiene fin total o parcialmente a controversias surgidas de manera directa o indirecta del contrato de trabajo.

El Juez o funcionario competente, está legalmente obligado a intervenir activamente en la conciliación, no solo para propiciar el acuerdo, sino para impedir que se vulneren derechos ciertos e indiscutibles del trabajador.

Una vez iniciada la audiencia sin avanzar ningún concepto, el Juez interrogará a los interesados a cerca de todos aquellos puntos que originan la diferencia, para poder de esta manera determinar con una mayor precisión los derechos y obligaciones de cada uno de ellos y los invitará a un acuerdo amigable, pudiendo proponer fórmula para poder llegar a dicho acuerdo.

Si las partes llegan a un acuerdo se levantará un acta, dejando constancia de sus términos, tendrá fuerza de cosa juzgada y se llevará a cabo dentro del plazo que se señale.

El acta de la audiencia de conciliación sirve de título para adelantar juicio ejecutivo contra la parte que incumpla las obligaciones contraídas en ella.

Si no hubiere acuerdo o si este fuere apenas parcial se dejarán a salvo los derechos del interesado para promover demanda, la cual se tramitará por el procedimiento instancial.

El Tribunal Supremo dijo: " La misión del Juez, no es pasiva, sino activa porque actúa en nombre de la comunidad que tiene interés en que los litigios disminuyen y se logre la paz social; por lo tanto, está obligado a proceder de la manera que estime mas prudente y satisfactoria para lograr de las partes un

ETAPAS QUE ANTECEDEN A LA SUS-
PENSION COLECTIVA DEL TRABAJO

- 1) Arreglo Directo
- 2) Conciliación.
- 3) Declaratoria de huelga o Arbitramento.

acuerdo amistoso y justo de sus diferencias" (Cas. Dic 15/48 G. del T. Tomo - III Paz 822).

Para que la conciliación no se interprete como un acuerdo apenas parcial - de las diferencias, debe expresarse con precisión todos los conceptos que abar- ca, ya sea porque los indique uno a uno e porque de los términos generales cen- que seredacte surja sin lugar a dudas, que se pone fin a todas las controver - sias, acciones y reclamos, derechos y obligaciones de las partes, surgidas e que puedan surgir de manera directa e indirecta del contrato de trabajo.

" Las ofertas hechas durante la conciliación, no tienen el valor de una con- fesión, pero podrán ser tenidas como acervo indiciario del criterio en la apre- ciación de los hechos por el Juez. Tales indicios siempre que vayan apoyados - en otras prebanzas pueden ser un invaluable aporte a la configuración de la ver- dad real" (Cas. Sept. 16/58 G. J. 2202 Pag. 263).

La ley en materia laboral, solo faculta para celebrar conciliaciones a los Jueces e Inspectores del Trabajo, excluyendo a los Alcaldes Municipales.

CONCILIACION DURANTE EL JUICIO

En los negocios de única instancia, la demanda se porpondrá verbalmente, de lo cual se extenderá un acta n que conste: Nombres y domicilio del demandado, - lo que se demanda y los hechos en que se funda la acción. En la misma diligen- cia se citará al demandado para que comparezca a contestar la demanda en el día y hora que se señale y se firmará por el Juez, el demandante y Secretario.

Llegado el día y hora señalado, el Juez propendrá en primer término la con- ciliación, si no se hubiere intentado antes. Si se llega a un acuerdo se cam -

plirá dentro del plazo que allí se señale; si por el contrario, no se llega a ningún acuerdo se piden y practican las pruebas.

En los negocios de primera instancia se precede de la siguiente manera: Admitida la demanda, el Juez ordenará dar traslado de la misma al demandado, para que la contesten y al agente del Ministerio Público cuando fuere el caso.

Dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la contestación de la demanda, o cuando no ha sido contestada en el término legal (6 días comunes), el Juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan en audiencia pública que se denominará de conciliación y se celebrará dentro de los dos días siguientes, salvo que ya se hubiere intentado. Llegado el día y hora señalado el Juez invitará a las partes para que en presencia y bajo su vigilancia, procuren conciliar sus diferencias. Si se llega a un acuerdo se levantará el acta correspondiente, tendrá fuerza de cosa juzgada y se cumplirá, como se dijo anteriormente, dentro del plazo que se haya señalado. Si no se llega a un acuerdo total, se ejecutará en la misma forma y se tramitará por el procedimiento de instancia las pretensiones pendientes.

La etapa conciliadora es la parte del juicio que busca la solución amistosa entre las partes. Esta primera fase es obligatoria para el Juez en todos los juicios del trabajo.

Al finalizar la etapa del arreglo directo tanto los patrones como los trabajadores, no obstante rote este eslabón, desean vivamente evitar las interrupciones del trabajo y se acogen con satisfacción a la conciliación y arbitraje como últimos medios de hallar una solución.

Cuando se ha intentado conciliar antes de presentar la demanda, no será ne-

cesario efectuar audiencia de conciliación antes de adelantar el juicio, a menos que las partes de común acuerdo lo hayan solicitado, procediéndose a hacer las citaciones, señalando fecha y hora para la audiencia.

Llegado el día y la hora, el Juez, como se dijo anteriormente, invitará a las partes para que procuren una conciliación dejándose constancia en la respectiva acta la cual se firmará por todas las que en ella intervinieron. Solo cuando el Juez considera que las partes se lo manifiesten que no es posible la conciliación, declarará clausurada la audiencia, señalando al mismo tiempo, fecha y hora para la nueva audiencia (de trámite) decretando las pruebas que fueren necesarias.

La conciliación puede llevarse a cabo en cualquiera de las audiencias, siempre que las partes de común acuerdo lo solicitan.

La conciliación no procede en aquellos casos en que intervienen personas de derecho Público.

Cuando una de las partes o ambas no concurren a la audiencia de conciliación se entiende que no hay ánimo conciliatorio y en el caso de que ya se hubiera interpuesto la demanda, no será necesario señalar nueva fecha con tal fin.

Esto no implica que la comparecencia ante el Inspector del Trabajo, de la persona citada, se haga a la fuerza.

CAPITULO SEXTO

" LA HUELGA "

- 1) Definiciones.
- 2) Antecedentes Historicos.
- 3) Decisión de los trabajadores.
- 4) Requisitos para declarar la Huelga.
- 5) Objeto de la Huelga.
- 6) Efectos de la Huelga.
- 7) Abandono del lugar del trabajo.
- 8) Huelga y Enfermedad.
- 9) Huelga y preaviso.
- 10) Intervención del Ministerio del Trabajo.
- 11) Forma de la Huelga.
- 12) Comites de Huelga.
- 13) Funciones de las Autoridades.
- 14) Clasificación de la Huelga.
- 15) Declaratoria de Ilegalidad.
- 16) Causales de Ilegalidad de la suspensión Colectiva del Trabajo.
- 17) Efectos de la Declaratoria de Ilegalidad.
- 18) Prohibición de la Huelga en los Servicios Públicos.
- 19) Perjuicio que causa la Huelga en los Servicios Públicos.
- 20) Fundamento de la prohibición de la Huelga en los Servicios Públicos.
- 21) El Lockout

LA HUELGA

Nuestro código sustantivo del trabajo en su artículo 429 nos define la huelga así: " Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos. "

J. Jesús Castorena, considera que la huelga " es acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo. "

Rafael Caldera dice: " LA huelga es la suspensión concertada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada".

María de la Cueva " Es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa las observancias de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de trabajadores y patrones".

Alberto Trueta Urbina: " Es la suspensión legal y temporal del trabajo, declarada por una coalición de trabajadores o por una organización sindical. "

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

ANTECEDENTES HISTORICOS

Históricamente, el derecho de huelga ha tenido el siguiente desarrollo. En una primera etapa fue considerada como un delito que debía ser castigado como tal. Y desde luego, como un incumplimiento del contrato de trabajo. Era mirada entonces como un ilícito tanto del punto de vista penal como del civil.

En una segunda etapa, se suprimió el delito de huelga. Al eliminarse del Código Penal la descripción de huelga, esta palabra pesó ocupar un segundo plano en el lenguaje de las normas jurídicas. Es el período de la huelga como hecho. Dejó de ser un ilícito penal; pero se mantuvo como ilícito civil. Aparece como un incumplimiento del contrato de trabajo.

En una tercera etapa, la huelga se consagra como un derecho. Quien ejercita un derecho no puede ser sancionado ni penal ni civilmente. Por consiguiente, desaparece entonces, incluso el ilícito civil. Esto significa que no hay incumplimiento del trabajo sino una simple interrupción lícita de las tareas, lo que en la práctica equivale a decir que la huelga se mira como una suspensión del contrato y no como una ruptura.

Por fin en una cuarta etapa se considera a la huelga como un derecho de una naturaleza especial que faculta a exigir la paralización de las actividades e labores de la fábrica o empresa, generando la obligación patronal de suspender las actividades de la empresa.

DECISION DE LOS TRABAJADORES

La declaración de huelga será decidida en votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la asamblea general del Sindi-

cate a Sindicatos a que estén afiliados una de la mitad de los trabajadores.

Con éste se tiende a evitar que la huelga pueda ser decidida por dirigentes a veces inescrupulosos, que escenden u emiten la expresión de voluntad de los trabajadores interesados.

Para efectos de ésta decisión son trabajadores de la empresa los que están en capacidad jurídica de ordenar un cese de actividades, y no quienes no estén habilitados por la ley para hacerlo, en su condición de representantes del patrón, o de directivos del mismo.

La conveniencia de determinar si la mayoría de los trabajadores se pliega en expresión consciente de su voluntad, a la cesación del trabajo, deriva no solo de los perjuicios que pueden ocasionarse por una medida de esta naturaleza, sino por la necesidad que hay que dejar que los trabajadores se expresen libremente y evitar posibles maniobras, personales o políticas, de los dirigentes de los sindicatos.

De esa forma, además, se destruye una maniobra por demás frecuente: la de las llamadas huelgas espontáneas o no oficiales, en que los trabajadores, aparentemente, con concierto previo, deciden abstenerse de trabajar. Si no ha existido una votación secreta; si en ella no ha participado la mayoría absoluta de los trabajadores y esa mayoría no ha formulado su adhesión a la huelga, nos encontramos con que la actitud espontánea de los trabajadores, al decidir paralizar su actividad, se califica como un conjunto de abstenciones individuales en las tareas; pero sin el carácter orgánico y colectivo que resulta esencial para que se de la huelga.

Si la huelga es la expresión de un conflicto colectivo, el elemento plurali

dad de trabajadores resulta requisito indispensable. No es, sin embargo, necesario que la huelga comprenda la totalidad de los trabajadores en una empresa o profesión, ya que cuando se exige que esta deba ser realizada por una pluralidad de trabajadores, se considera suficiente que el movimiento represente una cantidad de voluntades capaces de ejercer presión sobre el empleador como para obligarle a conceder mejoras en las condiciones de trabajo.

REQUISITOS PARA DECLARAR LA HUELGA

Entre los requisitos esenciales para la declaratoria pedimos citar los siguientes:

- 1) Que se hayan agotado previamente los procedimientos del arreglo directo y conciliación en la forma legal.
- 2) Que se trate de fines económicos y profesionales.
- 3) Que se decida por votación secreta de la mayoría de los trabajadores de la empresa o de la Asamblea General del Sindicato o sindicatos a que estén afiliados la mayoría de los trabajadores.
- 4) Que se limite a la suspensión pacífica y temporal del trabajo.

OBJETO DE LA HUELGA

En Colombia, para que la huelga adquiera el carácter de tal es necesario que tenga por objeto la persecución o consecución de fines económicos o profesionales propuestos para los trabajadores o su patrón.

Están excluidos de esa noción, las suspensiones de trabajo que tengan otro -

carácter u otro fin, como las de orden político o las que buscan la obtención, modificación o abstención de actos de las autoridades públicas. Por lo tanto - la huelga en el país, solo puede tener una finalidad económica o profesional de los trabajadores de la empresa frente a su patron; y no en los casos en que el conflicto se limite a reclamaciones sobre derechos individuales de los trabajadores, o sean las llamadas controversias jurídicas propiamente dichas.

E F E C T O S D E L A H U E L G A

La huelga solo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. - Una gran parte de la doctrina afirma que los trabajadores no tienen, cuando inician la huelga la intención de abandonar definitivamente el trabajo; sino que - el fin por ellos perseguido es seguir trabajando en la empresa, pero en condiciones distintas a las anteriores. Por lo tanto, el deseo de los trabajadores - no es dejar su ocupación en la empresa por la huelga, Si quisiera abandonar a su patrono haría algo distinto, como la renuncia, la ausencia sin aviso, o prevarcaría, con propósito además un lucro, que el empresario lo despidiera y lo indemnizara. Es indudable que el trabajador no quiere, por la huelga, poner fin al contrato de trabajo, su actitud significa solamente una negativa temporal a ejecutarlo, con miras a conseguir los fines propuestos.

El patrono no puede celebrar entre tanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector de Trabajo, que tiendan a evitar graves perjuicios a la conservación y seguridad de los talleres locales, equipo y ciertos elementos básicos e maquinarias, esto únicamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias.

ABANDONO DEL LUGAR DEL TRABAJO

El artículo 32 del Decreto Ley 2351 establece: " LA cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores obtaren por la huelga, solo podrá efectuarse - transcurridos cinco días de la declaración de ésta y no más de treinta días después. Los trabajadores deberán abandonar el lugar del trabajo.

Dentro del término a que se refiere este artículo, el Gobierno, por conducto del Ministerio del Trabajo, podrá intervenir como mediador en la solución del conflicto, y las partes interesadas en el están en la obligación de suministrarle las informaciones que soliciten y que tiendan a hacer mas eficaz su labor preventiva " Este artículo está relacionado con el artículo 60. numeral cuarto en lo que respecta a las prohibiciones de los trabajadores y a la letra dice: " Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo."

Las autoridades garantizarán el ejercicio de éste derecho, cuando la mayoría de los trabajadores persista en la huelga, de lo cual hablaremos mas adelante.

HUELGA Y ENFERMEDAD

Muchos están de acuerdo con que ni los pases ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores, que estuvieran percibiendo salarios e indemnizaciones por accidente, enfermedad, maternidad, vacaciones e por otras causas análogas.

Puede declararse con plene riger jurídicos que esos créditos laborales tu -

vieren legítimos, erigen y se mantienen en todo su vigor mientras subsisten las situaciones legales amparadas. Por más solidaridad que pueda prebarse a unos de tales ausentes con los huelguistas, lo real es que no han dejado aquellos de trabajar por la cesación laboral colectiva, sino por razones particulares. Ahora bien, terminados los lapsos legales o convencionales o superada la situación justificadora, la ausencia del antes protegido en su remuneración, sin servicios efectivos, encuadra en la adhesión a la huelga.

Debe tenerse presente si es la enfermedad o la huelga la que primeramente ha interrumpido la prestación de los servicios. No cabe admitir una superposición de determinados efectos del contrato de trabajo, por consiguiente si es la enfermedad la que ha interrumpido los servicios, la huelga no puede privar al trabajador del derecho que tiene a percibir su retribución durante el tiempo y formas establecidas en la ley; en tanto que, si es el estado de huelga anterior a la enfermedad o accidente inculpable, ésta última situación no puede interrumpir los efectos de aquella, por cuanto se encuentra suspendida la prestación de servicios y simultáneamente la percepción del salario. Además la voluntad inequívoca del trabajador era la de adherirse a la huelga, durara lo que durara. En compensación, terminada la huelga si sigue enfermo, recobra automáticamente el derecho de tal salario. No se precisa ni una reincorporación simbólica; basta con el aviso normal y la justificación médica precedente.

HUELGA Y PREAVISO

El preaviso que se otorga al trabajador cuando se encuentra en huelga, consideran ciertos autores- no es válido, este es, el patrono no puede dar el preaviso de despido al trabajador, cuyo contrato se encuentra, en sus efectos principales, suspendido con motivos de una huelga. Sin embargo, el preaviso ya dado -

no se anula por la huelga, o sea que sigue vigente; ya que esta no afecta la posibilidad que el trabajador tiene de buscar nuevo empleo para realizar su actividad. De esta manera si el plazo de preaviso corre superpuesto al de huelga, esta no interrumpe aquel, con tal que el preaviso haya precedido en el tiempo a la huelga; pues como bien se ha sostenido, el uso del derecho de huelga no puede restar eficacia al ejercicio legítimo de otros derechos amparados por la ley.

Dice Cabanellas " En el supuesto de que el preaviso haya precedido a la huelga, y el preavisado es de los huelguistas, surge un problema parcial en cuanto a él. Según la institución del preaviso, el trabajador percibía el salario de ciertas horas diarias (o de lapsos parecidos en otras legislaciones), sin prestar efectivamente servicios. Ha de entenderse, aunque se plantea duda al respecto, por el favor de que ella se deriva para el trabajador, que éste conserva el derecho a ese pago horario; porque, en otro caso, la huelga habría empeorado una situación previa a su planteamiento y el preaviso se habría modificado a favor del empresario, con la consiguiente nulidad.

INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO

DEL TRABAJO

Durante el desarrollo de una huelga y cuando esta se prolongue por más de diez días, el Ministerio del Trabajo pedirá promover la constitución de un Tribunal de Arbitraje, que se compondrá de tres miembros que se designarán de la siguiente manera: Uno por la empresa, otro por el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, e en defecto de estos por los trabajadores en Asamblea General y el tercero de común acuerdo por dichos dos árbitros. En caso de que dentro de las 48 horas siguientes a su posesión los árbitros no se pongan de acuerdo para elegir al tercero, será designado por el Minis

terio del Trabajo de lista elaborada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual será integrada para períodos de dos años, con doscientos (200) ciudadanos colombianos, residentes en los distintos departamentos del país, abogados titulados, o especialistas en Derecho Laboral o expertos en la situación económica y social del país y de reconocida honorabilidad.

La constitución de este Tribunal de arbitraje tiene por objeto proponer a las partes fórmulas de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se hará por medio de votación secreta. Con intervalos de veinte (20) días se repetirá éste mismo procedimiento, sin perjuicio de que las autoridades del trabajo puedan intervenir directamente ante las partes con el propósito de estudiar y proponerles fórmulas de arreglos.

FORMA DE LA HUELGA

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo establece que la huelga debe efectuarse en una forma pacífica y ordenada, e inclusive como se dijo anteriormente los trabajadores deben abandonar el lugar del trabajo, de suerte que entre nosotros no cabe la huelga llamada de brazos caídos que consiste en la permanencia de los trabajadores en los sitios del trabajo, pero sin ejecutar las labores correspondientes. Esta caracteriza el espíritu de nuestra legislación, en lo que se refiere a ésta materia, porque se opone al criterio revolucionario o anarquista que mira la huelga como un instrumento de perturbación del orden público que concierne no solo al patrono correspondiente sino a las autoridades, quienes se verán obligadas a interponer su influencia en favor de las demandas obreras si mediante la huelga llegare a perturbarse seriamente.

COMITES DE HUELGA

El artículo 447 del Código del Trabajo establece: Los directores del movimiento pueden constituir "comités de huelga" que sirven de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los patronos y sus representantes.

Esta norma asegura a los trabajadores en huelga medios suficientes para que el movimiento laboral pueda ser conducido de conformidad a reglas determinadas.

F U N C I O N E S D E L A S A U T O R I D A D E S

Las autoridades policivas durante el desarrollo de la huelga están encargadas de la vigilancia del curso pacífico del movimiento y de un modo permanente ejercerán la acción preventiva y represiva que les corresponda, este con el fin de evitar que los huelguistas o cualesquiera personas que en conexión con ellas excedan las finalidades jurídicas de la huelga, e intenten aprovecharla para promover desordenes o cometer infracciones o delitos.

Las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persisten en la huelga y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los grupos minoritarios, aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.

Antes del Decreto 2351/65, las autoridades estaban obligadas a dar protección a los trabajadores que libremente querían continuar su trabajo."

Esto último fue criticado porque si bien es cierto que el derecho de huelga está reconocido en la Constitución y las leyes y este ha sido declarada previo el llenado de los requisitos legales, por la mayoría que exige la ley y mediante votación secreta, la decisión de tal mayoría debía imponerse a la totalidad de -

los trabajadores, para que el movimiento tuviera la generalidad necesaria para operar como instrumento eficaz frente al patrono. Pues huelgas parciales se harían irrisorias, pues con un número de trabajadores puede en muchos casos la empresa mantener sus servicios esenciales en forma de evitar la paralización de labores.

Antes del citado Decreto (2351/65) durante el desarrollo de la huelga se situaban siempre en conflictos de principios constitucionales, a saber: Libertad de Trabajo y el derecho a la huelga. Por lo tanto aún declarada la huelga legalmente, la fuerza pública se ponía en una situación difícil, porque debía ampara simultaneamente dos derechos incompatibles en ese momento, concretamente el de los que querían trabajar e continuar sus labores y el de los que querían la huelga: la minoría en el primer caso y en el segundo la mayoría. Estas refrigas restaban eficacia a la huelga y más si actuaban esquivales con el pretexto de cumplir el deseo de trabajar, como se dijo anteriormente.

Una situación como la anterior originaba frecuentes choques violentos entre los trabajadores y entre estos y la autoridad.-

Lo anterior ha quedado modificado, al terminar para la minoría que no va a la huelga el derecho a trabajar durante el desarrollo de la misma.

CLASIFICACION DE LA HUELGA

La norma general es que la huelga puede ser legal e ilegal.

Una vez producida la huelga, esto es, una vez que haya sido declarada como se ha dicho anteriormente por la mayoría absoluta de los trabajadores e por la Asamblea General del Sindicato e Sindicatos a que estén afiliados la mayoría de los trabajadores y en votación secreta, se procede a su calificación.-

El Código Sustantivo del Trabajo no establece cuando es el momento oportuno en que debe ser calificada la huelga, pero se considera, como dice el Dr. Oskarselane de la Hez, que "solo es precedente una vez que la huelga se ha producido porque si la calificación es de ilicitud, con las correspondientes sanciones, se lo procederá cuando el hecho se haya consumado.

DECLARATORIA DE ILEGALIDAD

La declaratoria de ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será decretada administrativamente por el Ministerio del Trabajo. La Previsión respectiva deberá cumplirse inmediatamente y contra ella solo procederá las acciones pertinentes ante el Consejo de Estado.

No obstante de haberse reanudado las actividades el Ministerio del Trabajo podrá declarar la ilegalidad correspondiente, y surtir los efectos de tal declaratoria.

CAUSALES DE ILEGALIDAD DE LA

SUSPENSION COLECTIVA DEL TRA-

BAJO

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 450, establece las causas de ilegalidad que a la letra dice:

- a) Cuando se trate de un servicio público;
- b) Cuando se persiga fines distintos de los profesionales o económicos.
- c) Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo y de conciliación en forma legal.

- d) Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el artículo 444 o sea por la mayoría absoluta de los trabajadores por la Asamblea General del Sindicato o Sindicatos a que estén afiliados la mayoría de los trabajadores y en votación secreta.
- e) Cuando se declare después de dos meses de determinada la etapa de conciliación
- f) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo.
- g) Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

E F E C T O S D E L A D E C L A R A T O R I A D E

I L E G A L I D A D

Una vez declarada la ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir a aquellas trabajadoras que hubieren participado e intervenido en él. Respecto a los trabajadores amparados por el fuero sindical, el despido no requerirá calificación judicial. En la misma providencia en que se decreta la ilegalidad se hará tal declaración y se suspenderá por un término de dos a seis meses la personería jurídica del sindicato que haya promovido e apoyado la suspensión o paro del trabajo y aún podrá declararse o decretarse resolución, a juicio de la entidad o funcionario que haga la calificación. Las sanciones establecidas anteriormente, no es óbice para que el patrono pueda ejercitar la acción contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.

Una vez declarada la ilegalidad antes mencionada, el Ministerio del Trabajo intervendrá de inmediato para evitar que los patronos despidan a aquellos trabajadores que hayan hecho cesación pacífica del trabajo, pero por razones o circuns-

45531

tancias ajenas a su voluntad y que han sido creadas por las condiciones mismas del paro. Pero el patrono si queda en libertad para despedir a aquellos trabajadores que una vez declarada la ilegalidad, persisten por cualquier motivo en el paro. El patrono además tendrá la obligación de presentar al Inspector de Trabajo correspondiente o al funcionario comisión de por el Ministerio una lista con los nombres de todos aquellos trabajadores que considere necesario despedir por haber intervenido o participado en la suspensión del trabajo y que no se trate de aquellos que por circunstancias ajenas a su voluntad, como se dijo anteriormente, hayan hecho cesación pacífica del trabajo.

El funcionario respectivo deberá hacer un informativo completo, teniendo en cuenta la lista que ha llegado a sus manos. Con base en dicho informativo y por medio de resolución motivada indicará si es necesario que trabajadores se encuentran dentro de la excepción ya dicha. En la misma providencia el funcionario conminará al patrono para que se abstenga de despedir a dichos trabajadores, en caso de no haberlo verificado, bajo la pena de incurrir en las sanciones establecidas por la ley, o se las impondrá en el caso de que ello hubiere acentuado.

La facultad que tiene el patrono de despedir a los trabajadores que persisten en el paro, solo se hace efectiva dos días después de haberse expedido la resolución de declaratoria de ilegalidad.

Otro de los efectos de la declaratoria de ilegalidad es que los trabajadores deben, en forma inmediata reanudar su trabajo. En el caso de no hacerlo dentro del plazo fijado en la resolución que determine dicha ilegalidad, podrán darse por terminados los contratos de trabajo, quedando el patrono o empresario en libertad de contratar nuevos trabajadores. De ahí que pueda afirmarse que la-

huelga ilegal termina los contratos de trabajo, y sin responsabilidad para el patrón.

Por lo expuesto anteriormente, se ha sustentado " que el derecho Constitucional de Huelga, no es absoluto; declarada la ilegalidad de la huelga, sin que tal calificación aparezca como arbitraria, debe considerarse que a partir de ese momento, recuperan su virtualidad las obligaciones laborales y que, cesando el derecho de huelga, el trabajador debe cumplir la intimación patronal del reintegro al servicio, incurriendo en caso contrario en justa causa de despido".

De acuerdo con la doctrina expresada incurren en incumplimientos contractuales, y pueden ser legítimamente despedidos, los trabajadores que persisten en una huelga ilegal, a pesar de haber sido intimados, por el patrón para que reanuden sus tareas.

Si bien coincide con que el ejercicio del derecho de huelga consiste en la participación del trabajador en una abstención laboral colectiva, no constituye causa de despido, no es menos cierto que, como se ha señalado con anterioridad, lo que está en juego en la huelga ilícita, es la responsabilidad que el trabajador asuma por actos a él imputables, cual la abstención de trabajar; en consecuencia, si tal abstención continúa una vez que la huelga ha sido declarada ilícita, resulta claro que no se está ante el ejercicio de un derecho, sino frente a una conducta individual que puede calificarse, desde el lado empresarial, como justa causa de disolución del contrato por hecho imputable del trabajador. Para dispensar el cese sin indemnización del trabajador, cuando este se haya adherido voluntariamente a una huelga ilegal, no es requisito indispensable que se haya cometido durante estos actos que constituyen causa justificada de despido; porque la simple negativa de trabajar, después de haber sido intimado para ello, en

el caso de una huelga ilegítima, basta para que se justifique la ruptura del contrato de trabajo. Puede afirmarse que solo la práctica justa del derecho de huelga descalifica la disolución del contrato de trabajo que afecte al trabajador, - cuando no ha habido negativa a reanudar la prestación de los servicios; pues la - desobediencia ante la intimación formulada con motivo de la ilegalidad o ilicitud de la huelga hace injustificado el abandono.

PROHIBICION DE LA HUELGA EN
LOS SERVICIOS PUBLICOS

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 12 establece: " El Estado Colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga en los términos - prescritos por la Constitución Nacional y las Leyes. "

La Constitución Nacional: " Se garantiza el derecho de huelga salvo en los - servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio. "

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

Entre las actividades que constituyen servicio público encontramos:

- a) Las de empresas de transporte, acueducto, energía eléctrica y telecomunicacio - nes.
- b) Los que se presten en cualquiera de las ramas del poder público.
- c) Establecimientos sanitarios de cualquier clase, como hospitales y clínicas.
- d) Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia.

- e) Las de plantas de leche, mataderos, mercado y todos los organismos de distribución de éstos establecimientos, sean ellos oficiales o privados.
- f) La de todos los servicios de higiene y aseo de las poblaciones.
- g) Las de explotación, refinación, transporte y distribución del petróleo y sus derivados, cuando estén destinados al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno.
- h) Las de explotación, elaboración y distribución de sal.

En cualquier caso en que se presentare de hecho la suspensión de actividades en empresas, establecimiento o entidades de servicio público, directa o indirectamente a cargo del Estado, sus directores procederán a tomar, con la colaboración de las autoridades, las medidas necesarias para garantizar la continuidad en la prestación de dichos servicios, sin perjuicio de aquellas sanciones a que se harán acreedores los trabajadores que hayan participado en el cese de actividades.

Cuando se presenta de hecho el evento antes mencionado, en las empresas de servicio público, a cargo de particulares, tomarán las medidas necesarias al respecto, los alcaldes, para restablecer los servicios suspendidos y garantizarán su mantenimiento.

PERJUICIO QUE CAUSA LA HUELGA

EN LOS SERVICIOS PUBLICOS

Generalmente, las huelgas de los trabajadores ocupados en servicios públicos no encuentran ambiente popular; la opinión pública rechaza estos movimientos huelguísticos que perturban complejos intereses, esencialmente los del público -

consumidor, no beligerantes en el conflicto y obligado a soportar las consecuencias de éste. Casi siempre los sindicatos recurren, antes de iniciar una huelga a la opinión pública, convencidos de que ésta es un factor importante y decisivo para el buen término del conflicto. Como se ha dicho, el ambiente popular acompaña al trabajador cuando el movimiento se ciñe a un aspecto estrictamente profesional; pero esa misma opinión se aparta de él desde el momento en que el paro sirve de política demagógica o cuando sus pretensiones rebasan la real y equitativo. Por tales razones, la huelga de los trabajadores que pertenecen a los servicios públicos, no resultan en general, populares; porque más que todo significan molestias y perjuicios para los terceros usuarios de dichos servicios que para los concesionarios u organismos públicos.

A esa, no muy grata consecuencia, que para el consumidor y usuario en general significa casi sin excepción la huelga en los servicios públicos se suman otras dos razones. Primero, cuando la explotación de ese servicio que es lo más frecuente, presente carácter estatal o municipal, la paralización del mismo trae como consecuencia un perjuicio económico a todos los habitantes de la entidad local o nacional; y ello por cuanto repercute en descuidar insituciones e aspectos de eminente beneficio e necesidad general. No cabe, pues, sin negarle la índole de justa a muchas reclamaciones, que los servidores públicos renegando de esa condición, antepongan el interés particular al general, con ruina de los principios jurídicos más venerados y respetables. En segundo término la paralización de tales servicios, repercute a veces más sensiblemente las empresas explotadoras, sobre las que en apariencia son terceros. Ejemplo: Una prolongada huelga ferroviaria, puede significar sin más la pérdida completa de cosechas perecederas o de productos destinados a uso e consumo solo en concreta y breve temporada.

FUNDAMENTO DE LA PROHIBICION DE LA
HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS

Uno de los fundamentos de la prohibición de la huelga en los servicios públicos es la desorganización que esta trae en los ya mencionados servicios públicos. Si bien la huelga es lícita cuando se trata de intereses particulares, no es lo mismo si afecta a los servicios públicos; porque por encima del interés particular, se encuentra el interés general. Así tenemos por ejemplo, una huelga en el servicio de luz, agua, etc., va en detrimento de la colectividad.

Debe tenerse en cuenta que la exclusión o restricción huelguística para los servicios públicos, se funda en su continuidad; su funcionamiento debe asegurarse en forma permanente para la satisfacción de una necesidad colectiva que ya ha sido creada. Ese régimen de continuidad es, en el fondo, el concepto perenne del Estado mismo, que hace de la noción del servicio público y de la práctica de la huelga dos términos antagónicos.

EL LOCK-OUT

Como hemos visto la prohibición de la huelga en los servicios públicos, se justifica por la generalidad y la continuidad de las necesidades comunes que suple la actividad correspondiente; de suerte que, si tales razones se atienden para prohibir la suspensión colectiva de trabajo por parte de los operarios, igual razón existe para que la ley prohíba el cierre de esta misma clase de empresas, o sea el lock-out.

En consecuencia la legislación no solo prohíbe la huelga o suspensión colectiva de trabajo por parte de los trabajadores, sino que también controla el cierre de empresas, o lock-out, en los servicios públicos, como lo establece el artículo 464 del Código. Por lo tanto, estas empresas de servicios públicos que no dependan directa o indirectamente del Estado, no pueden suspender ni paralizar sus labores, sino mediante permiso del gobierno dándole aviso a éste con

CONTINUIDAD DE SERVICIO;

seis meses de anticipación cuando menos, a fin de que puedan tomarse oportunamente las providencias que aseguran la continuidad del servicio.

Esta norma se complementa con el artículo 465, en virtud del cual el Gobierno está autorizado para asumir la dirección y tomar todas las providencias necesarias para restablecer los servicios suspendidos y garantizar el mantenimiento de las empresas de servicio público, en cualquier caso en que se presentare de hecho la suspensión de actividades en algunas de ellas.

En general puede decirse que en Colombia, aunque no está prohibido expresamente el lock-out, como contrasensitiva de la huelga, si está reglamentado en forma tal que conduce a su prohibición ya se trate de empresas de servicio público o de empresas privadas. Por lo que respecta a las primeras acaba de verse lo pertinente que dan al Gobierno los instrumentos necesarios para el mantenimiento de los servicios. Por lo que hace a las empresas particulares el artículo 51 en su inciso tercero del Código Sustantivo del Trabajo reglamenta la suspensión de actividades por parte de las empresas, exigiendo para ello la existencia de causas económicas o técnicas que justifiquen la medida y un preaviso de treinta días para los trabajadores, la cual debe ser comprobada. Este aviso puede emitirse solo en el caso de un caso fortuito o fuerza mayor, sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar cuando el contrato de trabajo se hubiere realizado por un tiempo mayor. Si la empresa reanuda sus actividades dentro de los ciento veinte días (120) siguientes, deberá admitir de preferencia al personal licenciado y en las mismas condiciones en que se encontraban antes del cierre o clausura. Si dentro de los tres días siguientes, los trabajadores avisados no se presentaren perderán el derecho profesional.

CAPITULO SEPTIMO

" ARBITRAMENTO "

- 1) Antecedentes Históricos.
- 2) Ventajas e inconvenientes del Arbitramento.
- 3) Clase de Arbitramento y sus diferencias.
- 4) Precedencias.
- 5) Composición del Tribunal de Arbitramento obligatorio.
- 6) Requisitos que deben reunir los Arbitros.
- 7) Término para tomar posesión y ejercer sus funciones.
- 8) Personas que no puedan ser Arbitros.
- 9) Facultades de los Arbitros.
- 10) Término para fallar.
- 11) Notificación del Fallo.

EL ARBITRAMENTO

ANTECEDENTES HISTORICOS

El Arbitramento es una palabra que viene de la voz latina arbitrio. Tiene su origen en las primeras discordias de los hombres, cuando estos buscaron la solución de sus dificultades valiéndose de los recursos que la razón natural les inspiraba y que los antiguos consejeros de su parte tenían, antes que se condensaran los principios del Derecho y se establecieron los Tribunales.

Para Guillermo Cabanellas: Dos son las causas en que el Magistrado Romano disponía de facultades amplias para resolver; como en las acciones de buena fé. Era el arbitraje de un hombre de bien o de un hombre bueno en el sentido de la buena fé y el proceder recto. Se recurría a él entre los romanos, cuando gozaba de la amistad o confianza de las partes, para que estimaran las prestaciones e los resarcimientos en un negocio de buena fé para tasar los bienes que debía colacionar el emancipado para poder entrar en la sucesión paterna; para poder juzgar sobre el uso hecho por el usufructuario etc. Mas que el arbitro propiamente dicho se parece al amigable componedor de la actualidad.-

Había también los árbitros honorarios. Se llamaba así al Magistrado o Juez. En la época de las acciones de la ley, era un procedimiento de origen arbitral que lograba la sanción del Pretor.

Se ha afirmado que el Arbitramento fue la primera forma de administrar justicia. En Roma la institución fue conocida desde el "status civitas".- Los procedimientos destinados a la defensa de los derechos se dividieron en dos campos diferentes: en el campo familiar podían suceder desavenencias, sometidas al "ius familiare" aplicado por el jefe de la familia, quien recibía el nombre de iudex-

domesticas. Y en el campo inter-familiar donde sobrevinían desavenencias más importantes que se llamaron "lites".

En el último caso existieron diversas formas de resolver los conflictos o "lites".

La primera forma, consiste en la de utilizar en la solución de los conflictos surgidos con personas extrañas a la familia la fuerza física y material, en muchos casos con el concurso de las mismas familias y de los parientes o amigos. Esta primera forma no se puede entender como una manera jurídica para resolver las diferencias de la vida social, ni mucho ni menos se puede tener como la primera forma de administrar justicia.

La segunda forma consistía en emplear la fuerza pública para defender los derechos de los particulares. Cuando apareció esta manera de defender los derechos, los individuos perdieron la facultad de hacerse justicia por sí mismos. Se puede afirmar que el derecho desapareció la vindicta y nació la justicia.

Entre las dos formas antes enunciadas, existieron muchos estados intermedios ya que el modo de defender los derechos por la propia mano del perjudicado, trajo enormes perturbaciones para la paz y bienestar social.

Entre estos diversos estados de transición, existe la primera forma del arbitramento, es decir nació como un estado intermedio entre la justicia privada y la justicia pública.

Esta institución consistía, en que cuando surgían dificultades entre dos individuos, éstos en lugar de resolverlos mediante el empleo de la fuerza física, que atentaba contra la paz colectiva y la integridad personal, podían resolverla mediante el nombramiento de un árbitro, el cual se le encomendaba la mi -

sión de decidir quien tenia la razón.

El acuerdo por el cual dos personas se sometían a un árbitro se llamó compromiso.

Esta institución por nacer dentro del Estado de la justicia privada, era de carácter privado. Hasta tal punto que si una de las partes no conviniere lo decidido en el laudo arbitral, podía hacerse valer su derecho mediante el uso de la fuerza, negándose a someterse al fallo.

Posteriormente nació el arbitraje obligatorio: Las partes no podían resolver sus conflictos mediante el empleo de la fuerza, sino que podían someterse al arbitraje y no podían desconocer el laudo que pusiera fin al negocio, el cual se convirtió en norma de derecho público.

De todo lo anterior se deduce que la administración de Justicia nació en la institución del arbitramento, separándose luego para convertirse en la justicia administrada por el Estado, pero dejando a las partes la posibilidad para a cogerse al arbitraje.

En las leyes Españolas, desde las mas remotas edades, existían referencias al arbitramento, en las leyes de las partidas aparece legislada la materia en una forma mas organizada. En Francia, inicialmente no se legisló sobre el arbitramento, como forma especial de decidir los conflictos, pero posteriormente se amparó por la ordenanza 1518 y la Ley 16 de 24 de Agosto de 1.790. Mas adelante si se legisló en una forma concreta sobre el mismo, sufriendo al respecto algunas modificaciones con posterioridad.

El concepto de arbitraje se ha venido desarrollando más o menos paralelo con el arbitraje internacional, civil y comercial. Si el arbitraje internacio-

nal es un medio pacífico y amistoso de solucionar los conflictos que se suscitan entre las naciones, por medio de jueces internacionales; aunque es obligatorio, siempre busca una mediación entre los países que han suscrito el arbitraje. Naturalmente que el arbitraje Laboral tiene normas especiales en desarrollo de principios propios del Derecho del Trabajo. El arbitraje solo se refiere a los conflictos de intereses y por lo mismo no a funciones jurisdiccionales; pero sin embargo el arbitraje es un verdadero juicio.

La palabra árbitro ha sido definida como " Juez nombrado por las mismas partes para decidir una diferencia o un asunto litigioso entre las mismas."

Aristóteles decía: " su querer era el de que las Leyes dejasen poco al arbitrio del Juez, aún comprendiendo la posibilidad de que estas abarcasen todas las situaciones " Decía que el arbitrio del Juez, no es tal; pues en realidad está regulado el Derecho, por la ciencia del Derecho, que le da la norma. Si el árbitro fuera libre absolutamente libre, se incurriría fácilmente en la arbitrariedad o sea en aquel acto, conducta o proceder, contrario a lo justo, razonable o legal, inspirado solo en la voluntad, el capricho o un propósito maligno. El árbitro judicial se basa esencialmente en la razón y en la equidad."

VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL DEL ARBITRAMIENTO

El arbitraje es un medio especialísimo para evitar la suspensión del trabajo y por medio de él tanto patronos como trabajadores y Estado, tratan de resolver en forma breve y sumaria los conflictos que se les presenten por razón de las relaciones laborales.

La mayoría de los empresarios y trabajadores han llegado a la convicción de

que es mejor " un mal arreglo que el mejor de los pleitos que se gane" y por ello han acudido a la institución del arbitraje. En él se dilucidan uno o pocos problemas; se buscan personas de reconocida probidad que brinden garantías y confianza a las partes; la ley señala el plazo relativamente cierto para la decisión de las partes podrán ampliarlo de común acuerdo. La decisión de tal controversia solo es susceptible de un recurso especial del derecho laboral, es decir, el de homologación.

Las ventajas del arbitramento han quedado señaladas a través de su aplicación creciente en la mayoría de las empresas; en las distintas recomendaciones presentadas por resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo, en las cuales siempre abogan por la creación de Tribunales de Arbitramento que seleccionen en forma más rápida y efectiva los distintos conflictos obrero-patronales todo ello para lograr que las partes se abstengan de recurrir a huelgas lock-out mientras dure el procedimiento del arbitraje, y para que acepten el laudo arbitral.

El arbitraje adquiere hoy una gran importancia en el Derecho Laboral, porque es el medio eficaz que trata de resolver, con carácter voluntario o forzoso, las diferencias surgidas entre patronos y obreros. Es hoy señalado como base del arreglo.

Otras de las desventajas del arbitramento es que, puede que los árbitros no desempeñen con honradez, honestidad e imparcialidad sus funciones, creando en esta forma una situación difícil tanto para los patronos como para los trabajadores.

Para algunos gobiernos el arbitramento ha sido motivo de serios estudios y lo han adoptado o rechazado de acuerdo con los principios mismos que rigen la economía de cada país.

En otros países por el contrario, las legislaciones prohíben en muchos casos el arbitramento, por considerar que él ataca directamente ciertos principios básicos del Derecho Laboral como es el de la irrenunciabilidad de ciertos derechos. También porque el Estado tiene la obligación de prestar a los ciudadanos en forma gratuita la administración de la justicia laboral.

En los casos de arbitraje obligatorio, por tratarse de servicio público, puede presentarse el caso de que la empresa sea concesionaria del Estado y por lo mismo, en el caso de que no se pongan de acuerdo los árbitros para nombrar a un tercero, el nombrado por el Gobierno viene a ser Juez y parte en la solución del problema con las consiguientes secuelas propias de este procedimiento irregular que no rompe de hecho la equidad que debe reinar cuando se enfrenten trabajadores y patrones. Por lo tanto, algunos han considerado, que los trabajadores en este caso quedan en condiciones de dos a uno en el número de árbitros y como el laudo se dicta por mayoría de votos, el resultado final desde todo punto de vista desfavorable al trabajador, ya que el Estado es consocio del empresario.

De todas maneras, el arbitraje es una institución valiosísima para ayudar a resolver los conflictos colectivos del trabajo.

CLASES DE ARBITRAMENTO Y SUS

DIFERENCIAS

Como se verá más adelante, el arbitramento es de dos clases. Obligatoria y convencional o voluntaria, según se llegue a él por expreso mandato de la ley o por acuerdo de las partes. El fallo es siempre obligatorio para las partes, ya se trate de tribunal obligatorio y voluntario. El arbitramento voluntario regu

la per las mismas normas establecidas para el arbitramento obligatorio, con la única diferencia de que cuando el tribunal es obligatorio el recurso interpuesto contra el fallo emitido por el mismo se surte ante la Sala de Casación Laboral - de la Corte Suprema de Justicia y cuando el Tribunal es obligatorio, se surte ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial.

Con la interposición de tal recurso se persigue que la justicia laboral - compruebe que el Tribunal no ha extralimitado el objeto para el cual se le convocó. Esto es, si la decisión corresponde a los puntos del pliego de peticiones - que constituya la materia del fallo. Si la Corte o el Tribunal comprueba que el aludo no ha extralimitado su objeto, lo declarará exequible, en caso contrario - lo anulará.

PROCEDENCIA

El artículo 452 del C. S. del T. establece:

" Procedencia del Arbitramento".

1) Serán sometidos al arbitramento obligatorio:

a) Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante el arreglo directo o por conciliación.

b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido por el artículo 31 del Decreto 2351/65.

2) Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes. (En este caso no puede haber suspensión colectiva del trabajo.)

Los trabajadores en Asamblea General o los sindicatos o sindicatos a que estén -

afiliados mas de la mitad de los trabajadores podrán solicitar antes de la declaración de la huelga e durante su desarrollo, podrán solicitar al Ministerio del Trabajo que sus diferencias y sobre las cuales no se ha logrado acuerdo alguno - en el arreglo directo y conciliación, sean sometidas a la decisión de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio. Esta solicitud será decidida en la votación secreta. Si la mayoría obtiene por el arbitramento, no se suspenderá el trabajo e se reanudará, si estuviese suspendido dentro del término de tres días hábiles. Dentro de los días siguientes se convocará el Tribunal.

COMPOSICION DEL TRIBUNAL DE
ARBITRAMENTO OBLIGATORIO

Como se dijo anteriormente, el Tribunal de arbitramento obligatorio se compone de tres miembros. Dos nombrados por las partes así: Uno por el patrono y otro por el sindicato o sindicatos a que estén afiliados mas de la mitad de los trabajadores y en su defecto por los trabajadores en Asamblea General. El tercero y último será nombrado de común acuerdo por dichos dos árbitros. Si dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la posesión los árbitros ya mencionados no se han puesto de acuerdo en la elección del tercero, será elegido por el Ministerio del Trabajo, de lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual tendrá una duración de dos años. Esta lista será integrada por un número determinado de personas, que sean ciudadanos colombianos, y que además llenen los requisitos establecidos al respecto.

REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LOS

ARBITROS

El árbitro debe reunir cualidades distintas a la del Conciliador o mediador. Actúa el árbitro, como Juez; decide en justicia y por lo tanto necesita conocer el derecho que asiste a las partes en cuanto a la controversia que les separa.-

La especialización del árbitro debe ser mayor que la del Juez común, por que distintos factores, no todos ellos de carácter jurídico alcanzan a la decisión que pronuncia para solución del conflicto.

De ahí que no solo es necesario atenerse a factores estrictamente jurídicos sino también a razones de carácter económico y en ocasiones a circunstancias de orden político, que se reflejan sintomáticamente a los conflictos laborales. Resulta evidente que el árbitro, al resolver la controversia a él sometida, crea generalmente una norma, que no le sucesiva será ley para las partes en el momento discrepantes, y además no resuelve un litigio entre ellas, sino un conflicto de carácter colectivo, cuya decisión alcanza en ocasiones toda una actividad económica o a una rama determinada de la producción. Por lo tanto los árbitros deben ser abogados titulados, especialistas en Derecho Laboral o expertos en la situación económica y social del país y de reconocida honorabilidad.

TERMINO PARA TOMAR POSESION Y

EJERCER SUS FUNCIONES

Los árbitros solo disponen dos días para aceptar el cargo, tomar posesión y ejercer sus funciones.

Por lo tanto los árbitros una vez que acepten y tomen posesión de sus cargos deben entrar en ejercicio de las funciones que les competen. Para este último -

caso se requiere que haya deliberación de toda aquella materia del conflicto y por lo tanto asistencia plena de los árbitros e miembros que componen el Tribunal.

Los árbitros deben decidir sobre todos aquellos puntos sobre los cuales no hubo un acuerdo en las etapas del arreglo directo y de la conciliación.

PERSONAS QUE NO PUEDEN SER

ARBITROS

No pueden ser árbitros aquellas personas que hubieren intervenido en representación de los trabajadores o patrones, directa o indirectamente, en las etapas del arreglo directo o conciliación del conflicto colectivo. Tampoco pueden ser árbitros, aquellas personas que son empleados, representantes apoderados o abogados permanentes de las partes; lo mismo aquellas personas que por cualquier vínculo de dependencia se hallan ligadas a las partes. Aquellas personas que han sido árbitros tres veces en un mismo año, tampoco pueden serlo en un caso posterior dentro del mismo año. Esta prohibición se extiende a aquellos individuos que hubieren sido condenados a pena aflictiva y que no hubieren sido rehabilitados.

FACULTAD DE LOS ARBITROS

En estos conflictos se trata de establecer nuevas condiciones de trabajo, es decir crear o modificar las normas de derecho pre-existentes, por ello las facultades del Tribunal son más extensas y tienen un alcance mayor, porque implican una verdadera labor legislativa, creadora de actos-reglas como dice Jaze y -

León Diguít.

Lógicamente los árbitros al fallar deben tener en cuenta ante todo la equidad para crear normas reguladoras de la relación laboral que cumpla con la situación financiera de la empresa y que sea acorde con la situación económica del país y de la región respectiva. Por ello los árbitros deben estudiar muy cuidadosamente el costo de la vida, la capacidad económica de la empresa, las condiciones similares de otras empresas que se dediquen a la misma actividad industrial e comercial, con el fin de no constituir un gravamen irresistible sobre la respectiva empresa. Por ello deben tenerse en cuenta dos principios importantes el sentido proteccionista de la Ley Laboral y la equidad, en la solución del conflicto.

Cabe anotar, que los árbitros una vez hayan tomado posesión de su cargo pedirán solicitar a las partes o a sus representantes, todas aquellas informaciones que faciliten el desempeño de su cometido; ordenar inspecciones oculares, interrogar a las partes y recibir declaraciones.

TERMINO PARA FALLAR

De acuerdo con el artículo 459 del C. S. del T. los árbitros tienen un término de diez días, contados desde su integración para fallar, contando a partir de la integración del Tribunal; pero las partes de común acuerdo pueden ampliar ese término.

Por lo tanto no basta que los árbitros acepten y tomen posesión de sus cargos, para que se entienda integrado el Tribunal de Arbitramento, sino que es preciso que éste se reúna en su totalidad, o sea con la asistencia de todos sus miembros.

bros, con el único fin de iniciar y adelantar el estudio de aquellos puntos del pliego de peticiones, como ya hemos repetido en varias ocasiones, sobre los cuales no se ha logrado un acuerdo en la etapa del arreglo directo o conciliación.

Muy distinto es el caso en que los árbitros no observan el plazo para aceptar y tomar posesión del cargo que le ha sido señalado. El Ministerio del Trabajo en caso de que ello ocurra puede considerarlos renuentes y proceder a reemplazarlos. Pero si el Ministerio del Trabajo haya justificado la demora o por cualquier otro motivo aceptable, será forzoso tomar la fecha de integración del Tribunal para que comience a correr el término para fallar.

NOTIFICACION DEL FALLO

El fallo o laudo arbitral se notifica personalmente o mediante comunicación escrita a las partes.

En el lapso comprendido desde la presentación del pliego de peticiones hasta la firma de la convención colectiva o la notificación del laudo arbitral, no puede el patrono despedir a ningún trabajador de su establecimiento sino con el respectivo permiso de la autoridad competente.

CONCLUSIONBIBLIOTECA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Los Conflictos Colectivos de Trabajo en la forma en que están reglamentados en el Código Laboral Colombiano, y en especial refiriéndome a la huelga co consecuencia fáctica del agotamiento de las etapas de arreglo directo y conciliación no ofrece ninguna clase de garantías en favor de la clase trabajadora o para mejor decir de las personas que colaboran de una manera más eficaz en la consecución de determinadas reivindicaciones en el aspecto económico-social dentro de un sindicato.-

Una de las causas básicas y determinantes del fracaso de las Huelgas, radica en las mismas condiciones económicas y sociales del país en que debido al nivel alto de desempleo y a la tasa desorbitante del crecimiento de la población, hacen que las personas sujetas a la presión del empresario y a la apatía y negligencia de las autoridades administrativas, en colaborar de una manera armoniosa en la solución del conflicto, cedan o deserten del movimiento lo que trae como secuela el despido injusto de los trabajadores que más activamente propendieron por el logro de objetivos concretos.

Para terminar quiero concluir que por los hechos que cité y por otros más que requerían un estudio más detallado y amplio, que el derecho huelga en la forma y condiciones en que se encuentra en nuestra legislación colombiana es un " derecho utópico o más claro de mendigos ".

BIBLIOGRAFIA

- Derecho Colectivo del Trabajo..... Guillermo Canache Henríquez.
- Derecho de los Conflictos Laborales. Guillermo Cabanellas.
- Revista del Trabajo..... Organó Oficial del Ministerio del Trabajo.-
je.-
- Enciclopedia Omba..... Conflictos Colectivos.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Código Procesal Laboral..... Ortega Torres (Coment)
- Conflictos Colectivos..... Marie de la Cueva.
- Conferencias del Derecho del Trabajo Dr. Ignacio Reyes Pesada.
- Conferencias de Derecho Colectivo
del Trabajo..... Dr. Oscar Solano de la Hoz.
- Régimen Laboral (comentarios).