

13170
B87

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
REPUBLICA DE COLOMBIA

RECTOR :

Dr. MANUEL R. NAVARRO

SECRETARIO GRAL. :

Dr. ALVARO BARRIOS AIGLE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

DECANO :

Dr. PEDRO PACHECO OSORIO

SECRETARIO:

Dr. JULIO VARELA ESCUDERO

PRESIDENTE DE TESIS:

Dr. GUILLERMO GUERRERO F.

PRESIDENTE HONORARIO :

Dr. ANTONIO BARBOZA AVENDANO

Dr. EDUARDO GONZALEZ HERRAZO

EXAMINADORES:

Dr. ABEL PEREZ CHAIN

Dr. ALFONSO NIEVES GOMEZ

Dr. _____

CARTAGENA - MARZO DE 1972 -

DEPARTAMENTO DE
SECRETARIA DE
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

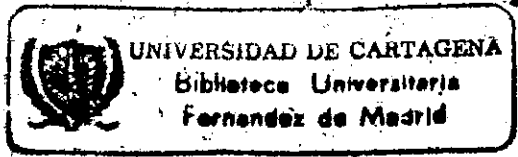
FACULTAD DE DERECHO

REGLA M E N T O :

"LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA
LAS OPINIONES EMITIDAS EN ESTA TESIS,
TALES OPINIONES SON CONSIDERADAS COMO
PROPIAS DE SU AUTOR (ARTICULO 83) "

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE
DOCTORA EN DERECHO Y CIENCIAS
POLITICAS



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
Biblioteca Universitaria
Fernandez de Madrid

Presentada por:

MARIELA GUARDELA CARDONA

TITULADA EN

"CONFLICTOS DE TRABAJO"

S. C. I. B.
00018496-2

DEDICATORIA

A MI PADRE _____ LUIS M. GUARDOLA C.

A MI MADRE _____ PETRONA CARRERA A.

A MIS HERMANOS _____

A MI ABUELA _____ MARIA VDA. DE CARRERA

A MI NOVIO _____ EDGARDO GONZALEZ H.

A TODOS AQUELLOS QUE DE ALGUNA MANERA HAN COLABORADO EN LA TERMINACION DE MI CARRERA.

I N D I C E :

INTRODUCCION.....Pag. 1.

CAPITULO I -

ORIGEN Y EVOLUCION DE LOS CONFLICTOS.....	3.-
NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.....	6.-
INTRINSECA.....	7.-
EXTRINSECA.....	7.-
DEFINICIONES DIVERSAS.....	8.-
CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.....	10.-
CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES.....	11.-
INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.....	12.-
JURIDICOS Y ECONOMICOS.....	15.-
CONFLICTOS INTENSINDICALES.....	17.-
SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.....	19.-

CAPITULO II -

LA HUELGA.....	21.-
EVOLUCION GENERAL.....	21.-
NATURALEZA DE LA HUELGA.....	27.-
LA HUELGA COMO HECHO.....	27.-
" " " " UN ACTO ANTIJURIDICO.....	28.-
" " " " DERECHO COLECTIVO.....	30.-

INTRODUCCION

"El propósito que me induce a la presentación de este trabajo, como requisito final de mis estudios, no es solamente para el cumplimiento de una ritualidad universitaria en la opción del título de Abogada, sino el deseo que he tenido de investigar y analizar un tema tan importante y tan discutido en todos los tiempos.

El tema que he escogido se denomina : "CONFLICTOS DE TRABAJO". Estos conflictos se han presentado desde que existen hombres al servicio de otros hombres, o sea que el fenómeno se remonta a épocas antiquísimas. En la época de Esclavismo, en la Roma Antigua, en Egipto, se presentaron problemas o levantamientos de esclavos en contra de los esclavistas, pero no pueden considerarse estos, verdaderos conflictos de trabajo.

Estos nacieron efectivamente con el advenimiento de la industria, con el sistema liberal, cuando los obreros dan nacimiento a las asociaciones profesionales, que se hacen justicia por sus

proias manos.

Trato también sobre la huelga, teniendo en cuenta su naturaleza jurídica, desde el punto de vista de la Doctrina; como se considera actualmente en las legislaciones, su finalidad desde el ángulo económico y jurídico.

En fin, hago un recorrido por todas las modalidades de este fenómeno jurídico, hasta detenerme en la forma como está consagrada en Colombia, que es como un derecho individual y lo consagra el artículo 18 de nuestra Constitución Nacional.

Después de apreciar ampliamente su desarrollo y procedimiento en el Estado colombiano, concluyendo con los diferentes sistemas que se han ideado para eliminar la huelga de las constituciones, y reemplazarla por sistemas más idóneos.

No pretendo en ningún momento encontrar una solución precisa a los conflictos de trabajo, porque es muy difícil su desaparición en nuestra sociedad, sino estudiar y analizar el problema."

CAPITULO I -

"LOS CONFLICTOS DE TRABAJO"

Origen y Evolución._____

1o) Los conflictos de trabajo son consecuencia de la injusticia social y de los desequilibrios económicos; por tanto componen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades. Según ciertos autores los antecedentes de estos conflictos se remontan a épocas antiquísimas. En la época del esclavismo se observaban ciertos brotes de inconformidad y errandamiento de los esclavos en contra de sus amos. Un caso patente fue el de Espartaco, al cual se adhirieron campesinos y artesanos libres, explotados por los grandes propietarios de tierras y el Estado esclavista.

También hubo una rebelión realzada por los músicos de Roma en la antigüedad, cuando abandonaron la ciudad, por haberles prohibido la celebración de los banquetes sagrados en época de Júpiter. Pero ninguno de estos conflictos de los tiempos antiguos constituirían verdaderos conflictos

de trabajo porque les faltaba arguir lo esencial de estos conflictos cual es existir entre las partes en pugna un contrato de trabajo.

Estos conflictos vinieron a originarse efectivamente con la industria, con el advenimiento de las coaliciones, con la formación de las asociaciones profesionales; fue cuando los obreros hacían justicia con sus propias manos, fue cuando aparecieron los paros, las huelgas, porque era la única forma de protestar y de hacer valer sus derechos, ante un Estado incommovible a las exigencias de los trabajadores. Estos nuevos conflictos eran distintos a las viejas controversias de Derecho Civil o sea aquellos conflictos entre personas e intereses determinados, que los nuevos conflictos ponían en movimiento un interés colectivo o de categoría.

Los obreros sabían que si surgía un conflicto este no iba a ser resuelto por los procedimientos judiciales, por eso iniciaban una lucha social, cuya arma principal era la SOLIDARIDAD OBRERA para mejorar sus condiciones de trabajo.

Durante diversos periodos de tiempo en los

distintos países, estos conflictos constituían un acto delictivo, el cual era castigado severamente. De esta forma la huelga y el paro, caían bajo la sanción de la ley, por lo tanto la autoridad debía intervenir para imponer las respectivas penas y restablecer el orden jurídico violado.

A pesar de esto no se resolvían los problemas, pues no era posible obligar a los obreros a que regresaran al trabajo, y si bien se conseguían sustitutos para que reanudaran las labores, crecía la solidaridad obrera y aumentaban en mayor escala los conflictos.

El Estado dejó mucho tiempo solos a las clases sociales, pero lentamente se dió cuenta de las proporciones de la lucha, ya que el daño lo sufrían por igual trabajadores y patronos y consecuencia lógica de esto, el mismo Estado era perjudicado también. Esto último lo llevó a interponer su autoridad para que las partes procuraran componer sus diferencias.

El cambio en la actitud del Estado se operó a la vez que se produjo el tránsito del capitalismo

liberal al intervencionismo del Estado, el cual fue suave y moderado en los primeros años, pero cada vez más fuerte a medida que crecían las huelgas y los paros. Debido a esta serie de conflictos, surgieron muchas discusiones jurídicas, y los juristas empezaron a formar doctrina para concluir que todos esos conflictos no eran más que una violación del contrato de trabajo y por lo tanto el patrono debía demandar esas infracciones. Fue imposible dar aplicación al C. Civil, porque se necesitaba una legislación especial y hubo necesidad de legislar sobre esa materia. Este es el origen del derecho laboral con independencia del Derecho Civil.

Todo lo anterior demuestra que los conflictos colectivos han adquirido sustantividad propia, por eso es necesario estudiar su naturaleza:

NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Es lógico que la sustantividad de los conflictos de trabajo, deriva de la autonomía del derecho laboral, pero además de eso, tienen los conflictos de trabajo características propias que por sí

mismas contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía propias. Hay que comparar los conflictos de trabajo con los conflictos comunes o de derecho civil, teniendo en cuenta el aspecto intrínseco y el extrínseco:

NATURALEZA INTRÍNSECA: a) Se debe comparar el objeto de la divergencia y su enfoque jurídico: En el derecho civil la característica del litigio es una relación patrimonial entre las partes, mientras que en el derecho laboral la relación es puramente "personal".

b)-Desde el punto de vista económico se observa que en los conflictos de trabajo entra en juego la función "TRABAJO", mientras que en los de derecho común, el factor principal es el "CAPITAL".

NATURALEZA EXTRÍNSECA: Se demuestran dos circunstancias: a) La repercusión económica y social del conflicto, pues se opera una proyección expansiva del mismo, que del ámbito económico se desplaza al social; mientras la contienda del derecho común se localiza dentro del ámbito señalado por el límite patrimonial de las partes; b) La acción gremial

Se descubre otra diferencia entre los conflictos laborales y los de derecho común y surge en relación a los de índole laboral, en virtud de la actuación que cumplen los organismos profesionales, cada vez más extensiva en defensa del aspecto gremial.

Esta clasificación de la naturaleza de los conflictos es sostenida por Mariano Tiesdorff, en su libro "LA HUELGA".

DEFINICION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

El Profesor de la Universidad de Madrid, Eugenio Pérez Botija, ofrece una definición muy general:

"Con el nombre de conflictos laborales, se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo."

Hay muchas otras definiciones de conflictos de trabajo según el laboralista ERNESTO KROTOSCHIN, en sentido amplio "Se entiende por conflicto de trabajo las controversias de cualquier clase, que nacen de una relación de derecho laboral, sea que esa re-

lación se haya establecido entre un trabajador y un empleador individuales (contrato individual de trabajo) o entre grupo de trabajadores y patronos. (Convención colectiva de trabajo), pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral, existe entre un empleador o un trabajador y el Estado."

Y agrega el doctor KROTOSCHII. Este tercer grupo de conflictos (entre sujeto del derecho laboral y el Estado) puede separarse íntegra con los dos primeros tipos de conflictos, si el concepto en sentido estricto. Los conflictos de trabajo tienen una sustantividad propia que deriva de la aplicación del derecho del trabajo a una relación jurídica o social; es pues en función de estas nociones, que debe buscarse la definición. Esta no es una fórmula perfecta, pero sí una definición aproximada.

"Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre aquellos o únicamente entre estos en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

La anterior definición abarca los diferentes

10.
 conflictos de trabajo, en ella se habla de los distintas personas que puedan intervenir en la pugna, obreros y patronos, exclusivamente obreros o solamente patronos. Por otra parte se habla también de las relaciones individuales o colectivas de trabajo, que son las dos grandes formas de las relaciones de trabajo y presupuesto para la aplicación del derecho laboral.

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

La clasificación de los conflictos de trabajo es otro de los problemas de la doctrina. Las soluciones no han sido del todo satisfactorias. La Doctrina europea se ocupó de los conflictos obrero-patronales y descuidó las otras especies de conflictos. Algunos países de América Latina han contemplado los conflictos obrero patronales e interindustrial.

La clasificación más general de los conflictos de trabajo es la que toma de base a los sujetos que intervienen en ellos y solamente la presencia de trabajadores y empresarios o únicamente de aquellos y de estos produce una variante en la naturaleza de conflictos. Combinando los diversos sujetos, regul-

tan los siguientes términos:

- a) Conflictos Obrero Patronales;
- b) " Intersindicales ;
- c) " Entre la asociación profesio-
nal y sus agraciados;
- d) " Entre una asociación profesio-
nal y personas ajenas a ella;
- e) " Entre obreros;
- f) " Entre patronos.

A) CONFLICTOS OBRERO PATRONALES. Los conflictos obrero-patronales constituyen el grupo principal de los conflictos de trabajo y es porque todo el derecho laboral se construye sobre la relación de trabajo, las demás clases de conflictos vienen a ser accesorias.

Se dividen en "individuales y colectivos", "económicos y jurídicos".

a) CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS:

Esta clasificación es muy antigua y no puede decirse quien es su autor; hablando de ella desde ya de bastante tiempo los escritores franceses, pero la doctrina italiana en los últimos tiempos, entró más

a fondo en el problema y pretendió darle una regla precisa.

La idea de conflicto colectivo despierta la noción de una colectividad y efectivamente los conflictos colectivos, suponen la existencia de una comunidad obrera.

Los términos individual y colectivo no se relacionan con el número de personas que intervienen en una litis; a este respecto dice CAMELUTTI: "No debe confundirse el proceso colectivo con el proceso acumulativo, pues en este se tiene una suma y no el tipo de los intereses de los miembros de la categoría."

La doctrina francesa tuvo como representante principal a PAUL PIC, este señaló los diferentes conflictos así :

"CONFLICTOS INDIVIDUALES. Son los susceptibles de presentarse entre los trabajadores y los patronos o sea la controversia entre un patrono y un obrero o empleado, nacidos en ocasión del contrato de trabajo o aprendizaje."

"CONFLICTOS COLECTIVOS. Son más graves que los anteriores a causa de sus repercusiones sobre la producción y por las luchas a que dan lugar. Los conflictos colectivos ponen en pugna a un patrono con todos los obreros de su industria, y a veces se generalizan a una industria determinada del país o aún a varias industrias. En ocasiones adquieren caracteres internacionales."

La existencia de estos dos tipos de conflictos no es una cuestión doctrinal, sino real, son fenómenos reales que no pueden negarse.

Entre los dos conflictos hay diferencias esenciales, pero hay fronteras difíciles de definir. La distinción entre los conflictos debe buscarse en la diferencia de los intereses en juego; intereses individuales o sea, de personas determinadas, e intereses generales, es decir, intereses de una comunidad considerada como unidad.

El derecho del trabajo corresponde a una realidad palpante, es manifestación de una lucha social, o dicho en otras palabras, es la expresión in

perfecta de una organización social que aún no encuentra la ordenación justa.

Se puede decir que el interés general, profesional o colectivo, está en juego cuando se afecta el derecho individual del trabajo.

La asociación profesional absoluta es la garantía de formación y vigencia del derecho individual del trabajo y cuando se afecte su existencia estará en movimiento el interés colectivo.

El interés individual es el de cada persona y su protección se encuentra en el derecho individual del trabajo : cuando el patrono niega el derecho particular de una persona, hasta la aplicación de la norma jurídica, respectiva, esto es de la norma contenida en el derecho individual del trabajo; pero cuando se niega la vigencia del derecho individual del trabajo, lo primero que se necesita es restablecer su imperio, pues la falta de vigencia afecta a toda la colectividad y naturalmente, pero en forma refleja, a todos los particulares.

Resumiendo lo anterior, tenemos : Los conflic

tos colectivos del trabajo son los que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o las garantías de su formación y vigencia, en tanto los conflictos individuales del trabajo son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas.

CONFLICTOS JURIDICOS Y ECONOMICOS.— El conflicto es jurídico cuando se discute sobre la existencia, interpretación o aplicación de determinada norma jurídica. Tienen como base la interpretación de un derecho a la hora de presentarse un conflicto; y son económicos o de intereses cuando aspira a modificar el derecho existente, o crear uno nuevo, para obtener reivindicaciones. Se aspira a conquistar un derecho que no está reconocido por las leyes:

Oliveira Viana, dice que "en los conflictos jurídicos se aplican las disposiciones de la ley, de un reglamento o de las cláusulas convencionales; de tal manera, en la solución que se adopte, se limita el órgano decisorio a declarar el derecho, interpretando la Ley o la cláusula de la convención colectiva

vo y aplicando ésta; en tanto que en los conflictos económicos, no se reconoce ni se declara derecho alguno, sino que constituye éste; ej., el derecho a menos horas de trabajo, o a un mayor salario. En este caso la decisión tiene carácter constitutivo, y no declarativo."

Casi todos los autores sudamericanos reproducen la distinción que se viene comentando. Tissenbatt dice lo siguiente: "Los dos tipos de controversias que se han enunciado son de carácter colectivo, pero se diferencian entre ellos en virtud de la finalidad con que se plantean, pues mientras una procura la aplicación o interpretación de la norma existente, la que le da un carácter jurídico por su naturaleza, en cambio, la otra tiene por objeto fijar nuevas condiciones de trabajo, es de carácter económico o de intereses, porque en base a las nuevas circunstancias económicas o sociales, que se invocan, se llega a establecer nuevas normas contractuales."

Irasha Urkina, define los conflictos colectivos de naturaleza económica así: "Los conflictos co-

lectivos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicatos y uno o varios patronos, encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes."

En resumen esta división entre conflictos económicos y jurídicos es la consecuencia del cambio en las relaciones económico-sociales. Desde el momento en que se aceptó que la asociación profesional interviniera en la creación del Derecho del trabajo, nacieron los conflictos económicos. Estos son la salida, el escape necesario a la falta de acuerdo entre los trabajadores y el empresario.

CONFLICTOS INTERSINDICALES :

Jaeger sostiene que un sindicato participa en procesos de tres órdenes:

- 1o) - El relativo al elemento normativo del contrato colectivo;
- 2o) - A su elemento obligatorio;
- 3o) - A obligaciones que contrae frente a otro Sindicato.

Los conflictos intersindicales se caracteri-

zan porque su naturaleza está unida al organismo sindical; no se trata de relaciones entre patronos y trabajadores, sino relaciones entre organismos representativos de una actividad laboral determinada.

Hay que hacer una clasificación previa :

a) Conflictos intersindicales obrero-patronales y b) Conflictos entre sindicatos obreros o patronales.

En el primer caso se estaría en presencia de un Sindicato obrero y uno de empresarios, mientras en el segundo caso estarían dos sindicatos obreros o dos de patronos.

Estos conflictos intersindicales son en consecuencia, conflictos colectivos, porque en ellos está en juego el interés de la colectividad obrera representada en cada Sindicato.

Acercas de los conflictos intersindicales, transcribo el doctor Guerrero Figueroa, la siguiente clasificación de Pla Rodríguez:

a) Conflictos intersindicales colectivos, si las controversias se producen entre las propias or-

ganizaciones profesionales de trabajadores;

b) Conflictos intersindicales no colectivos, cuando las contiendas derivan de las obligaciones que los sindicatos asumen en virtud de sus funciones institucionales;

c) Conflictos entre el sindicato y sus miembros, que surgen del nuevo contrato de asociación o del incumplimiento del convenio colectivo;

d) Conflictos inter-obreros, en que las controversias se suscitan entre trabajadores con motivo del trabajo en común.

SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

En el Siglo XIX los conflictos de trabajo eran de carácter individual y tanto estos como los de carácter civil o mercantil, estaban cubiertos por la potestad del poder judicial.

Los conflictos colectivos de trabajo entre obreros y patronos surgieron en una época que no estaba preparada para resolverlos.

El doctor Mario de la Cueva dice :

Hay dos maneras conocidas de resolver estos conflictos y empresarios (huelga, para) o por procedimientos jurídicos, cuando existe un Tribunal al cual pueden concurrir las partes para ello.

Se da el caso de legislaciones que combinan los supuestos señalados: la huelga con el arbitraje obligatorio.

CAPITULO II -

" L A H U E L G A "

10) Evolución General._____ La huelga es el producto del capitalismo contemporáneo, es la manifestación latente de la lucha de clases de un pueblo que desea mejorar sus condiciones de vida, siendo su principal baluarte el trabajo. Desde tiempo inmemorial se le negó la legitimidad. En el año 1.303, el Rey Eduardo I de Inglaterra "prohibió todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo y la prohibición fue recordada con frecuencia, pasando a formar parte del common law, Prohibiciones por el estilo se encuentran en Francia y Alemania, del Siglo XVI en adelante.

• En el Siglo XVII fueron ratificados las viejas prohibiciones cuyas razones eran : "La Escuela Económica liberal no consintió la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción, pues la única fuerza que debía actuar era el capital; otro argumento en contra de la huelga --

era que el derecho era la norma que buscaba la armonía de los intereses, luego no era lícito, pretender la composición de dichos intereses por medio de la lucha y la violencia.

El sistema liberal individualista, con el tiempo de la Revolución Francesa, terminó con las corporaciones que existían en la Edad Media, la finalidad de este sistema, según su filosofía, era la de incrementar las libertades individuales, pero en forma absoluta.

Por lo tanto se prohibieron las corporaciones, los grupos de personas, se negaron las personerías jurídicas de asociaciones y agrupaciones porque no se podía concebir que hubieran grupos o asociaciones sociales frente a las personas naturales. Trajo esto como consecuencia, que fuera considerada la huelga como delito, ya que atentaba contra la libertad de un determinado gremio, o más bien de una determinada clase social, cual era la burguesía, quien tenía en sus manos todo el poder político y económico de esa época. La huelga era un atentado contra la clase dominante, por medio de ella se harían los intereses de la bur-

guerra, era algo que el Estado no podía tolerar, y como también tenía en sus manos el poder legislativo, la catalogó como delito.

En Francia se legisló sobre este fenómeno social prohibiendo las asociaciones y consecuentemente las huelgas por medio del Edicto Turgot. El Código Penal francés contemplaba dos delitos: "el de coalición o huelga y el de asociación. Sin embargo, no todos los países hicieron de la huelga un delito. Las legislaciones que aseguraron las libertades de asociación y de reunión, hubieron de tolerar la coalición.

Los campeones de la prohibición fueron Inglaterra y Francia.

Bélgica y los países de América mantuvieron apegados a sus Códigos penales.

Esta etapa de la prohibición de la huelga se mantuvo en Francia hasta los tiempos de Napoleón III, y en Inglaterra hasta el año 1.824. La segunda etapa en la evolución de la huelga, puede considerarse como la era de la tolerancia, ya que el fenómeno era tan protuberante que se convirtió en un hecho social, aun cuando el Estado legislara prohibiéndolo.

La huelga dejó de ser delito, pero aún no era un derecho de la clase trabajadora; era una situación de hecho que producía siempre, consecuencias jurídicas adversas a los trabajadores. Era un derecho negativo; más bien era el derecho de no trabajar, el cual no producía ninguna consecuencia a favor de los trabajadores.

Un Abogado francés : Berger, fue quien primero se pronunció en favor de la huelga: "El Derecho natural garantiza a todos los hombres la libertad de trabajo, en sus aspectos positivo y negativo; el -- hombre, por tanto, no puede ser obligado a trabajar y si se hubiese comprometido y faltare a lo pactado, será responsable civilmente de los daños y perjuicios que cause, pero no se puede ejercer coacción alguna sobre su persona para obligarlo a trabajar, ni puede ser castigado por negarse a cumplir el contrato." Y se guía diciendo Berger: "Lo que puede hacer una persona, pueden efectuarlo diez o cien, y se no se entiende la razón de que la falta concomitante a cien contratos de trabajo, transformen el hecho en delito."

La argumentación de Berger se dirigía a todos

las declaraciones de los derechos del hombre, pero fue vista con desdén.

Más tarde la Escuela Económica Liberal sostenía que el Estado no debía intervenir en los conflictos que se presentaran entre los factores de la producción, capital y trabajo, y que estos resolvieron directamente sus problemas, a condición de que no ejecutaran actos delictivos.

Esta era consecuencia de la no intervención del Estado, de la filosofía del "dejar hacer, dejar pasar"; la cual presentaba un Estado indiferente ante las luchas, entre las clases. La huelga era simplemente la suspensión colectiva de las labores, era por lo tanto una falta colectiva a las obligaciones contraídas en los respectivos contratos de trabajo; en el instante en que se producía la falta, quedaba el empresario autorizado para dar por terminados los respectivos contratos.

La huelga no tenía siquiera la posibilidad de suspender las labores mediante una negociación.

El Derecho individualista no podía ver que la huelga es un derecho colectivo; quiso transformarla en un derecho individual, por eso suprimió la idea de delito por suspensión de labores, pero no la protegió.

En esa época la huelga no rindió frutos. Hay una tercera etapa de la "huelga", cual es "la lucha por la conquista del derecho de huelga". Los trabajadores querían que se considerara lícita la huelga, y se esforzaron por hacer respetar ese derecho y transformarlo en un derecho positivo.

Cuando la legislación permitió los actos de suspensión de labores, puede decirse que el derecho de huelga adquirió un tinte positivo. Hay una cuarta etapa, es la huelga como un derecho colectivo de los trabajadores.

Este derecho lo alcanzaron los trabajadores mexicanos en 1917, donde se contempló el derecho en toda su extensión. Dicha constitución en su artículo 123 sostiene: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros."

Después de la segunda Post-guerra mundial, no so-

lanente se suprimió la huelga, sino que fue consagrada como derecho colectivo en varios países (Italia, Francia etc.).

2o) NATURALEZA DE LA HUELGA. El problema de la naturaleza jurídica de la huelga ha sido muy discutido. Hay quienes dicen que es un hecho; otros dicen que es un derecho colectivo, o un derecho individual, o un acto ilegítimo o antijurídico.

LA HUELGA COMO HECHO. Sostienen esta teoría que la huelga no es un delito, sino un simple hecho o una forma de hacer efectivo otro derecho indiscutible que es el derecho de trabajar y que conlleva el de no trabajar. Pero este hecho tiene determinadas proyecciones jurídicas, con consecuencias económicas y sociales.

El principal sostenedor de esta teoría, es De Ferrari, quien afirma que la huelga es el ejercicio concertado del derecho de no trabajar, un modo particular de ejercitarlo y manifiesta que el reconocimiento de la huelga como derecho, se ha debido a un error el cual fue el mismo que se cometió al considerarla como delito, porque habría bastado con suprimir la le-

gislación represiva, pues no se puede considerar la huelga, como derecho, ni como delito teniendo en cuenta su naturaleza.

Y sigue diciendo De Ferrari, "Admitir o suprimir la huelga como hecho, puede responder a una necesidad momentánea; pero admitir o suprimir el derecho de huelga, carece de sentido."

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

LA HUELGA COMO UN ACTO ANTIJURIDICO. Para Carnelutti, la abstención de trabajar, constituye un hecho negativo, compara la huelga con la guerra y, para negar el derecho a ella, se aduce que la tolerancia

29.

de la violencia conspira contra el prestigio del poder estatal y compromete la paz pública.

La aceptación del derecho de huelga impli-
ca la tolerancia del derecho de guerra dentro del
respectivo Estado y, por consiguiente, la imperfec-
ción de la organización jurídica.

Por otro lado, el Profesor Brasileiro Cesar-
ne Junior, califica el SUPUESTO derecho de huelga,
de ilógico, porque la "evolución de la humanidad se
caracteriza principalmente, en el aspecto jurídico,
por la sustitución de la defensa privada, por la pro-
tección de la autoridad pública. Sigue diciendo : la
huelga y el lock-out, no son más que casos de defensa
privada, y bastante graves, porque son actitudes co-
lectivas. En consecuencia, puede comprenderse la exis-
tencia del derecho de huelga y del lock-out, solamen-
te en los países cuya legislación no ofrece a los em-
pleados y a los empleadores medios pacíficos para re-
solver los conflictos de trabajo de naturaleza econó-
mica, Gallart Folch, citado por Cabanillas sostiene

también que el llamado derecho a la huelga y al lock-out y el derecho a la guerra, constituyen verdaderamente el derecho de lo antijurídico.

LA HUELGA COMO UN DERECHO COLECTIVO. — El trabajo es una obligación social; pero también debe concebirse como una libertad individual. Unamín afirma que "la huelga es algo más, mucho más que el derecho individual y aislado de no trabajar; ya que su concepto es el de una cesación simultánea, colectivamente concertada, con fines de hacer presión, generosamente de índole económica, para modificar las condiciones establecidas en el contrato de trabajo. La calificación de ilegal e ilícita que puede acompañar a ciertas huelgas, está demostrando que no es un derecho absoluto.

La huelga no puede llevarse a cabo sino cuando existe un concierto de voluntades, un determinado número de trabajadores que se unen con el fin de ejercitar presión sobre los patronos. Por este motivo no puede concebirse la huelga como derecho individual, sino, por el contrario, como un derecho colectivo -

por necesidad de un conjunto de negativas al trabajo, en forma simultánea. Una gran parte de la doctrina, acepta la huelga como actividad lícita, por tratarse de un derecho colectivo que constituye como un derecho natural del hombre en el campo de trabajo.

LA HUELGA COMO DERECHO INDIVIDUAL. Es la tesis que acepta la legislación colombiana. La huelga es un verdadero derecho, por lo tanto, todo individuo puede abstenerse de algo que no está impuesto como obligación. Todo individuo tiene el derecho de trabajar. Aun cuando la Constitución Nacional imponga el trabajo como una obligación social, no quiere decir esto que, se deba trabajar con determinado patrono. Esa obligación es de carácter general, por lo tanto, no tiende a disminuir la actividad personal de un trabajador.

La obligación que tiene el trabajador, surge por la existencia de un contrato de trabajo, es de hacer; no se le puede forzar a que cumpla, pues es algo que debe ejecutar él, con su consentimiento.

La huelga ha conseguido en la mayoría de

Los países orientados por sistemas democráticos, su reconocimiento jurídico, y hasta su elevación constitucional por la fuerza de los hechos.

Pero "esa realidad no agota el problema doctrinal sobre su naturaleza y legalidad, que puede conducir a limitaciones estrictas y hasta a fundamentales revisiones."

30) LA HUELGA EN LA LEGISLACION ACTUAL

La mayoría de las legislaciones, hoy día, han consagrado la huelga como derecho. Su institución como tal deriva de la conciencia social que se había formado antes y durante el desarrollo de la primera guerra mundial, de la influencia de los Congresos obreros, de la acción de la Iglesia y del intervencionismo del Estado en las principales industrias. Salvo contadas excepciones, todas las naciones organizadas democráticamente reconocen la huelga como derecho.

Cuando algunos de estos Estados perdieron sus gobiernos democráticos, sea por dictaduras, imperio de regímenes totalitarios o gobiernos títeres

suprimieron la huelga como derecho; ejemplos clásicos de tal afirmación fue lo que sucedió en Alemania e Italia en la época del nazismo y fascismo, en Francia durante el gobierno de Vichy; y en España y en Portugal, donde se prohíbe expresamente.

Rusia tampoco permite la huelga, pero no por razones de derecho, sino de política y de conciencia social, pues no la concibe, sosteniendo que ella no puede conciliar con el sistema imperante, en que no existen clases sociales y por consiguiente, lucha de clases.

Entre los países que reconocen la huelga como derecho expresamente, en sus constituciones está Colombia. La Constitución nuestra en su artículo 18 la consagra "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos".

Costa Rica también la consagra, al igual que Brasil, Guatemala, Panamá, Venezuela, Francia, -México fue el primero país del mundo que la consagró como derecho colectivo en 1917.

4o) FINALIDAD DE LA HUELGA

"La Huelga", como todo el derecho colectivo del

trabajo, nació por la ausencia de una reglamentación justa en las relaciones obrero-patronales. Por tanto, su razón de ser y su finalidad son la búsqueda de un orden jurídico justo.

El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrono a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa.

El fin inmediato de la huelga es, según declaró la tercera reunión de la Internacional, acostumbrar a los trabajadores a la lucha de clases y a la idea de que una huelga general es el camino para transformar al régimen capitalista. La huelga es uno de los instrumentos de lucha de los trabajadores, de lo que se deduce que no es una finalidad, sino un simple medio al igual que la asociación profesional, al servicio de los fines de la clase obrera.

3.) Punto de vista económico.

Desde el punto de vista económico, la huelga representa una serie de necesidades insatisfechas y que la clase patronal se niega a resolver satisfactoriamente; esas necesidades se convierten en la últi

en razón de la conducta de los trabajadores que se ven obligados a iniciar y desarrollar el movimiento huelguístico. Teniendo en cuenta las finalidades del Derecho del Trabajo en nuestra legislación, podemos decir que la huelga persigue el restablecimiento del equilibrio entre los factores de producción, que no son otros, sino el capital y el trabajo." (Armando Porras López).

b) Desde el punto de vista jurídico, son diversos los criterios que se tienen al respecto. Las corrientes sindicales principales son: a)- Sindicalismo revolucionario o criterio obrero.

Para esta Escuela, el verdadero valor de la huelga y su importancia radica en que ejercita y acostumbra a los obreros a la lucha social; desarrolla la conciencia de clase en el proletariado; es una técnica de lucha con el propósito de cambiar el orden gubernamental existente, por medios violentos y revolucionarios. Los sostenedores de esta teoría, abogan por la huelga libre, o sea, cuando los Sindicatos la juzgan oportuna y conveniente."

La solidaridad obrera es la base de la huelga

por este concepto las tendencias socialistas y particularmente el Manifiesto Comunista, han sido los motores del movimiento obrero.

SINDICALISMO REFORMISTA: "Es más moderado que el anterior y aspira a reformar la sociedad por medio de procedimientos pacíficos, sin tratar de cambiar el sistema. La huelga es un instrumento para conservar el equilibrio económico entre el capital y el trabajo, con el fin de sostener la justicia social; no le quita a la huelga el carácter de medio de lucha, pero se opone a toda acción violenta y directa del proletariado como único sistema para hacer valer sus derechos.

SINDICALISMO CATÓLICO: "El Papa León XIII, en su encíclica *Rerum Novarum* y en la *Quadragesimo Anno* del Papa Pío XI, han sido los inspiradores de esta Doctrina. Más que en ideas económicas y sociales, se inspira en principios religiosos. Adopta una fórmula amplia de colaboración social que reconoce la legitimidad de principios de las organizaciones obreras y sin pretender radicales transformaciones de los regímenes.

LA HUELGA EN COLOMBIA

En Colombia está consagrada como un derecho in-

dividual, nuestra Constitución dice en su Art. 18, : "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La Ley reglamentará su ejercicio."

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

Para que una huelga sea considerada legal debe llenar los siguientes requisitos :

1o) Que haya suspensión del trabajo por parte de los trabajadores;

2o) Que sea colectiva, porque la suspensión de un solo trabajador no constituye huelga sino que, por el contrario, puede ser considerada como indisciplina que origina el rompimiento del contrato de trabajo celebrado con el patrono;

3o) Debe ser temporal, La Legislación no dice qué tiempo debe durar la huelga, o sea, qué período máximo debe durar una suspensión de trabajo; dice que debe ser temporal; no puede durar indefinidamente;

4o) Debe ser pacífica y ordenada. Todo acto de violencia o indisciplina que desarrolle de la huelga es reprimida por la fuerza pública; la policía está obligada a desarrollar y evitar medios violentos; las actuaciones que puedan constituir asonada o rebelión, en fin, todo acto de contravención o delito;

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

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

En Colombia las huelgas son ilegales en los

casos siguientes:

1o) La suspensión de trabajo realizada por trabajadores del servicio público. La Constitución Nacional la prohíbe. Según la doctrina, esta huelga, más que ilegal, es antijurídica, porque está atentando contra la Constitución misma. El derecho colombiano la clasifica entre las huelgas ilegales;

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

3o) Cuando se lleva a cabo la huelga, después de pasados dos meses, a partir de la terminación de la etapa de conciliación;

4o) En los casos en que los objetivos sean diferentes a los económicos y profesionales;

5o) Las que tienen como fundamento o finalidad presionar a las autoridades del poder públi-

co, a fin de que tome algunas medidas o se pronuncie en forma determinada. Esta huelga se puede confundir con la política. La Legislación colombiana no habla de ella en forma especial, pero, si le damos una interpretación orgánica al Código, vemos que sí la contempla y la prohíbe.

6o) Todas aquellas huelgas que se desarrollan por medios violentos, distintos a los saucos normales que impone la Legislación positiva al transcurso de la huelga.

PROCEDIMIENTO COMUN A TODO CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO EN LA LEGISLACION COLOMBIANA

Con el pliego de peticiones presentado por un Sindicato o Sindicatos o por trabajadores no sindicalizados se inicia el conflicto colectivo por existir en nuestra Legislación la más absoluta libertad de asociación. No es necesario, para formular reclamo colectivo, constituirse en Sindicato; las

ta con que los trabajadores no sindicalizados en virtud de la libertad de coalición, presenten al patrono una demanda de tipo colectivo económico para que se entienda como iniciación del conflicto. Presentado el reclamo mencionado, debe agotarse previamente, para que siga los cauces legales el conflicto, el siguiente procedimiento.

1) ARREGLO DIRECTO. Presentado el pliego de peticiones por los delegados nombrados por el Sindicato o los trabajadores según el caso, el patrono o su representante están en la obligación de recibirlos dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del Pliego de Pericaciones para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del pliego, avisándole así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferir

se por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del mencionado pliego (55). Estas conversaciones durarán quince (15) días hábiles, prorrogables a solicitud de una de las partes por diez (10) días más.

Si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el contenido del pliego de reclamos, se firmará la convención colectiva si fue presentado por un sindicato, o el pacto colectivo si fue formulado el pliego por trabajadores no sindicalizados, con la obligación en ambos casos, de enviar una copia al Ministerio del Trabajo. Si no se llegare a un arreglo directo, en todo o en parte, se hará constar en el acta, y las diferencias serán sometidas al proceso de la etapa de conciliación.

2) CONCILIACION. Las peticiones o la parte de estas sobre las cuales no se hubiere logrado un acuerdo en la etapa de arreglo directo, serán sometidas a la mediación de un conciliador designado de común acuerdo por las dos partes, o

de sendos conciliadores designados por ellas, teniendo en cuenta que, deben ser personas conocedoras de las actividades de la empresa o establecimiento, colombianos y mayores de edad, y su designación debe hacerse dentro de los dos días siguientes a la firma del acta que ponga fin al arreglo directo, cuando la asamblea general del sindicato no los hubiera designado con anterioridad, avisándose ese nombramiento por escrito, recíprocamente y al Inspector del Trabajo respectivo. Estos conciliadores deben manifestar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes si aceptan o no. En caso negativo, la parte respectiva procederá inmediatamente a nombrar el reemplazo. Las personas que hubieran intervenido en representación de las partes en la etapa de arreglo directo, no podrán ser designados conciliadores.

Una vez que los conciliadores hayan aceptado el cargo, deben actuar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes y convocarán, si lo

consideran necesario, a los delegados o representantes de los trabajadores y del patrono para que les suministren los datos e informaciones que consideran importantes en relación a sus funciones.

El encargo de los conciliadores durará quince (15) días contados desde la fecha de la aceptación, pero las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este término por diez (10) días más. Durante este período el Ministerio del Trabajo podrá intervenir ante las partes con el objeto de procurar un arreglo del conflicto. Las partes están en la obligación de aceptar la mediación del ministerio y suministrarle todas las informaciones y datos que éste les solicite. Si se llegare a un acuerdo, se firmará la convención o pacto, teniendo en cuenta quien presentó el pliego, de lo contrario se hará constar en un acta que firmarán los conciliadores. Hay que dejar claro que las proposiciones, insinuaciones o distinciones de los conciliadores, no obligan a las partes.

De todos los nombramientos, actas, convenciones y pactos se entregarán copias a las partes y al Inspector del Trabajo, y en defecto de éste a el Alcalde Municipal respectivo para su revisión a el Ministerio del Trabajo.

Agotadas las etapas de arreglo directo y conciliación, sin que se hubiere logrado un acuerdo del conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga, o por solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se cometa a la decisión de un Tribunal de arbitramento obligatorio. Ambas medidas serán decididas en votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o por la Asamblea General del Sindicato o Sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, dándole aviso a las autoridades del trabajo para que puedan presenciar y comprobar su verificación. Cuando los trabajadores optaren por la huelga, la suspensión colectiva de actividades sólo podrá efectuarse transcurridos cinco (5) días de la declaración de esta y no más de treinta (30) días después teniendo en cuenta que los trabajadores

deberán abandonar el lugar de trabajo. Dentro del término anterior, el Ministerio del Trabajo podrá intervenir como mediador en la solución del conflicto, y las partes interesadas en él están en la obligación de suministrarle las informaciones que solicite y que tiendan a hacer más eficaces su labor preventiva. Los directores del movimiento pueden constituir "Comité de Huelga" que sirvan de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los patronos o sus representantes.

Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento, con el fin de evitar que se exceda en las finalidades jurídicas de la huelga. Mientras la mayoría de los trabajadores persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patronarán el ingreso al trabajo de los minoritarios, aunque manifiesten éstos, su deseo de hacerlo. Durante el desarrollo de una huel-

ca y cuando ésta se prolongue por más de diez (10) días, el Ministerio del Trabajo podrá promover la Constitución de un Tribunal de tres (3) miembros designados, uno por el patrono, otro por los trabajadores y un tercero por el Ministerio, con el objeto de que proponga a las partes fórmulas de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se notará en la forma prevista en el Art. 31 del Decreto 2351 de 1965. Este mismo procedimiento se repetirá con intervalos de veinte (20) días, sin perjuicios de que las autoridades de trabajo puedan intervenir directamente ante las partes, con el propósito de estudiar y proponerles fórmulas de arreglo, en cualquier caso de morosidad o renuncia de las partes para la designación del miembro que les corresponde en los tribunales a que se refiere anteriormente, o para reemplazarlo cuando faltare; el Ministerio del Trabajo procederá a hacer la designación respectiva.

JUSTIFICACION DE LA HUELGA

Por ser la "Huelga" una cuestión jurídico-

política ha sido quizás la institución de derecho del trabajo más discutida.

Respecto de su justificación son diferentes las tesis expuestas, teniendo en cuenta los distintos conceptos, que se tienen sobre ella dentro de los regímenes jurídicos, ya sea como derecho o como simple acto jurídico. Paul Pic, sostiene la vieja justificación del derecho natural. "La huelga constituye una consecuencia de la asociación, no es sino una forma de la libre concurrencia, absolutamente lícita a condición de que no se complique con actos violentos contra quienes rehúsan participar o salir de una coalición. Es la asociación peticionando que se desencadena en huelga como medio de forzar la solución buscada. De esta forma es una manera de ejercitar el derecho de asociarse o coalicionarse y de peticionar para la existencia de condiciones de equidad en el contrato de trabajo o para expresar su resentimiento, por su medida de injusticia cuando va más allá llega a la

zona de ilegalidad y hasta del delito, según sea su derivación o de los medios de que se vale."

El argentino Daniel Antokoletz dice al respecto: "Para justificar el derecho de huelga, se ha sostenido que la libertad de trabajo no implica ni el derecho al trabajo, ni la obligación de trabajar. Y si un asalariado individualmente considerado tiene el derecho de negarse a aceptar trabajo en ciertas condiciones, o si un patrono individualmente también puede rehusarse a admitir a un asalariado, no hay razón para declarar como ilícito para un grupo de obreros o de patronos lo que es permitido a un individuo aislado. Este argumento se originó al dictarse en Gran Bretaña la conspiracy and protection of Waldock Rousseau: el derecho de un solo hombre para trabajar es tan respetable como el derecho de diez mil, de ir a la huelga."

Otros autores como Alfredo C. Ortiz, condenan la huelga "La violación del contrato de tra-

bajo, implícito en la huelga, significa que en la mayor parte de los casos la huelga es por lo menos ilícita en el terreno del derecho civil, bien que no lo fuera en el del derecho penal, y lo que es ilícito no es, ciertamente un derecho."

La justificación de la huelga no puede sostenerse de manera indefinida, como expresión del derecho de asociación y defensa de los intereses profesionales, porque cuando aparezca sociológica y jurídicamente inadecuada para la consecución de los fines gremiales, o incompatible con el sistema jurídico existente por tener los mismos obreros los medios de producción en sus manos, no tendría razón de ser esa justificación.

CLASIFICACION DE LA HUELGA.— Son diferentes los criterios que existen para la clasificación de la huelga tomaremos los más importantes:

1o) Según el objetivo del conflicto:

a)- Defensivas. Son aquellas cuyo objetivo es impedir un procedimiento del patrono que perju-

21.

digue los intereses de los trabajadores;

b) OFENSIVAS.- Son las que tienen como finalidad conseguir mejores ventajas que las existentes, luchas por el mejoramiento de las condiciones de trabajo que venían rigiendo al momento de presentarse el conflicto.

c) ECONOMICAS O DE INTERESES. Tienen como objetivo el mejoramiento de salarios, reducción de las jornadas de trabajo, mejores prestaciones sociales, etc.-

d) SOCIAL O DE DERECHO. Tienen como fin el mejoramiento de las luchas sindicales, o sea, las que tienen un objetivo general, abstracto, en beneficio del sindicalismo o del sindicato que entró en la lucha en un momento determinado.

e) POLITICA. Tienen como fin la transformación del sistema político que viene imperando.

f) REVOLUCIONARIA. Se aspira con esta huelga no solo la transformación del sistema, sino su derrocamiento, la eliminación de la propiedad, la dictadura del proletariado, etc.-

g) DE SIMPATIA. ___La que decretan los trabajadores o sindicatos con el fin de solidarizarse con otros sindicatos que son los que tienen intereses directos en el conflicto.

2o.- Por su efectividad :

a) REALES. ___Cuando existe realmente una suspensión de labores. Los trabajadores se abstienen de trabajar, evacúan los locales de la empresa.

b) SIMBOLICAS. ___Los trabajadores no se abstienen de trabajar, sino que puede haber disminución de la actividad, o desgarro como para demostrar al patrón que ellos pueden decretar la huelga, pero en realidad no la decretan.

3o.- Por su extensión :

a) GENERALES. ___Son las que pueden comprender a todas las profesiones, a la mayoría de ellas o a los componentes de una determinada profesión u oficio.

b) PARCIALES. ___Son las reducidas a un establecimiento o a una industria.

40.- POR EL TERRITORIO QUE ABARCA:

- a) LOCALES.
- b) REGIONALES.
- c) NACIONALES.
- d) INTERNACIONALES.

50.- EN CUANTO A LAS FORMALIDADES :

- a) ANUNCIADAS.- Cuando se le comunica al patrono.
- b) SIN ANUNCIO.- Cuando no se da un aviso.
- c) DE MANIFESTACION.
- d) DE ADVERTENCIA.
- e) RELAMPAGO.
- f) RECALORADA.

60.- EN CUANTO AL DERECHO Y A LA JUSTICIA:

- a) LICITAS.- Aquellas que son aceptadas por la legislación. En Colombia serian licitas las que tengan un objetivo profesional o economico.
- b) ILICITAS.- Las que se apartan de los objetivos

antes señalados.

- c) LEGALES. Las que agotan las formalidades de la Ley.
- d) ILEGALIS. Las que no se ajustan al procedimiento legal.
- e) JUSTAS. Cuando piden algo acorde con las necesidades reales de los trabajadores.
- f) DIRECTAS. Las que hacen directamente los trabajadores perjudicados.
- g) INDIRECTAS. Las que no la hacen los trabajadores perjudicados.

70.- POR LAS PERSONAS QUE LA INICIAN:

- a) ASALARIADOS.
- b) FUNCIONARIOS PUBLICOS.
- c) EMPLEADOS DE EMPRESAS DE UTILIDAD PRIVADA.
- d) PRESTADORES DE SERVICIO SIN VINCULO CONTRACTUAL.
- e) PRODUCTORES, CONTRIBUYENTES O ELECTORES.

HUELGA DE SOLIDARIDAD: El Dr. Guillermo Guerrero P., dice : "Es una huelga subsidiaria que depende de otra principal y una vez terminada esta, concluye aquella automáticamente. Esta huelga nada tiene que ver con el objetivo de la huelga principal; a los participantes no les perjudica ni los beneficia la solución, no son sujetos del conflicto. Constituyen manifestaciones del derecho de huelga". Y continúa : "En verdad no se deberían permitir; no es justo que empresas o patronos que están cumpliendo con sus deberes laborales, que son ajenos al problema presentado, sean perjudicados con daños a consecuencia de la suspensión del trabajo.

Estamos de acuerdo con el citado autor en que se perjudicarían patronos cumplidores de sus deberes laborales; pero también es cierto, que una solidaridad moderada daría magníficos resultados para la clase trabajadora, cuando la huelga fuera justa y no se observaren ventajas para los obreros.

HUELGA SINDICAL : Son de corta duración, simples manifestaciones por parte de los trabajadores a los patronos, que están facultados a decretar la huelga real, en caso de no acceder a las peticiones solicitadas. En estas suspensiones se corre el peligro de que los trabajadores sean despedidos, por incurrir en actos de mala conducta o perturbación; porque no llenan los requisitos procedimentales previos.

HUELGA POLITICA : "Tiene como fundamento, ejercer presión para conseguir determinado objetivo de los órganos del Estado. Puede ir la presión dirigida contra los patronos, pero en realidad, el objetivo mediate es influir en los poderes públicos. Por eso es huelga política la que va a percibir una cuestión política o tiende a imponer su voluntad al Estado en cuanto autoridad, aunque la finalidad tenga que ver con una cuestión laboral.

Linarez Quintana, sostiene, que en la actualidad solo hay dos países que contemplan en sus Cons-

tituciones la huelga política: "La Ley suprema del Salvador es la única Constitución en el mundo que reconoce expresamente el derecho de insurrección, al establecer en su Art. 175 que "El derecho de insurrección que ésta Constitución reconoce, no producirá en ningún caso la abrogación de las leyes; queda limitado en sus efectos a separar en cuanto sea necesario, a los funcionarios mientras se sustituye en forma legal". La Constitución de Guatemala también menciona expresamente dicho derecho, pero lo limita a un solo caso, cuando estatuye: "....."El principio de la alternabilidad en el ejercicio del cargo de Presidente de la República es imprescindible para el sistema político nacional, y el pueblo podrá recurrir a la rebelión cuando se omite conculcar dicho principio."

LA SUSPENSIÓN DE LABORES

Este es el período propio de la huelga, y cuando ésta es justa y legal, los trabajadores que

suspenden las labores están protegidos por la Ley. Es muy distinto la cesación colectiva del trabajo con fines económicos o profesionales y previos los trámites de la Ley, a la suspensión de labores por parte de uno o varios trabajadores sin que exista huelga declarada y notificada legalmente. Aquella se encuentra autorizada por la Constitución, ésta se encuentra prohibida.

El deber de trabajar que ha contraído un asalariado frente a su patrón no pueda violarse, es la norma general que consagra la Ley, porque el contrato debe efectuarse de buena fé. Más no puede aceptarse que ese deber se quebrante por el trabajador voluntariamente, sin justo motivo.

Cuando los trabajadores suspenden labores sin que sea por motivo de una huelga legalmente declarada y notificada como tal, están violando una prohibición expresa de la Ley. El Contrato de Trabajo como todos los contratos en general, deben ejecutarse de buena fé, y como una de las obligaciones

principales, de los trabajadores es la de prestar el servicio, o sea, de ejecutar el trabajo convenido, si no lo hacen o incumplen ese deber primordial, están faltando a su obligación, están incumpliendo; y por eso la Ley ha prohibido expresamente a los trabajadores que suspendan las labores que se han comprometido ejecutar.

De acuerdo con el Código Laboral, los trabajadores que presenten al patrono un pliego de peticiones, están protegidos por la Ley. Esta protección consiste en que no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto comprende esta protección a los trabajadores afiliados al Sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un Pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono, hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención colectiva o del pacto, o queda ejecutoriado el laudo arbitral, si fuera el caso.

Los trabajadores, una vez terminadas las etapas del arreglo directo y de conciliación, podrán optar por la declaratoria de la huelga o por solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se cometa a la decisión de un Tribunal de arbitramento obligatorio.

La huelga o la solicitud del arbitramento serán decididos en votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la Empresa o por la Asamblea General del Sindicato o sindicatos a que están afiliados más de la mitad de los trabajadores.

AMPLIACION DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO

La utilización del Tribunal de Arbitramento obligatorio, se ha ampliado extraordinariamente, como medio para solucionar los conflictos colectivos al autorizar también a los trabajadores de empresas que no sean de servicio público, después de agotadas las etapas de arreglo directo y de conciliación, es decir, están a las puertas de la huelga y aún

estando dentro de ello, para renunciar voluntariamente a esta y acogerse a dicho tribunal, en votación secreta y por mayoría absoluta de votos. El Gobierno puede también imponer el arbitramento obligatorio, en cualquier momento durante el desarrollo de la huelga, con ciertas condiciones.

POR QUE SE PROHIBE LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS?

El artículo 18 de la Constitución Nacional estatuye: "Se garantiza el derecho de huelga, sino en los servicios públicos. La Ley reglamentará su ejercicio."

Se considera servicios públicos, toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado directa e indirectamente, o por personas privadas.

Según la Ley son pues, actividades de servicio público las siguientes:

- a) Los que se presentan en cualquiera de las ramas del poder público;
- b) Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire, y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;
- c) Las de establecimientos sanitarios de toda clase, como Hospitales, Clínicas etc.
- d) Los de establecimientos de asistencia social, de caridad y beneficencia.
- e) Las de plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados;
- f) Los de todos los servicios de higiene y aseo de las poblaciones;
- g) Los de explotación, elaboración y distribución de sal;
- h) Los de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinados al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno.

y otras que estima la Ley.

Después de haber visto las actividades que considera la Ley como de servicios públicos comprendidos porque se prohíbe la huelga en tales establecimientos. Si se permitiera la huelga allí en un país como éste, viviríamos con frecuencia trastornos de toda índole, ya que los trabajadores en un esfuerzo para que se le mejoraran sus condiciones de trabajo o para resolver cualquier conflicto, suspenderían las labores en un establecimiento público. Con este hecho no solamente se iban a perjudicar los patronos, sino toda la colectividad, incluyendo obreros de otras empresas. A la larga se obtendrían resultados favorables para los trabajadores, pero se estaría atentando contra la tranquilidad y algunas veces contra la salud de una colectividad.

Por estas y por razones de orden público, son prohibidas las huelgas en los servicios públicos.

6.

SISTEMAS ENCAYADOS PARA ELIMINAR

LA HUELGA

Todo conflicto de trabajo conlleva un enfrentamiento entre las partes. Mientras más duro ese conflicto, las relaciones de los intervinientes del conflicto se hacen más tensas y difíciles. Por eso se deben crear medios idóneos que hagan posible el restablecimiento de la armonía alterada por las diferencias que dieron origen al conflicto. La finalidad básica que se debe buscar cuando se presente un conflicto es la vuelta a la normalidad de las relaciones entre patronos y trabajadores.

La tendencia moderna está encaminada a solucionar y prevenir esas medidas extremas, buscando fórmulas que no "acaben con una especie de claudicación del antagonista, sino que otorguen satisfacción por vía pacífica, a las pretensiones de ambas partes contendientes.

SANDERS enumera los siguientes sistemas

ideados para la solución de los conflictos colectivos de trabajo:

a) Discusión y negociación;

b) Conciliación;

c) Arbitraje voluntario;

d) Investigación y encuesta;

e) Arbitraje obligatorio;

f) Intervención judicial;

g) Legislación. Devesali y Marassi Alonso García, los reducen a los cinco (5)

sistemas siguientes :

a) Obligar a las partes a tratar directamente; y

b) En el caso de no llegar a un acuerdo, aceptar la intervención de un funcionario u órgano con funciones de conciliación;

c) Cuando no se llega a una conciliación,

-contemplar y facilitar la posibilidad de atribuir la decisión de los puntos en cuestión, a árbitros elegidos por las partes (arbitraje voluntario);

d) Si las partes no se avienen a esta forma de solución, algunas legislaciones, siempre o solamente en algunos casos — que son los mismos en que la huelga está prohibida — imponen a las partes el procedimiento del arbitraje obligatorio, o

e) Las obligan a deferir la decisión de la controversia a la autoridad judicial.

Resultan con la anterior enumeración, los sistemas siguientes: negociación, conciliación y mediación, arbitraje voluntario, arbitraje obligatorio, intervención judicial.

Dice Juan Rivero, que cuando el individuo o el grupo saben que, para asegurar su salvaguardia, pueden fiarse en una organización social eficaz, abandonan el lograr su derecho por el recurso

de la fuerza, con mayor voluntad todavía cuando éste último permanece incierto y puede volverse contra ellos. Si la institución social falla, el recurso de autodefensa cobra su legitimidad; por poderosa que sea la protección que la colectividad asegura a sus miembros, el derecho penal los autoriza a recurrir a la violencia para salvaguardar su persona cuando esta protección falta: es la legítima defensa. Continúa el mencionado autor diciendo que la huelga no escapa a estas consideraciones; no es causa, sino señal de un conflicto de intereses que no ve otra salida para solucionarse, que la violencia. No retrocederé, no desapareceré, tal vez por fin, sino cuando el Estado recobrando en este dominio una misión que había abdicado, se presenta aquí como pacificador y justiciero; suprimir, prohibir, son solamente soluciones verbales en estos asuntos; reemplazar, volver inútil, es lo que tiene más eficacia. Si el legislador triunfa en la creación de instituciones y procedimientos susceptibles de encontrar soluciones razonables para los conflictos del tra-

bajo, si los órganos encargados de extraer estas soluciones se imponen a las partes y les hacen aceptar sus peticiones, habrán luchado más eficazmente contra la huelga que apoyándose en puras y simples prohibiciones: habrán agotado la fuente.

Se establece la instancia conciliadora en el arbitraje voluntario, esto es, tratan de lograr y no imponer la conciliación entre las partes, en los siguientes países:

República Democrática Alemana; Dinamarca: La Ley 28 de Enero de 1958 regula la conciliación en materia de conflictos de trabajo; Francia: Ley del 11 de Febrero de 1950, modificada por el Decreto 24 de Febrero 1950, reglamentada por el Decreto 50.391; en Grecia Ley 16 de Noviembre de 1935, modificada por la Ley de emergencia 1.804 de 26 de abril de 1951 y la Ley 3.239 del 18 de Mayo de 1955; en Suiza: La Ley Federal del 12 de Febrero de 1949; Canadá: Ley del 30 de Junio de 1948; Estados Unidos: Ley de 1938; Egipto: el Sistema de Conciliación y arbitraje se estableció por leyes

especiales y posteriormente por el Código del Trabajo de la República Árabe Unida; Rhodesia del Sur: Ley 29 de 1959, establece procedimientos de conciliación en la jurisdicción del trabajo; El Sudán: Ley 6 de 1960; Unión Sudafricana: por Ley 27 del 7 de Mayo de 1956, fija normas sobre el arbitraje; el Código de la Francia de Ultramar, en sus Arts. 209 y siguientes que se refieren a la conciliación, ejerció influencia importante en la legislación laboral de los países que integraban la comunidad Francesa.

Existen países donde se impone un procedimiento para la solución de los conflictos de trabajo, con la obligación de aceptar las decisiones que revisten carácter de arbitraje. Sistema que impuesto en los países socialistas como en Rusia, según ucaso del Presium del Soviet Supremo, del 31 de Enero de 1957, aprobó el Reglamento sobre procedimientos para examinar los conflictos

colectivos; en Polonia, por Decreto del 24 de Febrero de 1954, se impuso el procedimiento de arbitraje a través del Comité de empresa.

En Latinoamérica encontramos legislaciones que contemplan medios de solución: Código del Trabajo de Chile, contempla juntas permanentes de Conciliación, en los Arts. 510 a 526; Bolivia: Decreto Supremo de 29 de Septiembre de 1920, modificado por la Ley General del Trabajo.

CONCLUSIONES

Los conflictos de trabajo han sido siempre un tema sumamente discutido, por eso, siempre han existido donde ha habido hombres al servicio de otros hombres, y se haya dado la injusticia, la explotación y la acumulación de capitales en pocas manos.

Hemos hecho un ligero recorrido a través del tiempo y vimos que durante el Esclavismo y en la Roma Antigua, se observaron levantamientos de los esclavos en contra de sus amos; estos sin embargo, no se consideran conflictos, pues les faltaba lo esencial, cual era un contrato de trabajo entre las partes. Vimos también en qué época se dieron los verdaderos conflictos de trabajo. Fue cuando apareció la industria, la máquina, las asociaciones profesionales; fue cuando los obreros se hicieron justicia por sus propias manos.

Después nos detuvimos en las clasificaciones de los conflictos de trabajo y dentro de los conflictos obreros - patronales la hallamos: "Desde que se consi-

deraba como delito y por consiguiente, estaba prohibida y eran sancionados quienes participaron en ella severamente; luego su segunda etapa o la era de la tolerancia, en donde no era delito, pero tampoco era considerada un derecho de la clase trabajadora; o más bien era un derecho negativo para los obreros.

En su tercera etapa luchan los obreros por la conquista del derecho de huelga.

Hay una cuarta etapa y es, la huelga como derecho colectivo. Se dió por primera vez este fenómeno, en México en 1917. Y después de la Segunda Guerra Mundial, fue imitado por Italia, Francia y otros países.

Actualmente existe el derecho de huelga en casi todos los países de regimenes democráticos, Colombia es uno de ellos, también lo son Costa Rica, Brasil, Guatemala, Panamá, México, Uruguay, --

Francia y otros más-

Hay unas legislaciones que la prohíben expresamente como la de Portugal.

Y hay unos Estados que no la admiten, como los países socialistas, pues ha cesado en ellos la explotación del hombre por el hombre. Los medios de producción están en manos del Estado, y el poder lo tienen los obreros en sus manos, por lo cual no se van a hacer huelgas contra ellos mismos.

Hemos estudiado las finalidades de ella, desde el punto de vista económico y jurídico; como también hemos hecho un análisis de lo que ha sido y es la huelga en Colombia.

Por último, analizamos los diferentes sistemas que actualmente se están utilizando para eliminar la huelga de las Constituciones y reemplazarla por medidas más idóneas.

Pero nosotros creemos, que la huelga se

dará aún cuando se propongan muchos sistemas para
reemplazarla, si no cesa la injusticia entre las
clases, y la riqueza siga acumulada en pocas ma-
nos.

BIBLIOGRAFIA

- DE LA CUEVA MARIO.....DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
- TIESSEBAUM MARIANO..... LA HUELGA
- RODRIGUEZ PLA.....LOS CONFLICTOS DE TRABAJO
- RADBRUCH GUSTAVO.....INTRODUCCION A LA CIENCIA
-----DEL DERECHO.
- CABANELLAS GUILLEMO.....COMPENDIO DE DERECHO LABORAL
- PEREZ DOTIJA EUGENIO.....CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO
- CARNELUTTI FRANCISCO.....LA HUELGA.
- DE FERRARI FRANCISCO.....LA HUELGA.
- KROTOSCHIN ERNESTO.....TRATADO PRACTICO DE DERECHO
-----DEL TRABAJO.
- UNSAINLAS CLAUSULAS ECONOMICO-SOCIA-
-----LES EN LAS CONSTITUCIONES DE
-----AMERICA.
- CASTORENA JESUS.....TRATADO DE DERECHO OBRERO.
- LINARES QUINTANA SEGUNDO,TRATADO DE LA CIENCIA DEL DERE
CHO CONSTITUCIONAL - ARGENTINO Y COMPARADO.
- ANTOKOLETZ DANIEL.....DERECHO DEL TRABAJO Y PREVISION
SOCIAL.-----
- JUNIOR CESARINO FRANCISCO,..DERECHO SOCIAL BRASILEIRO.
- GUILHERMO GUERRERO FIGUEROA."DE LA HUELGA".....

CAMACHO GUILLERMO.....DERECHO COLECTIVO DEL T.
 SANDERS.....LAW AND CONTEMPORARY PROBLEMS.
 CODIGO SUBSTANTIVO DEL TRABAJO.
 CODIGO PROCEAL DEL TRABAJO
 CODIGO PENAL COLOMBIANO.
 CONSTITUCION POLITICA COLOMBIANA.
 TITO LIVIO Y YESID TRIANA...REGIMEN LABORAL COL.
