

LA HUELGA, SU REGULACION LEGAL EN COLOMBIA
Y SU REALIDAD EN CARTAGENA

VIVIAN MERCADO LLAMAS
//
LUZ ELENA VALDES PALACIOS

101249

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de Abogado.

Director: Dr. Guillermo Baena Pianeta



BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
Facultad de Derecho
Universidad de Cartagena

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CARTAGENA, OCTUBRE DE 1987

Biblioteca General
Facultad de Derecho
Universidad de Cartagena

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

RECTOR : LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL

SECRETARIO GENERAL : MANUEL SIERRA NAVARRO

DECANO : ALCIDES ANGULO PASOS

SECRETARIO ACADEMICO : PEDRO MACIA HERNANDEZ

PRESIDENTE DE TESIS : GUILLERMO BAENA PIANETA

PRIMER EXAMINADOR : HUMBERTO FRANCESCHI PINEDO

SEGUNDO EXAMINADOR : FABIO LOPEZ LOPEZ

TERCER EXAMINADOR :



BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
Fernández de Madrid
Universidad de Cartagena

LA FACULTAD NO APRUEBA NI DESAPRUEBA LAS OPINIONES EMITIDAS EN LAS TESIS, TALES OPINIONES DEBEN SER CONSIDERADAS COMO PROPIAS DE SUS AUTORES.

ARTICULO 83 DEL REGLAMENTO DE LA FACULTAD.

A mis Padres, como reconocimiento de mi gratitud por sus esfuerzos y sacrificios, para que yo pueda ser hoy una profesional.

A mis Hermanos, Edgar y Jorge, por su comprensión, apoyo y colaboración permanente.

A Juan Enrique Martínez, quien con su confianza en mí, motivó el sentimiento de mi esfuerzo y superación.

Vívian

A mis Padres, por haber puesto su esperanza en mí, lo cual me impulsa cada día.

A mis Hermanos, ofrezco la culminación de mis estudios, como un sendero digno de seguir.

A mis amigas, Lorencita y Miriam.

Luz Elena

Cartagena, 18 de noviembre de 1987

Señor doctor
GUILLERMO BAENA PIANETA
Director Centro de Investigaciones Jurídicas
Facultad de Derecho
E. S. d.

Estimado doctor:

Por medio de la presente me permito rendirle el concepto solicitado en el Trabajo de Grado presentado por las alumnas VIVIAN MERCADO LLAMAS , LUZ ELENA VALDEZ PALACIOS, titulado "LA HUELGA , SU REGULACION LEGAL EN COLOMBIA Y SU REALIDAD EN CARTAGENA", como requisito para optar el título de Abogado.

Comprende dicho trabajo un análisis de los conflictos colectivos su formación y sus diferentes clasificaciones tanto nacionales como internacionales. Igualmente abocan el derecho de Huelga en las diferentes constituciones de los países que en alguna forma lo garantizan o lo permiten. En el caso colombiano estudian su aspecto histórico, así como también su aspecto jurídico y sus clasificaciones.

También tratan sobre los efectos de la Huelga en relación con el contrato individual del trabajo, así como también con el salario, abocando los trámites necesarios para que la Huelga sea legal.

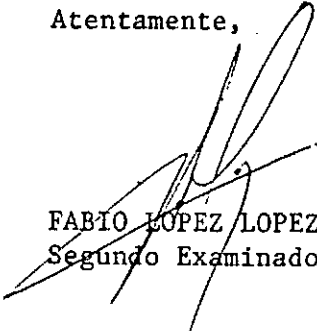
Es un tema de palpitante actualidad en el desarrollo social y económico del país ya que es un derecho que garantiza la estabilidad laboral de un país.

Con lo anteriormente expuesto considero que el anterior trabajo presentado por las aspirantes a obtener el título de Abogado, reúne los requisitos exigidos por la Facultad, por lo tanto debe aprobarseles.




BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
Fernández de Medina
Universidad de Medellín

Atentamente,



FABIO LOPEZ LOPEZ
Segundo Examinador de Tesis



BIBLIOTECA UNIVERSITARIA
Fernández de Madrid
Universidad de Cartagena

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION.	1
1. CONFLICTOS COLECTIVOS	4
1.1. NOCION.	4
1.2. CLASIFICACION	8
1.2.1. Conflictos Individuales	9
1.2.2. Conflictos Colectivos	9
1.2.3. Conflictos Jurídicos o de Derecho	10
1.2.4. Conflictos de Interés o Económicos.	12
1.2.5. Conflictos Intersindicales.	13
1.2.6. Conflictos entre Sindicatos y Afiliados . . .	14
1.2.7. Conflictos Interobreros	15
2. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA HUELGA.	16
2.1. DERECHO DE ASOCIACION	16
2.2. DERECHO A LA HUELGA	18
2.3. LIMITACIONES AL DERECHO DE HUELGA	20
3. DERECHO DE HUELGA EN LAS CONSTITUCIONES DE OTROS PAISES.	24

3.1.	VENEZUELA	24
3.2.	BRASIL.	24
3.3.	MEXICO.	25
3.4.	CUBA.	28
3.5.	RUSIA	28
4.	LA HUELGA EN LA LEGISLACION COLOMBIANA.	31
4.1.	ANTECEDENTES HISTORICOS	31
4.2.	CONCEPTOS	52
4.3.	NATURALEZA JURIDICA	59
4.3.1.	Simple Hecho.	60
4.3.2.	Acto Antijurídico	61
4.3.3.	Derecho del más Fuerte.	61
4.3.4.	Derecho Individual.	62
4.3.5.	Fundamento Social	64
4.3.6.	Derecho Colectivo	65
4.4.	CLASIFICACION	66
4.4.1.	En cuanto a su Extensión.	67
4.4.1.1.	Extensión propiamente dicha	67
4.4.1.2.	Extensión personal.	67
4.4.1.3.	Extensión territorial	68
4.4.1.4.	Extensión funcional	68
4.4.2.	En cuanto al Objetivo del Conflicto	69
4.4.2.1.	Defensivas.	69
4.4.2.2.	Ofensivas	69
4.4.2.3.	Económicas.	69

4.4.2.4.	Sociales	70
4.4.2.5.	Revolucionarias	70
4.4.3.	Por las Actividades de los Trabajadores . . .	70
4.4.3.1.	Pacíficas	71
4.4.3.2.	Violentas	71
4.4.4.	Por su Efectividad.	71
4.4.4.1.	Reales.	71
4.4.4.2.	Simbólicas.	71
4.4.5.	En Cuanto a sus Modalidades	72
4.4.5.1.	Propiamente dicha	72
4.4.5.2.	De advertencia.	73
4.4.5.3.	Por sorpresa.	73
4.4.5.4.	Con ocupación de los sitios de trabajo. . .	74
4.4.6.	En Cuanto a su Significado Jurídico	74
4.4.6.1.	Reconocidas como Derecho.	74
4.4.6.2.	No reconocidas como Derecho	75
4.4.7.	En Cuanto a su Finalidad.	75
4.4.7.1.	Profesional	75
4.4.7.2.	De solidaridad.	76
4.4.7.3.	Política.	76
4.5.	EFFECTOS	76
4.5.1.	En Relación con el Contrato Individual de Trabajo	79
4.5.2.	En Relación con el Salario.	80
4.5.3.	En Cuanto a las Obligaciones Surgidas con An- terioridad.	80
4.5.4.	En Cuanto a la facultad del Patrono para Ce- lebrar nuevos Contratos	81

4.6.	LEGALIDAD E ILEGALIDAD DE LA HUELGA	84
4.6.1.	Legalidad	84
4.6.2.	Ilegalidad.	89
4.6.3.	Efectos de la Declaratoria de Ilegalidad. . .	93
4.6.3.1.	Para los sindicatos	94
4.6.3.2.	Para los trabajadores	94
4.7.	CAUSALES DE TERMINACION DE LA HUELGA.	98
4.7.1.	Por la Firma de una Convención o Pacto Colectivo.	99
4.7.2.	Por Someter la Solución del Conflicto a un Tribunal de Arbitramento.	100
4.7.3.	Por Decisión del Sindicato o Grupo de Trabajadores	101
4.7.4.	Por Desaparición de la Empresa.	102
4.7.5.	Por orden del Gobierno Nacional	103
4.7.6.	En Estado de Sitio, cuando el Gobierno lo Estime Necesario.	103
5.	TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA	106
6.	CONFLICTOS COLECTIVOS REALIZADOS EN COLOMBIA DESDE 1977	116
7.	LA REALIDAD DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN CARTAGENA.	126
	CONCLUSIONES Y ENFOQUE PERSONAL	150
	BIBLIOGRAFIA.	159
ANEXO 1.	Lista de los Sindicatos Afiliados a la Federación de Trabajadores de Bolívar FETRA-BOL	161
ANEXO 2.	Circular.	163

ANEXO 3. Lista de Sindicatos Filiales a la Unión
de Trabajadores de Bolívar UTRABOL. 164

ANEXO 4. Junta Directiva 165

LISTA DE TABLAS

TABLA 1.	Colombia: Número de paros y huelgas constatadas 1977 - 1982	120
TABLA 2.	Colombia: Número de paros y huelgas constatadas 1983 - 1986	124
TABLA 3.	Cartagena: Número de paros y huelgas constatados 1982 - 1985	133
TABLA 4.	Cartagena: Paros constatados 1985.	138
TABLA 5.	Cartagena: Paros constatados 1985.	139
TABLA 6.	Cartagena: Paros constatados 1986.	142
TABLA 7.	Cartagena: Paros constatados 1986.	143
TABLA 8.	Cartagena: Paros constatados en primer semestre 1987	145

INTRODUCCION

Muchos son los libros y tesis que han hablado sobre este tema, pero en realidad ninguno llenaba la expectativa que sentíamos de profundizar nuestros conocimientos en Derecho Laboral, que desde 1984, cuando éramos unas neófitas en el estudio de esta materia comenzaba a inquietarnos el Derecho a la Huelga, atraídas más que todo por las enseñanzas del doctor Guillermo Baena Pianeta, que en sus clases siempre dejaba algunas ideas sueltas para incitarnos por el camino de la investigación sobre el asunto que veníamos tratando. Así nació la idea de efectuar este trabajo de investigación dirigida, orientado a conocer la realidad de los conflictos colectivos en nuestra ciudad.

Partiremos en nuestro estudio de qué son los conflictos colectivos y sobre todo el principal de ellos, como lo es la Huelga; cómo podríamos clasificar estos conflictos, qué organismos se encargan de elaborar las estadísticas que nos permiten conocer cuál es la realidad de

ellos en nuestro país y especialmente en Cartagena, tomando como referencia los últimos diez años.

Trataremos de la regulación que se le ha dado a la huelga en Colombia, sus antecedentes históricos desde la época de la Independencia en 1910, las primeras leyes que se refieren a ella, hasta su consagración como un Derecho Garantizado por la Constitución Nacional en el acto Legislativo número Primero (1°) de 1936, consagrado en el artículo 18 y cuya reglamentación ha quedado a manos de las leyes sustanciales.

También trataremos el tema de la Titularidad del derecho de huelga que ha causado controversia en estos últimos meses, preguntándose si los sindicatos minoritarios pueden o no declarar la huelga.

Para la investigación de este tema, visitaremos las diferentes Bibliotecas Públicas como la Bartolomé Calvo, la de la Universidad de Cartagena y algunas privadas de la ciudad, con el fin de realizar la parte teórica.

La última parte, que es la de mayor interés en nuestro estudio, ya que es la que nos dará una mejor visión en cuanto a la realidad de los conflictos colectivos en Cartagena, para cuya investigación acudiremos a los diferen-

tes estamentos como son sindicatos, federaciones, a la División Departamental del Trabajo, y al Ministerio de Trabajo, sección de Asuntos Colectivos.

Como se puede apreciar, la realización de este estudio reviste gran importancia, debido a que nos proporcionará un conocimiento real de los conflictos, de los motivos que los originan, la duración de estos y las causales de terminación de los mismos.

Este trabajo brindará la oportunidad de poseer un escrito que constituya un recurso informativo a los estudiantes y profesores que se interesen por este tema.

1. CONFLICTOS COLECTIVOS

1.1. NOCION

La palabra conflicto proviene del término latino Conflictus cuya raíz latina es Confligere que lleva implícita la idea de controversia, lucha, antagonismo y desacuerdo. A su vez, el término conflicto tiene una estrecha relación con colision que proviene de colisio con raíz latina en coligere que significa chocar o rozar.

La Real Academia de la Lengua define el conflicto como "Lo más recio de un combate; combate y angustia del ánimo; o apuro, situación desgraciada y de difícil salida."¹

De todo lo anterior se puede decir que los conflictos laborales son las controversias que se suscitan entre

¹ Real Academia de la Lengua, citada por González Charry Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Tomo II Biblioteca Banco Popular. Textos Universitarios. Cali. 1979, P. 56

patronos y trabajadores por causa o con ocasión de la prestación de un servicio; también hay conflicto de trabajo desde el momento en que en una empresa determinada hay desacuerdos entre el patrono y un número determinado de sus trabajadores sobre las condiciones en que se viene ejecutando el trabajo.

En el contrato individual de trabajo o en una convención colectiva de trabajo, se presentan divergencias y controversias de distintas naturalezas, que son conocidas con el nombre de conflicto de trabajo.

La diversidad de formas que puede generar la prestación de un servicio, esto es la relación de trabajo, es proporcional a los conflictos.

Ahora bien, si se tiene en cuenta los sujetos de la relación laboral, los conflictos pueden clasificarse en: Individuales y colectivos. Los individuales son aquellos que se presentan entre el patrono y un trabajador determinado y los conflictos colectivos son los que se presentan entre un patrono y una organización sindical o un grupo de trabajadores por la otra parte.

Históricamente se observa que en 1926, el tres (3) de abril, la Doctrina Italiana basada en sus normas legales,

representada por el tratadista Jaeger De Semo De Angostino, separó los conceptos de conflicto y controversia. En aquella época, se dijo que conflicto era la situación de hecho que tiende a la separación de las partes; y controversia significaría la situación de Derecho que procura el avenimiento mediante el deber, o sea que controversia es una etapa posterior al surgimiento del conflicto, en la cual las partes se encuentran en disponibilidad de conversar con miras a obtener un arreglo; es decir, en la controversia se va en vías de solucionar el conflicto.

Esta nueva teoría fue aceptada por los doctrinantes argentinos, entre ellos Tissembaun, Cabanellas y Napolia.

Pero en México, país que fue el primero en hablar de huelga a nivel constitucional, el profesor De la Cueva no acepta tal distinción, porque para él los conflictos son: "Las controversias que se suscitan con ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo."²

En el tercer Congreso Nacional de Derecho de Trabajo que se celebró en la Plata, Argentina, en mayo de 1965, se

²De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa Hnos. México 1949 p. 516

llegó a la siguiente conclusión: Cualquier desinteligencia o diferencia con relevancia jurídica, que se produzca en las relaciones enmarcadas por el Derecho del Trabajo en sus dos ramas fundamentales, la individual y la colectiva, traduce un conflicto laboral. En dicho Congreso se dijo que se debía distinguir entre conflicto y controversia, por su derivación en los distintos institutos laborales según su apunte hacia el estado puramente conceptual o hacia aquel más evolucionado que supone una controversia encaminada a la solución del diferendo.

La Organización Internacional del Trabajo O.I.T., se expresa así desde el año 1924:

El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido o actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión corresponde formalmente a un juez y en particular a un juez del trabajo. El conflicto de interés no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido fundado en la ley o en el contrato; es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; estos conflictos competen normalmente al conciliador o al árbitro.³

Ahora bien, en cuanto a la causa de los conflictos, es acertada la anotación que hace el profesor Antonio Vásquez

³Los Tribunales del Trabajo "Derecho Procesal del Trabajo" Edición Republicana, Argentina, Santa Fé. p.130

que enseña que: "Dentro del cúmulo de causas del conflicto además de las aspiraciones de carácter económico, remuneración, deseo de un aumento del ingreso en la época de prosperidad, existen otras causas que pueden ser incluidas dentro de un capítulo de problemas humanos que son provocados por despidos abusivos, ausencia de sociología en los cuadros directivos, vejaciones, sentimientos confusos de frustraciones, mala organización del trabajo y ataque a la libertad sindical.

Este concepto dado por el tratadista resume el de varios autores que consideran que los conflictos laborales tienen una causa inicial bien sea económica, técnica o jurídica pero el maestro Vásquez no se limita a esos aspectos sino que va más allá y no son únicamente los interesados los que sufren las consecuencias, por su repercusión sociológica llegan a afectar la seguridad pública y el interés general de una sociedad.

1.2. CLASIFICACION

En cuanto a los conflictos, existen numerosas clasificaciones, por lo tanto trataremos para mejor comprensión y un mejor estudio de abarcar y sintetizar la clasificación más generalizada y aceptada por la mayoría de los doctrinantes como es la siguiente:

1.2.1. Conflictos Individuales

Son aquellos en que el interés que se persigue pertenece a una persona individualmente considerada, por lo que para su solución deben confrontarse lo preexistente de un Derecho en el titular de la acción correspondiente con una norma existente, es decir, que cuando se presenta un conflicto individual se debate un interés que afecta a una sola persona.

Esta clase de conflictos tienen como causa, por lo general, el contrato individual del trabajo.

Un ejemplo de estos conflictos se presenta cuando un trabajador solicita a su patrono el pago de sus prestaciones y este se niega a efectuarlo.

1.2.2. Conflictos Colectivos

Son aquellos en los que el interés que se persigue pertenece a una pluralidad de personas actuando como gremio o grupo.

Cuando una de las partes se pluraliza ya no hay un conflicto particular, sino que el conflicto surge de las relaciones entre un patrono y un grupo de trabajadores,

persiguiendo estos, intereses colectivos.

Estos conflictos pueden presentarse entre una asociación profesional o sindicato y un patrono, o entre un grupo de trabajadores no sindicalizados y un patrono, pero siempre tendrán como objetivo conseguir condiciones de trabajo genéricas en forma abstracta, de un interés de categoría y no para determinado trabajador.

Un ejemplo de esta clase de conflicto se presenta cuando se tiene noticia de una prestación que interesa a todo un núcleo de trabajadores mirados colectivamente, tal es el caso del artículo 315 del Código Sustantivo del Trabajo, que obliga a los patronos a que en lugares de explotación y explotación de petróleo construyan vivienda para sus trabajadores.

Otro ejemplo de conflicto colectivo se da cuando el sindicato o grupo de trabajadores solicita mejoramiento salarial o el establecimiento de nuevas prestaciones.

1.2.3. Conflictos Jurídicos o de Derecho

Son aquellos que versan sobre la vigencia, interpretación, aplicación, extensión, de una norma jurídica preexistente, ya sea de naturaleza legal, contractual o reglamentaria.

En esta clase de conflictos se tendrá siempre en cuenta la interpretación que hace el juez laboral de la norma preexistente, entonces es sobre los derechos que cobija la norma que se entra a disputar.

En estos conflictos las partes no pretenden la creación de una nueva norma, ni la modificación o derogación de las ya existentes sino la interpretación, vigencia y la aplicación de una norma existente a un caso concreto.

El autor Oliveira Viana considera que en estos conflictos se aplican las disposiciones de la ley, de un reglamento o de las cláusulas convencionales; de tal manera, en la solución que adopte el órgano decisorio se limita a declarar el derecho, interpretando la ley o la cláusula de la convención colectiva y aplicando esta.

Según la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., los conflictos jurídicos son los que afectan a la interpretación o aplicación de un Derecho nacido y actual, que poco importa que este tenga su origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual colectivo.

Un ejemplo de conflicto jurídico, se presenta cuando un patrono despide a un trabajador sin justa causa, la ley

obliga al patrono a pagar al trabajador despedido injustamente una indemnización que está graduada de acuerdo a su antigüedad. En este caso, el trabajador perseguiría que se aplicara la norma jurídica existente que consagra el efecto jurídico deseado.

1.2.4. Conflictos de Interés o Económicos

Son aquellos que surgen con la finalidad de modificar el Derecho existente o crear uno nuevo, se concretan mediante una sentencia constitutiva.

En los conflictos económicos, a diferencia de los jurídicos o de Derecho, no existe norma legal, contractual o convencional invocable, sino que se busca una reivindicación tendiente a modificar un Derecho existente o crear uno nuevo, es decir, las partes o por lo menos una de ellas tiende a crear nuevas regulaciones en su relación de trabajo.

En estos conflictos se plantea la determinación de nuevas condiciones de trabajo, en ellos se aspira a modificar el derecho existente o a crear uno nuevo para obtener reivindicaciones, según el tratadista Oliveira Viana, en los conflictos económicos no se reconoce ni se declara derecho alguno, sino que se constituye este.

Esta clase de conflictos dependen generalmente del conciliador o del árbitro, en tal caso la decisión tiene un carácter constitutivo. Un ejemplo de conflicto económico o de interés se dá cuando se busca el derecho a menos horas de trabajo, o a un mayor salario.

1.2.5. Conflictos Intersindicales

Son aquellos en los cuales se ven envueltos dos o más sindicatos principalmente cuando se trata de determinar quien lleva la representación de los trabajadores en una determinada empresa. También pueden originarse para establecer la supervivencia de uno de los sindicatos en caso de paralelismo sindical.

En ellos, cada asociación en conflicto es la parte representativa que se encuentra en desacuerdo con respecto a otra asociación profesional y no a un patrono determinado.

Lo que caracteriza a los conflictos intersindicales es que su naturaleza está unida al organismo sindical; no se trata de relaciones laborales entre patrono y trabajadores, sino de relaciones entre organismos representativos de una actividad laboral determinada.

Algunos autores, entre ellos Mariano R. Tissembaun, han subclasificado estos conflictos en colectivos o no colectivos, siendo los primeros aquellos que se presentan entre organizaciones obreras que luchan por el derecho a la contratación, y los segundos son aquellos que hacen referencia al sindicato como entidad orgánica, con funciones de organización, disciplina, patrimonio, etc. y los intereses del gremio o de la categoría de trabajadores que se concretan en las relaciones de orden contractual.

1.7.6. Conflictos entre Sindicatos y Afiliados

Son aquellos que se presentan, como su nombre lo indica, entre un sindicato y los miembros afiliados a éste, siempre que sean enfrentamientos que se produzcan por actividades sindicales o laborales.

Esta clase de conflictos usualmente se presentan dentro de la organización sindical propiamente de base, entre uno o varios obreros y su sindicato.

Los conflictos entre el sindicato y sus miembros pueden surgir del mero contrato de asociación o del incumplimiento del convenio colectivo.

Un ejemplo de esta clase de conflictos se presentaría con

el objeto de hacer aplicar reglas estatutarias que correspondan a dicha organización.

1.2.7. Conflictos Inter Obreros

Son aquellos que se presentan entre los trabajadores que laboran o prestan sus servicios a una misma empresa.

Esta clase de conflictos se presentan frecuentemente cuando los derechos de los trabajadores se encuentran en oposición.

Los conflictos inter obreros se dan por las controversias que se suscitan entre los mismos trabajadores u obreros con motivo del trabajo en común.

Finalmente, para terminar en relación con el tema de los conflictos colectivos, hay que anotar que ellos han ido adquiriendo gran importancia como instrumento de lucha obrera y se han convertido en el arma más eficaz y poderosa con que cuentan los trabajadores.

La huelga constituye el conflicto colectivo por excelencia y es su manifestación más importante.

2. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA HUELGA

2.1. DERECHO DE ASOCIACION

La Constitución, en su artículo 46 dice: "Toda parte del pueblo puede reunirse o congregarse pacíficamente. La autoridad podrá disolver toda reunión que degenerare en asonada o tumulto o que destruya las vías públicas."

Se encuentra, primero que todo en esta norma, un elemento esencial de toda reunión como lo es el que se haga pacíficamente, que de por sí sea transitoria y de poca duración. Este mismo artículo agrega que la autoridad podrá disolver las reuniones que tengan otro fin, como la asonada o tumulto (artículo 128 Nuevo Código Penal), en la cual en forma violenta se exige a la autoridad la ejecución u omisión de algún acto propio de sus funciones, porque este tipo de reuniones atenta contra el Régimen Constitucional, o sea que se perturba el orden público que la Carta Magna protege.

En la parte final de la susodicha norma nos dice que toda reunión que obstruye las vías públicas podrá disolverla la autoridad.

Ahora bien, si nos está permitido reunirnos pacíficamente, también lo está el de asociarnos que nuestra ley de leyes reglamenta en su artículo 44 que al tenor dice: "Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal..."

Como se observa, hay libertad de asociación, consagrando así la posibilidad de crear asociaciones, compañías, fundaciones que no vayan contra la moral ni el orden público, es así como la creación o formación de sindicatos es un derecho que se desprende de esta libertad constitucional, pero es la ley la que rige la formación de sociedades o compañías, surgidas del Derecho de libre asociación.

La huelga, históricamente fue el hecho que llevó al reconocimiento legal del Derecho de asociación, hecho y derecho que se podría comparar con dos líneas paralelas, decimos esto porque hemos encontrado que existen tres razones fundamentales para ello, a saber:

- El acuerdo de voluntades, que deben ser concertadas

previamente para llevar a cabo el cese de actividades, o sea para que se constituya el ejercicio del Derecho de huelga, esto solo se logra mediante el ejercicio de la asociación, bien sea en forma de organización permanente o de organización transitoria.

- Para que la huelga sea legal, debe llegarse a ella previo agotamiento de las etapas de arreglo directo u mediación, ésta última llamada anteriormente de conciliación, las cuales se desenvuelven a través de las asociaciones de los trabajadores que son también permanentes o transitorias para los efectos del pliego.

- La huelga la acuerdan los obreros o trabajadores impulsados por los sentimientos de solidaridad que van a garantizar la unidad del fenómeno huelguista.

Con lo anterior se concluye que la huelga dió origen y toca en forma directa con el Derecho de libre asociación, sobre todo a nivel sindical.

2.2. DERECHO A LA HUELGA

En la Constitución Colombiana, se consagra como un Derecho garantizado con sus respectivas salvedades, por eso dice: "Se garantiza el Derecho de huelga, salvo en

los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio". (Acto Legislativo No. 1 de 1936)

Se observa que constitucionalmente la huelga es un Derecho garantizado, como tal es una conquista de los trabajadores u obreros frente a los patronos, organización ésta más fuerte. Por lo tanto, la huelga no es un hecho, ni un mero acto, es un Derecho y debe ser respetado tanto como la vida, honra y propiedad, entre otros Derechos consagrados en la ley fundamental.

Este Derecho tiene como es obvio, sus barreras, ya que en los servicios públicos se prohíbe. La jurisprudencia dice al respecto:

Como la garantía del Derecho de huelga no se extiende a las actividades de servicio público, es claro que el campo de aplicación del Decreto que se estudia es, de modo preferente, el de las actividades de otra naturaleza, o sea las referencias a industrias o empresas que no satisfacen necesidades de carácter general, de manera continua y permanente.⁴

Aquí la Corte Suprema de Justicia en su jurisprudencia es clara y dice de manera abierta que la huelga está prohibida en los servicios públicos, así estos se presten por

⁴ Corte Suprema de Justicia. Marzo 31 de 1971. Gaceta 2340 - 2342

los particulares. Dá además una explicación de lo que debe entenderse por servicios públicos, o sea aquellos prestados para satisfacer las necesidades de carácter general de manera continúa y permanente, ha dicho la Corte.

2.3. LIMITACIONES AL DERECHO DE HUELGA

Las limitaciones al Derecho de huelga hacen referencia más que todo a las restricciones que se establecen en cada legislación en cuanto al ejercicio de este Derecho.

La gran mayoría de las legislaciones consideran la huelga como un Derecho y le dan garantía constitucional, pero consagrandó ciertas limitaciones; otras legislaciones estiman que es un acto antijurídico que produce efectos nocivos a la colectividad y en un momento dado, puede llegar a atentar contra el mismo ordenamiento jurídico que lo ha creado, y por tal motivo, es prohibido su ejercicio para evitar que este acto se salga de los límites del orden legal, como es el caso de Portugal.

En algunos países como Ecuador y México, existen pocas limitaciones a este Derecho, pero en otros países se restringen bastante.

Las naciones que consagran este Derecho de los trabajadores lo garantizan y limitan por medio de sus constituciones. En el caso colombiano, se consagra la huelga como un Derecho que está garantizado por el artículo 18 de la Constitución Nacional, que establece una limitación a este derecho, al disponer que: "Se garantiza el Derecho de huelga, salvo en los servicios públicos..." Del tenor literal de este artículo se podría deducir que aún cuando no se garantiza en los servicios públicos, tampoco se prohíbe expresamente, ya que una cosa es garantizar y otra muy distinta prohibir, por ello en caso de presentarse un cese de actividades en los servicios públicos, el estado no tiene el deber de garantizarlo, pero tampoco el derecho de prohibirlo, porque la norma constitucional no lo dice expresamente. A simple vista, no se sabe con certeza qué fue lo que el legislador quiso decir. Sin embargo, el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe la huelga en los servicios públicos y enuncia algunas actividades que deben conserarse como servicios públicos.

En caso de presentarse la suspensión de actividades por parte de los trabajadores del servicio público, esta sería ilegal, porque va en contra de una norma jurídica.

Si se tratara de suspensión de actividades en empresas,



establecimientos o entidades de servicios públicos, directa o indirectamente a cargo del estado, sus directores procederán a tomar, con el concurso de las autoridades, las medidas necesarias para garantizar la continuidad en la prestación de estos servicios, sin perjuicio de las sanciones que se aplicarán a los trabajadores que hayan promovido o participado en el cese de actividades.

Esta limitación se justifica porque el estado no puede permitir que se atente contra sus propias estructuras jurídicas, teniendo en cuenta el principio de que el interés general prevalece sobre el particular.

Finalmente, en relación con este punto, hay que decir que cada día se ha limitado el ejercicio de este derecho con la ampliación de actividades laborales catalogadas como servicio público, con el fin de suprimirle a los trabajadores vinculados a ellas el Derecho a la huelga.

Existen también otras limitaciones que hacen relación a la forma como deben desarrollarse los conflictos colectivos, es así como deben agotarse determinados procedimientos antes de efectuarse una suspensión colectiva de trabajo, tal como lo dispone el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, de ser obviados estos procedimientos, se estaría en presencia de un cese ilegal.

Para terminar, hay que anotar que en el desarrollo de una huelga, siendo esta legal, se pueden encontrar algunas actividades realizadas por un trabajador individualmente considerado, que constituyen por sí mismas hechos ilegales y configuran una infracción a la ley penal, que no podrían justificarse dentro de la huelga y por lo tanto merecedoras de su correspondiente sanción.

3. DERECHO DE HUELGA EN LAS CONSTITUCIONES DE OTROS PAISES

3.1. VENEZUELA

La Carta Magna de este vecino país, en su artículo 63 inciso décimo reconoce: "El Derecho de Huelga, salvo en los servicios públicos que determine la Ley".

Como se puede observar, los parámetros de la Constitución Venezolana son más o menos parecidos a los nuestros, salvo que en su parte final deja ver que en algunos servicios públicos si es permitida.

Cuáles son estos servicios públicos? Los que la Ley autoriza taxativamente para llevar a cabo el Derecho de Huelga

3.2. BRASIL

En el artículo 158 de la Constitución del Brasil, "es re-

conocido el derecho de huelga, cuyo ejercicio regulará la ley."

La Ley fundamental de este país no garantiza este Derecho taxativamente, como sí lo hace nuestra Constitución. Solo lo reconoce como un Derecho pleno de los trabajadores.

Algunos tratadistas opinan que entre reconocer el Derecho a la Huelga y garantizarlo prefieren el segundo modo. Estamos de acuerdo con los tratadistas que consideran que debe ser garantizado, porque ello implica mayor protección para los trabajadores que el simple reconocimiento.

3.3. MEXICO

La Ley fundamental de éste país que se expidió en 1917, que entre otras cosas es la primera que reconoce este Derecho y dispone en su artículo 123 inciso diecisieteavo: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos las huelgas y los paros".

En el inciso decimo octavo agrega: "La huelga será lícita cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores

dar aviso con diez (10) días de anticipación a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. La huelga será considerada como ilícita únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno."

Analizando el anterior texto, se encuentra que la Constitución primitiva de México reconoce la Huelga como un Derecho tanto de los obreros como de los patronos, sin discriminación alguna.

También se observa que no solo el cese de actividades llamado Huelga está reconocido como un Derecho sino que a su vez los paros también lo están.

En el inciso décimo octavo, hay una explicación más detallada de su ejercicio a nivel constitucional, es así como habla de cuando es lícita y cuando ilícita.

Es ilícita, dice la Constitución Mexicana, cuando tenga por objeto el equilibrio sobre los diversos factores de la producción.

En los servicios públicos no se restringe sino que se dan unas pautas para realizarlas, esta Constitución nos enseña que debe darse aviso a la junta de conciliación y arbitraje con un término constitucional, como lo es el de diez días de anticipación de la fecha señalada para la suspensión, con ello persigue el gobierno tener tiempo para tomar medidas de orden público y económicas.

Para los mexicanos la Huelga es ilícita cuando durante su desarrollo se emplea la violencia, bien sea en las personas o en las propiedades de los patronos. En esta parte se aprecia un elemento esencial, como lo es el de que se efectúe por la mayoría de los obreros, como se observa si se presentare una huelga y en el desarrollo de esta un número reducido de obreros, efectúan actos de violencia contra las propiedades o contra los patronos, no podríamos catalogar este hecho como huelga ilegal, ya que la misma Constitución enseña que en México se necesita que la mayoría de los trabajadores ejerzan la violencia.

Para el escritor Severo Iglesias, el artículo 123 de la Constitución mexicana es un engaño para la clase obrera, al creer estos, que el Derecho de Huelga es una garantía a la libertad.

3.4. CUBA

La Ley fundamental de este país, en los tiempos de Fulgen-
cio Batista, en 1952, disponía en su artículo 71 que se
reconoce el derecho a la huelga... conforme a la regulación
que la Ley establezca para el ejercicio. En la Cuba de
Batista, la huelga era un Derecho exclusivo de los traba-
jadores, así lo señala la norma, o sea que los patronos no
tienen Derecho a la huelga y su ejercicio estaba estable-
cido por la Ley.

3.5. RUSIA

En 1917, Rusia era todavía un viejo imperio aristocrático,
ligado al orden feudal por múltiples instituciones, como
económicas, sociales y políticas; sin embargo, desde fi-
nales del siglo XIX se venía resquebrajando al producirse
la liberación del siervo de la Gleba y desarrollarse el
capitalismo.

La revolución de 1917 fue la campana de alerta para el
régimen aristocrático del Zarismo.

Como se recuerda, Rusia era uno de los países más atrasa-
dos de Europa, antes de la Segunda Guerra Mundial había
configurado su composición social no al estilo clásico de

país industrializado, por eso con la caída del régimen Zarista, se llegó a la creación de un gobierno provisional controlado por la burguesía dirigida por Kerenski, pero la clase trabajadora fue defraudada, lo que obligó a trasladar la dirección del poder revolucionario a manos del partido Bolchevique, orientado por Lenin, Trostki, Stalin y otros revolucionarios.

A finales de 1917, el proletariado se toma el poder, la Rusia Zarista se convertiría de allí en adelante, en la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas.

El comienzo de esta nueva Rusia fue duro porque se presentaron algunos problemas, como fué el sabotaje criminal de la clase positora y de las potencias imperialistas de todo el mundo, era tanto el deseo de bloquear y aplastar la naciente revolución que se llegó a crear una organización mundial con el nombre de La Entente.

Para el trabajador soviético, todos estos cambios significaron una transformación de viejas relaciones de explotación y producción; dejó de ser común que el empresario decidiera la suerte de miles de obreros, puestos estos hoy en día controlan la producción a través del partido y además manejan el Estado. Por ello, la Rusia de nuestros días no menciona la huelga en su constitución, por

su organización política-social-económica totalitaria de izquierda guarda silencio sobre este tema.

4. LA HUELGA EN LA LEGISLACION COLOMBIANA

4.1. ANTECEDENTES HISTORICOS

Teniendo en cuenta que el origen histórico propiamente dicho de la huelga en nuestro país se remonta a la época en que llegaron los conquistadores españoles, quienes con sus excesos sometieron a nuestros indígenas aprovechándose de sus capacidades laborales y dándoles muy poco como retribución; igual cosa sucedió años más tarde con los negros esclavos traídos del Africa, quienes eran tratados inhumanamente y obligados a efectuar trabajos pesados.

Con el fin de no extender demasiado este tema, que por demás, ya ha sido suficientemente estudiado por tratadistas y estudiantes, se iniciará este estudio a partir del año de 1910 que es cuando se presenta el primer movimiento que se considera como huelguístico y se da cuando los trabajadores de la construcción, braceros portuarios, ferroviarios y transportadores deciden efectuar un cese de actividades con una duración de cinco (5) días entre Barran-

quilla y Calamar.

Posteriormente, en el año de 1918 se declaró turbado el orden público en los departamentos de Atlántico, Bolívar y Magdalena, por causa de los motines que se presentaron en estos departamentos. En este mismo año, se expidió el Decreto número 2 de 1918, que reconoció el Derecho de huelga, firmado por el entonces presidente doctor José Vicente Concha y el ministro de gobierno doctor Miguel Abadía Méndez.

En 1919 se expide la ley 79 del mismo año, que reformó el anterior decreto, y que regía los conflictos que se presentaban entre el capital y el trabajo; esta fue la primera ley que se dictó para reglamentar el Derecho de huelga.

Es en este año que los trabajadores del ferrocarril de Girardot efectúan una huelga que se hace extensiva a los ferroviarios de todo el departamento y a las fábricas manufactureras y gremios artesanales de Bogotá, en consecuencia podemos considerar que esta fue la primera huelga general que se presentó en nuestro país y obtuvo como resultado el aumento de salario a los obreros.

45633

En el año 1920, se expide la ley 21 de este mismo año, que

comienza a crear los mecanismos tendientes a hacer difícil que los obreros puedan llegar a la huelga, ya que en ella se establece el arreglo directo, la conciliación y el arbitramento como etapas previas.

En 1924 se efectúa una huelga en la Tropical Oil Company, en la cual los obreros reclamaban aumento de salario y mejores condiciones de trabajo.

En 1926 se presenta otra huelga en los braceros y ferroviarios del Magdalena, promovida por el obrero Angel María Cano.

En el año de 1927, se repite nuevamente una huelga en la Tropical Oil Company, por los mismos motivos pero fue declarada ilegal y reprimida por el gobierno.

En el año de 1928, la Unión Sindical de Trabajadores del Magdalena que representaba a los obreros bananeros de la compañía United Fruit, presentó un pliego de peticiones en el cual solicitaba un aumento de salarios, servicios médicos gratuitos, indemnización por accidentes, libertad para comprar mercancías fuera del comisariato de la compañía, que aceptara la compañía su calidad de trabajadores de la misma, suprimiendo los contratistas intermediarios y que se reconociera al sindicato y su facultad para fir-

mar contratos colectivos de trabajo.

La compañía no concedió estas garantías y solicitó la intervención del gobierno, el cual dispuso que el comandante del ejército, Coronel Carlos Cortés Vargas, asumiera el control de esa zona. El Coronel como medida inmediata, encarceló a todos los obreros que participaron en el movimiento huelguístico y con motivo de lo anterior, el 6 de diciembre se produjo la gran masacre conocida por todos como la "Masacre de las bananeras", en la que resultaron muertos muchos trabajadores.

En 1931, es expedida la Ley 83/31, que permite a los sindicatos ejercer sus actividades y celebrar contrataciones colectivas pero no obligar a los trabajadores no sindicalizados a participar en la huelga.

En el año de 1936, con la reforma constitucional de ese mismo año, se garantiza el Derecho de huelga en el artículo 18 de la carta.

En 1937, se efectuaron una serie de huelgas que resultaron favorables a los trabajadores, entre ellas las más conocidas son: la de choferes de Bogotá, la de los trabajadores del ferrocarril del pacífico, la de los braceros del río Magdalena y la de los empleados textiles.

En el año de 1945 el entonces presidente encargado doctor Alberto Lleras Camargo declara ilegal la huelga promovida por FEDENAL, considerando que ésta era un servicio público.

En 1946 se presenta un paro de choferes resultando muerto un chofer, en consecuencia se declara turbado el orden público y es decretado el estado de sitio.

En el año de 1949 la C.T.C. persigue acabar el régimen democrático existente y es así como se producen unos paros generales pero no logran su cometido por encontrarse debilitada esta central obrera.

En 1951, entra a regir el Código Sustantivo del Trabajo, Decretos 2663 y 3743 de 1950, que ampara los derechos de los trabajadores, estableciendo normas como el contrato individual del trabajo, reglamentación de los pliegos de petición y de la huelga, y además reconocer las prestaciones sociales entre otras cosas.

En mayo de 1957, se realiza un movimiento de toda la población nacional, que trae como consecuencia la renuncia de la presidencia del General Rojas Pinilla.

Durante el período presidencial de Rojas Pinilla práctica-



mente no se ejerció el Derecho de huelga, por la utilización de diferentes medios tendientes a evitarlo.

En 1959 se presentaron algunas huelgas como la de Teji-condor en Medellín, Icollantas y la más importante que fue la del Ingenio "La Manuelita", que tuvo una duración de veintiocho (28) días y que exigía mejores salarios, estabilidad laboral y respeto a los Derechos Sindicales.

Los trabajadores del Ingenio Riopaila, también efectuaron un paro, buscando condenar los despidos de noventa y dos (92) trabajadores azucareros y realizaron una caminata hasta Cali, que fue interceptada dejando como saldo la muerte de dos (2) trabajadores en extrañas circunstancias.

En el año de 1960 se realizó el primer paro bancario por los trabajadores afiliados a la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (ACEB) que concluyó con un laudo arbitral en el que los patronos pagaron los salarios, sin tomar ninguna represalia.

En este mismo año se promovió un debate por parte de la oposición que perseguía determinar la calidad de servicios públicos en relación al servicio prestado por los bancos y tuvo como resultado la declaración de los servicios o actividades bancarias como servicios públicos.

En el año de 1961, los Decretos 2663 y 3743 (Código Sustantivo del Trabajo) son adoptados por la Ley 141/61 como legislación permanente.

En 1962 se presentaron varias huelgas como la de Almacenes Ley, Coltejer y la más importante fue la realizada por los trabajadores de Cemento Portland Diamante, en la que intervinieron más de mil trabajadores.

En 1963, se vive una gran agitación laboral en el país y es cuando se inicia el apogeo huelguístico que dura hasta el año de 1966.

Se presenta la huelga de Cementos El Cairo, que concluyó trágicamente con la muerte de trece (13) trabajadores, cuando trataron de impedir las actividades de la empresa, bloqueando el paso de los vehículos que transportaban la materia prima.

También se presenta el cese de actividades de Colpet, que influyó en las demás explotaciones petroleras.

La huelga con mayor duración en este año fue la de Facomec que duró ciento cuatro (104) días, superada al año siguiente, por la huelga de Gaseosas Colombianas, que duró doscientos un (201) días.

Otras de las empresas en que se presentaron cese de actividades, fueron: Alotero, Industrias Quin, Sifo, Hacienda San José, Croydon, Paz del Río y Fecode, entre muchas.

Ante la situación de esa gran cantidad de paros, que debilitaban la estructura económica del país, por iniciativa del doctor Juan Benavides, mediante el Decreto 939/66 se puso límite a la huelga indefinida, teniendo ésta que ir al arbitramento obligatorio, cuando pasaba de treinta (30) días y diez (10) días más.

En el año de 1971 se efectúa un paro promovido por la U.T.C., en asocio de la C.S.T.C., como consecuencia de la ola alcista que se presentó en el país. Como consecuencia de este paro, el gobierno canceló la personería jurídica de cada uno de los sindicatos que participaron en él.

En Julio del mismo año, se presentó un paro en la Refinería de Barrancabermeja, que concluyó con un Consejo de Guerra a causa del sabotaje y destrucción a que fue sometida la empresa.

En el mes de Agosto, la ADE promovió un paro que cobijaba a los maestros, motivo por el cual se le cancela su personería jurídica y en solidaridad con ésta, FECODE en-

tró en paro, tras veinticinco (25) días de actividades, se llegó a un acuerdo, según el cual no se tomaría ninguna clase de represalias, como en realidad aconteció, demostrándose una vez más que a veces pueden más las situaciones de hecho que el Derecho.

En el año de 1972, la FECODE promueve un paro que tiene como objetivo la revisión del "Estatuto Docente" terminando éste tras largas negociaciones.

También se presenta el plan tortuga por parte de los trabajadores de Avianca y posteriormente se llegó a un acuerdo.

El poder judicial, también promueve un paro, buscando mejores salarios.

En 1974, en el llamado Mandato Claro, se lleva a cabo una huelga de treinta y nueve (39) días en Eternit, que culmina en forma satisfactoria para los trabajadores.

A finales de este mismo año, los empleados del Banco Popular, se declararon en paro para exigir una revisión del laudo arbitral siendo declarado ilegal por el Ministerio del Trabajo, posteriormente, el Ministro encargado, logra llegar a un acuerdo entre los sectores en conflicto.

En el año de 1975 se vive una gran agitación laboral, se presentan varios pliegos de peticiones por parte de los trabajadores del Seguro Social, además de los ferrocarriles y los maestros.

El gobierno decreta un aumento a los empleados públicos; la ACEB y la UNEB decretaron un paro nacional, en apoyo a los huelguistas del Banco Ganadero que estaban en paro desde el día ocho (8) de enero; como consecuencia, a estas asociaciones se les suspendió la personería jurídica y se les congelaron los fondos. Ante esta situación, la ACEB ordenó suspender el paro de siete (7) días, para que pudiera solucionarse el conflicto existente entre dichas empresas y el gobierno.

La normalidad retornó cuando fue levantado el paro por parte de los empleados del Banco Ganadero. El dieciseis (16) de abril, el gobierno hizo un ofrecimiento de aumento de salarios para los maestros, pero FECODE no satisfecho con él, dió la orden de realizar paros escalonados a partir de esa fecha.

Desde el mes de julio se presentaron una serie de huelgas en las fábricas de cemento que afectaron a la industria de la construcción; dificultaron el arreglo no solo el monto de los reajustes de salarios, sino también la deman-

da tendiente a perpetuar en el poder a ciertas organizaciones sindicales.

En esta misma época, SOFASA realizó un plan tortuga, para reclamar salarios y mejores prestaciones sociales, dicho paro fue declarado ilegal, y le suspendieron la personería jurídica al sindicato, despidiendo a los dirigentes, lo cual trajo como consecuencia el cierre de la empresa. El cierre fue declarado ilegal por el Vice Ministro de Trabajo de ese entonces, por no tener licencia para ello, sin embargo, la empresa fue autorizada para el despido masivo de los trabajadores. La normalidad llegó el primero (1º) de octubre de este mismo año, cuando volvieron setecientos cincuenta (750) obreros que había sido despedidos.

En 1977, FECODE ordenó un paro para los días veinticinco (25) de marzo y seis (6) y siete (7) de abril, como protesta por la Ley 43 que ordenó la nacionalización de los establecimientos oficiales de educación y para obtener una mayor alza en los salarios. Este paro fue declarado ilegal y parcialmente se destituyó a numerosos profesores que habían participado en él. También se presentaron ceses de actividades realizados por los empleados de los Bancos Central Hipotecario y Popular, tratándose de dar un golpe al sistema de arbitramento, ya que fueron amenazados los que componían dicho Tribunal, como consecuencia

de este paro declarado ilegal y catalogado por el gobierno como un caso de orden público.

En este mismo año se presenta un gran movimiento obrero acompañado de otras fuerzas influyentes en el país y es así como el catorce (14) de septiembre se produce el primer paro cívico nacional, convocado por el Consejo Nacional Sindical (C.N.S.), un organismo que logró aglutinar las cuatro centrales obreras a saber: UTC, CGT, CTC, y la CSTC.

En el año de 1979, el conflicto que se había presentado desde el año anterior en Ecopetrol, aumenta como consecuencia de la destitución de doscientos diecisiete (217) trabajadores, cuyo reintegro se convirtió en el punto álgido de la discusión del pliego de peticiones entre las directivas de la USO y las de Ecopetrol, siendo la negativa a negociar por parte de los últimos, la causa que obligó a la declaratoria de la huelga. Se declara así mismo la huelga en Bedout. En el Ministerio de Hacienda, se produce un largo y perjudicial paro, que tuvo muchas repercusiones políticas y económicas y además una serie de despidos masivos, estos trabajadores encontraron apoyo en los trabajadores de la salud y de los puertos, quienes, además, sufrían sus propios conflictos.

En 1980 comienzan los problemas laborales en los Seguros Sociales, situación que fue provocada por la declaratoria de empleados públicos hecha a sus empleados, lo que implicó para ellos limitaciones en la exigencia de sus justos derechos.

En el año de 1981 se presentan paros de presión por parte de los empresarios del transporte con el objeto de lograr alzas en éste.

La FECODE y el Magisterio en general, recurren a continuos paros para lograr solución, a problemas fundamentales como el salario puntual. En relación con los diferentes puertos del país, la situación se hace cada día más caótica.

En 1982 se presenta un resquebrajamiento financiero del estado y de las empresas en particular, originando un aumento de conflictos laborales presentándose huelgas y paros en todo el país, como el de los Ferrocarriles Nacionales, que trajo como consecuencia pérdidas cuantiosas para la economía de la Nación; también se presentaron paros en los cuatro puertos principales del país; huelgas en Avianca, Cecora, paros en el magisterio, en el transporte, en el sector hotelero y en el minero.

En el año de 1983, en el gobierno de Belisario Betancur,

se presenta un movimiento huelguístico de gran importancia para la economía nacional, que es el de Sofasa, cuyos trabajadores iniciaron un cese de actividades, teniendo como consigna "Artes que tribunal, huelga general", que fue apoyada en la asamblea general efectuada en Bogotá.

En este año, también se presentan otras huelgas como fueron la de Colpuertos y Paz del Río; la presentada por Colpuertos, considerada la segunda en importancia en este año, que según los expertos, significó un gran reto al sindicalismo colombiano.

Este conflicto dejó un saldo trágico de tres (3) muertos. Después de nueve (9) meses de negociaciones, fue declarada ilegal, y se despidieron varios obreros.

El tercer conflicto de importancia en este año, lo constituye el presentado en Acerías Paz del Río, que concluyó con la declaratoria de concordato y el cierre de la empresa. Los trabajadores tuvieron que decidirse entre mantener la fuente de empleo, o aceptar bajos incrementos salariales.

La huelga en la industria cementera, derrotó la política salarial del gobierno, al pactarse un incremento por encima del veinticinco por ciento (25%).

Fueron declarados ilegales por el gobierno, los paros que se presentaron en la Ericson, en la Hidroeléctrica Betania y el de Fabricato, siendo estas empresas militarizadas.

El paro considerado más costoso y más significativo efectuado en ese año, es el de Fábrica de Hilados y Textiles Hato, que tuvo una duración de quince (15) días y en el que participaron cinco mil cuatrocientos (5.400) trabajadores.

Con el conflicto de Fabricato, se da por primera vez el fenómeno de que una empresa se encuentre simultáneamente en concordato y en huelga. La empresa declaró que se encontraba ante una inminente quiebra y los trabajadores alegaron que se trataba de ensanche de maquinaria con un alto proceso de tecnificación y de allí la necesidad de despedir personal. Este paro fue declarado ilegal, causando una gran controversia nacional, ya que según las normas laborales, la resolución de ilegalidad adolecía de fundamento jurídico.

Las primeras negociaciones colectivas fueron las realizadas en Ecopetrol, Ferrocarriles Nacionales, Telecom, Alcalis de Colombia, los oficiales de la Flota Mercante Gran Colombiana y en el sector bancario.

Otros conflictos importantes fueron el de los choferes de buses, los toreros y el más beligerante, el de los maestros, quienes exigían el cumplimiento de sus derechos de asalariado.

La gran mayoría de las negociaciones en ese año, se encontraron con el problema de los topes salariales fijados por la política oficial y los trabajadores estaban permanentemente amenazados de perder su fuente de trabajo al reclamar sus aumentos salariales y prestaciones sociales, de acuerdo con el incremento del costo de vida.

En el año de 1984, se presenta un gran movimiento laboral y se caracteriza este año por la recesión económica que colocó las relaciones obrero-patronales ante la alternativa de mantener las fuentes de empleo, o presionar para obtener reivindicaciones sociales especialmente aumento de salario.

No se logra por parte del gobierno la reactivación económica que se había propuesto alcanzar, generando altos índices de desempleo que ascendían al trece punto cinco por ciento (13.5%), más de un veinticinco por ciento (25%) de subempleados.

El sector más afectado en este año, fue el de la salud,

debido al déficit presupuestal que viven los hospitales y las instituciones y programas de salud; se presentaron en este sector numerosos conflictos y parálisis.

En el sector de la educación, se realizó una gran movilización en la capital de la República, el día veintiseis (26) de septiembre, donde fueron sometidos a la consideración nacional los grandes problemas de la educación pública.

En otros sectores, también se presentaron ceses de actividades y huelgas como el paro efectuado por los trabajadores de la energía eléctrica.

Los obreros de Cicolac, en Valledupar, entraron en huelga desde el treinta y uno (31) de agosto, al no haber arreglo entre la Transnacional Borden y los sindicatos Sintra, Cicolac y Sinaltraimpa, que habían presentado un pliego desde el siete (7) de mayo.

Los trabajadores de Conalvidrio también se declararon en huelga y fueron sometidos a un tribunal de arbitramento.

También se presenta un paro general de los trabajadores de la Caja Agraria, en todo el país, que terminó con la firma de un pliego de peticiones en donde las partes esta-



blecieron cierto equilibrio.

Así mismo, en el Banco Popular y en el Banco Industrial del Comercio se presentaron paros que concluyeron con la firma de convenciones colectivas.

En el año de 1985 se realiza un paro cívico el veinte (20) de junio, siendo este el tercer paro cívico nacional, el primero fue realizado en 1977 y el segundo en 1981.

El país se encontraba en una gran confusión, tanto que el ex ministro Abelardo Forero Benavides, en carta enviada al director de El Tiempo, considera que "el país vive una gravísima crisis con la más compleja variedad de causas que tiene sus vasos comunicantes y afectan todo el organismo social".

Como consecuencia del paro, el presidente amenazó con el uso de la fuerza pública y por último, invita a los organizadores del paro para iniciar conversaciones, que no condujo a resultados positivos.

En este año, Colombia atravieza por una penosa crisis económica, todos los liberales rechazaron el paro del veinte (20) de junio y comienza a crecer la impopularidad del presidente Betancur. El país se alineó en dos

grandes bandos en relación al paro; lo apoyaban la izquierda (Unión Patriótica, Partido Comunista, Sindicalismo independiente) y se oponía el bloque bipartidista (Liberales, Conservadores, UTC, CTC y CGTC).

En este año, el país presenta la tasa de inflación más alta que se haya registrado en los últimos diez (10) años y el desempleo alcanza cifras altísimas.

Después del paro, se presentó una ola de terrorismo en el país, pero no como consecuencia del paro mismo, pues este transcurrió en la más absoluta tranquilidad.

El gobierno se atribuyó un triunfo ante la opinión pública considerando que lo del veinte (20) de junio no fue un paro general sino un simple paro de transportadores, con las consecuencias propias de éste.

En julio se presenta un cese de actividades de cuatro mil (4.000) trabajadores del cemento, en solidaridad con sus compañeros de gremio, de Cementos El Cairo.

También en este mes estalla la huelga de pilotos y copilotos de Avianca, Helicol y Sam, agrupados en la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC). Los pilotos y copilotos civiles, solicitaban reivindicaciones tan-

to salariales como prestaciones sociales y el respeto al Derecho de organización y contratación que el gobierno quería desconocer; en el transcurso de este conflicto, el gobierno trata de buscar una solución inmediata al grave problema de movilización de pasajeros en todo el país y recurre al servicio de la empresa estatal de aviación Sateña, que ocasionó un siniestro accidente en el que perecieron ochenta y un (81) personas cuando un DC-6 de la FAC, con sobrecupo, se fue a tierra en una zona selvática del Amazonas; el gobierno quiso considerar este hecho como responsabilidad de los huelguistas.

Finalmente, se llegó a un acuerdo entre las partes en conflicto en el que la Asociación Colombiana de Aviadores consiguió para sus asociados indemnizaciones hasta por un millón y medio de pesos para pilotos que murieran en accidentes aéreos, auxilios para educación, préstamos para vivienda, seguros médicos y viáticos de diez dólares diarios por labor en el exterior. Así mismo, se consiguió un aumento salarial general del veinte punto cuarenta y siete por ciento (20.47%) para el primer año de vigencia convencional y del veinte por ciento (20%) para el segundo.

Otros conflictos que se presentan en este año, son el de Fabricato, Cogra-Lever, en donde se deciden por la huelga

y se reclamaba incremento salarial del treinta y tres por ciento (33%), estabilidad laboral, vivienda, garantías sindicales, incremento de la prima de navidad, vacaciones y antigüedad.

Otro de los sectores afectados por conflictos laborales, son el de la salud y el magisterio.

La conflictividad laboral durante 1986, disminuyó considerablemente, si se compara con el año anterior, ya que se presentaron 54 paros en los que participaron 4.914 trabajadores, que dejaron de laborar 6.389 horas hábiles no trabajadas por paro, con un costo aproximado para el país de 15'866.060.

El número de huelgas fue de 26 que involucraron a 7.457 trabajadores, que suspendieron sus labores durante 7.231 horas hábiles, con un costo de 49'304.080 de pesos para el país.

Actualmente en este año (1987), el país cuenta con "Paz Laboral", porque no existen huelgas en ninguna empresa nacional.

César Castro Garcés, Secretario General del Trabajo, se mostró optimista ante la situación de violencia y ceses

de actividades que adelantaban los trabajadores de las Bananeras de Urabá, y dijo que afortunadamente todo está en calma y completa normalidad.

En cuanto a los pliegos de peticiones presentados por los trabajadores de Cementos Samper, Diamantes y Caldas, se conoció que las negociaciones se encuentran en la etapa de mediación, sin que hasta el momento se vislumbre un pronto arreglo obrero patronal.

A principio de año, se presentaron paros generales en distintos departamentos, el primero de ellos realizado en el Chocó.

En Cartagena, se presentó una huelga en la Industria Román, a finales del mes de marzo.

4.2. CONCEPTOS

El Código Sustantivo del Trabajo dá una definición de la huelga y dice: Es la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de una empresa o establecimiento con fines económicos y profesionales propuesta a sus patronos previos los trámites y condiciones de la ley.

Cada doctrinante, según su enfoque personal, político o económico, dá un concepto de lo que entiende por huelga, o sea, que hay tantas definiciones como autores.

Para el tratadista Pérez Botija, la huelga es:

Un fenómeno social que a través de los años, se ha ido transformando, lo que obedece en principio a cuestiones de índole económicas justificándose la huelga por la imperiosa necesidad de establecer el equilibrio roto por la oferta y la demanda - y agrega - que aunque igualmente, a veces tiene por causa la autodefensa de los intereses profesionales que demanda el estado. Es una reglamentación para proteger un interés social y particular que cada uno tiene en sí.⁵

El doctor Pérez Botija define la huelga como una asociación concertada del trabajo por el personal de una o varias empresas con el fin político-social que supone como elemento necesario la intervención previa o la realización de la conducta que ella ha realizado colectivamente en forma casual.

Otro doctrinante, Mario De La Cueva, afirma que la huelga:

Es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores

⁵Pérez Botija, Eugenio. Curso de derecho del trabajo. 5ed. Editorial Tecnos, Madrid. p. 285

en las empresas previa observancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los Derechos e intereses colectivos de los trabajadores y de los patronos.⁶

El tratadista dice que el fundamento del Derecho de huelga le pertenece a la colectividad y no al individuo.

Considera la huelga, no como un hecho jurídico, como lo fue anteriormente, sino como un acto jurídico. La consideración de la huelga como un acto jurídico supone necesariamente una reglamentación de la misma, por parte del estado y para que reunidos los requisitos de forma y fondo puedan producirse los efectos deseados al realizar el acto de voluntad.

Para Guillermo Cabanellas, la huelga es,

La cesación colectiva y concertada del trabajo, por parte de los trabajadores con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o el de ejercer presión sobre ellos. - A continuación expresa - Que el fundamento que justifica el Derecho de huelga se encuentra en la desigualdad que como consecuencia del sistema capitalista se establece entre las partes contratantes.⁷

El maestro Cabanellas opina que el Derecho de huelga se

⁶De La Cueva, Mario. Derecho mexicano del trabajo. Tomo II, Porruá Hnos. 1963. p. 804

⁷Cabanella, Guillermo. Derecho de los conflictos laborales. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1968, p.320

entiende como un sistema que garantiza el Derecho de libertad y de defensa económica del trabajador, siendo por consiguientes un hecho social producido por la voluntad mayoritaria de los trabajadores que no está limitado por el derecho de los demás.

Para este doctrinante en la actualidad el Derecho de Huelga ha sido reglamentado para evitar paros sin el lleno de los requisitos determinados, este concepto que nos da él, encaja con nuestra manera de analizar, con respecto a lo que realmente debemos llamar huelga y a lo que denominamos paro.

Para terminar su concepto, Cabanellas dice que las conversaciones y cambios de ideas entre trabajadores y patronos es necesaria a fin de solucionar el conflicto.

Para el maestro Guillermo Guerrero Figueroa,

La Huelga es un medio de lucha social, un estado de violencia orientado contra la colectividad entera con el fin de imponer un determinado orden de cosas. - Y luego afirma que - Al derecho del trabajo solo le interesa la huelga, después que fracasados los procedimientos pacíficos de negociación, cuando va encaminada a conseguir justas reivindicaciones a los trabajadores.⁸

⁸ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho colectivo del trabajo. Temis, Bogotá, 1977. p 175.

El jurisconsulto Rafael Caldera conceptúa que: "La huelga es la suspensión concertada del trabajo realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener una finalidad determinada."⁹

El autor Guillermo Camacho Henríquez, en su obra nos dice:

... el llamado Derecho de Huelga no sería otra cosa que una autorización para ejercer por el camino de los perjuicios causados a la parte patronal, una presión o una violencia de tipo económico. - Más adelante, continua diciendo - ... el reconocimiento del derecho de huelga implica a su vez una confesión de incapacidad por parte del poder público para solucionar los conflictos colectivos del trabajo.¹⁰

El tratadista Roberto Amorós G., enseña que: "La huelga, como fenómeno colectivo es producto de la manufactura y del maquinismo, se perfeccionó tanto en su estrategia como en su táctica tanto como el sindicalismo, el cual fue el medio de que se valió el proletariado para defender sus intereses comunes."¹¹

Hueck-Nipperdey la defendieron, diciendo que:

La huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número consi-

⁹ Caldera, Rafael. Derecho del trabajo. El Ateneo, Buenos Aires, 1960. p. 231

¹⁰ Camacho Henríquez, Guillermo. Derecho colectivo del trabajo. A.B.C. Bogotá, 1973. p. 150

¹¹ Amorós G., Roberto. Derecho de clase. México, 1940. pp 232 y 233.

derable de trabajadores, en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajo, contra el capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha.¹²

El tratadista español Alejandro Gallart y Foch, la define así:

Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras.¹³

Para el licenciado Jesús Castorena,

La huelga es un derecho que debe ser entendido como la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias o ajenas de una colectividad de trabajadores.¹⁴

El maestro Krotischin afirma que se entiende por Huelga, "El abandono del trabajo que realizan en común una pluralidad de trabajadores con un fin determinado."¹⁵

¹² Hueck-Nipperdey. Citado por Guillermo González Charry. Derecho colectivo del trabajo. Tomo II Biblioteca del Banco Popular, Textos universitarios, Cali 1979. p.77

¹³ Gallart y Foch, Alejandro. Derecho español del trabajo. Madrid 1973, p.325

¹⁴ Castorena, Jesús. Tratado de derecho obrero. Harris, Guadalquivir, 1974, México. p.596

¹⁵ Krotoschin, Ernesto. Tratado del derecho de trabajo. Tomo II, De Palma, Buenos Aires, 1962. p.833.

Kaskel expone que la Huelga "Es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo."¹⁶

Para el tratadista Armando Porras López, la Huelga "Es el fenómeno que tiene más honda repercusión dentro del seno de la sociedad en tiempos normales."¹⁷

Lo anotado por Armando Porras López es así, porque una huelga mueve a los obreros, patronos e inclusive a la comunidad como claro ejemplo tenemos el de un cese colectivo decretado por los transportadores, lo cual representa de manera seria y profunda un daño a la colectividad, que se paraliza de un momento a otro.

Después de analizadas las opiniones de los diferentes doctrinantes, pasaremos a estudiar lo que ha dicho la Corte.

La Corte Suprema de Justicia, unificando la jurisprudencia nacional, en reiteradas ocasiones ha emitido su concepto dando una definición de la Huelga, concibiéndola como:

¹⁶ Kaskel, citado por Roberto Amoros. Derecho de clase. México 1940. p. 230

¹⁷ Porras López, Armando. Derecho procesal del trabajo. J.M. Cajicá Puebla, México 1956. p. 318

Un derecho regulado y por lo mismo debe ser ejercido dentro de los rigurosos límites señalados por las leyes correspondientes y para las finalidades que en ellas se establecen, con el corolario obligado de que si no se cumplieren estas o no se sometieren a aquellos, se les deberá considerar por fuera de la legalidad con todas sus consecuencias.¹⁸

De todo lo anterior, se deduce que la Huelga es un Derecho garantizado por nuestra Carta Magna y reglamentado por la Ley; constituye el principal conflicto del trabajo, La entendemos como la interrupción colectiva de las actividades laborales presionando para buscar fines de índole profesional o económicos.

A nuestro parecer, será Huelga el cese de actividades que reúna los requisitos exigidos por la Ley laboral y si no se cumple alguno de ellos, este cese degeneraría en un simple paro.

4.3. NATURALEZA JURIDICA

La Huelga es el conflicto colectivo por excelencia, desde el punto de vista histórico, la huelga sufre el mismo paso y cambios del Derecho laboral colectivo. Ha presentado en su historia tres facetas a saber: como un delito,

¹⁸ Corte Suprema de Justicia, citada por Guillermo González Charry. Derecho colectivo del trabajo. Tomo II Biblioteca Banco Popular, Textos Universitarios, Cali 1979. p.72.

en que la huelga era prohibida y se sancionaba al huelguista; posteriormente se convierte en un mero hecho que la legislación no amparaba; finalmente se encuentra en nuestros tiempos modernos como un Derecho garantizado constitucionalmente.

Existe una serie de tesis que los doctrinantes han dado a conocer para el entendimiento de lo que es en sí la huelga y cual es su naturaleza jurídica, estos planteamientos, son:

4.3.1. Simple Hecho

La Huelga como un simple hecho que tiene proyecciones, efectos o consecuencias jurídicas.

El principal defensor de esta tesis es Francisco De Ferrari, que dice que la Huelga no es un delito ni es un Derecho, en atención de que la Huelga es un simple hecho que tiene unas consecuencias que inciden en forma importante en la vida social y jurídica del país y por lo tanto no es necesario que en la actualidad se estructuren otras tesis sobre su naturaleza, opinan sus defensores, sino que por el contrario, debe tenerse como un hecho entre el patrono y los obreros, que debe reglamentarse sus efectos y consecuencias, de acuerdo a la legislación de cada país.

4.3.2. Acto Antijurídico

Aparecen como sostenedores de esta tesis Francisco Carneluti y Antonio Cesarino Junior, quienes dicen que en un verdadero estado de Derecho, no debe existir el fenómeno de la huelga en atención a que las distintas ramas del poder tienen la obligación de solucionar las controversias o conflictos que surjan entre los particulares, entre sí o entre los particulares y el estado, por manera que los mecanismos de acción directa, tales como la huelga, deben haber quedado superados y ser solucionados dichos enfrentamientos por las autoridades constituídas para el efecto.

Los abanderados de esta tesis, aconsejan que los conflictos colectivos del trabajo deben ser solucionados por una legislación especial, como es el caso de España, con sus tribunales permanentes.

4.3.3. Derecho del más Fuerte

Se fundamenta esta teoría en las circunstancias de que al final no triunfan quienes tengan la razón, sino quienes tengan más fuerza, poderío o resistencia, por lo tanto la huelga vendría a ser el arma del mas fuerte, imponiéndole el Derecho al más débil.

La suspensión del trabajo por la huelga legalmente decretada trae como efecto que el trabajador no recibe salario, no trabaja por lo tanto el patrono no le paga.

La Legislación colombiana resolvió que si la Huelga no se decide durante un término determinado, se someterá al tribunal de arbitramento; o sea, triunfa el que más resista.

4.3.4. Derecho Individual

Los sostenedores de esta tesis, se fundamentan en que la obligación de trabajar proviene de un contrato de trabajo, es una obligación de hacer no sometida a fuerza o presión alguna. Esta es la base de sus defensores.

Los trabajadores no están obligados a laborar con un determinado patrón, es solo su consentimiento el que le dá pié a que emane una relación de trabajo, ya sea en forma individual o colectiva, por lo tanto la huelga según algunos doctrinantes debe ser un derecho individual.

En Colombia, el Ministro de Trabajo Diego Younes Moreno, ha presentado un concepto publicado por el Diario El Espectador, el día 14 de mayo, cuyo texto es el siguiente:

Subsecretaría de Organismos y Conferencias Internacionales. Ministerio de Relaciones Exte-



riores. Bogotá.

Le manifiesto que se recibió su comunicación por la que remite el proyecto de protocolo adicional a la convención americana sobre Derechos Humanos y solicita las observaciones que este Despacho estime formular al mismo.

Al respecto cabe señalar algunas modificaciones, así:

Artículo Sexto. Podría pensarse en ampliar el concepto de Derecho al trabajo que tradicionalmente ha sido definido en los términos incluidos en el proyecto, para consagrar como Derecho Humano fundamental de obtener empleo adecuado remunerado.

La difícil situación de desempleo que enfrenta la inmensa mayoría de las naciones en la actualidad, deriva de la realidad socio-económica que vivimos, hace necesaria que instituya internacionalmente el Derecho de la persona a lograr empleo remunerado. Es evidente que el presente exige que el ser humano no únicamente goce del Derecho a trabajar, pues éste, a pesar de estar garantizado en todas las constituciones nacionales, muchas veces no puede ejercerse por no acceder el individuo a un empleo remunerado.

Estimo que consagrar, el Derecho al empleo constituye un paso enorme en la evolución que debe caracterizar a las declaraciones internacionales.

Artículo Séptimo. Su contenido armonizaría perfectamente con la idea propuesta para la disposición precedente.

Artículo Noveno. Parece conveniente que el derecho de huelga se garantice a favor de los trabajadores y no únicamente de las organizaciones sindicales, ya que aquello lo limita.

Las legislaciones de algunos países permiten a los trabajadores no sindicalizados negociar sus condiciones de trabajo con los empleadores, y la posibilidad de declarar la huelga concurda con tal facultad.

Artículo Décimo. Se considera necesario que el numeral segundo de esta norma contemple la asis-

tencia médica y las prestaciones económicas para el trabajador en el caso de enfermedad no profesional; en las condiciones previstas por los regímenes nacionales.

Se consideran pertinentes las demás disposiciones del protocolo.

Cordialmente,

Diego Younes Moreno
Ministro de Trabajo y Seguridad Social.¹⁹

4.3.5. Fundamento Social

Hoy en día se ha cambiado el anterior concepto de sociedad que la enseñaba como la reunión de individuos con caracteres más o menos parecidos; hoy el concepto de sociedad es más amplio y se torna como la agrupación o reunión de grupos, con la misma realidad social que los individuos y con el mismo respeto por parte del orden jurídico. Para los defensores de esta tesis, la huelga es un fundamento social que permite que el Derecho positivo de cada comunidad y de cada época formule las bases convenientes para encauzar ese hecho y atribuirle los efectos jurídicos que corresponden.

El tratadista Guillermo Cabanellas en su compendio de De-

¹⁹Diario El Espectador. Mayo 14 de 1987. Bogotá.

recho laboral, citando a Ortega y Gasset recuerda que ellos analizaron así este pensamiento, cuando comentaban que la huelga "no es un fenómeno jurídico, ni laboral, sino de un toque de clase, de antagonismos en donde hay preponderancia de estas. Por la huelga se materializa esta rebelión de las masas".²⁰

4.3.6. Derecho Colectivo

Algunos tratadistas o doctrinantes aceptan la huelga como una actividad lícita por tratarse de un Derecho colectivo que constituye algo así como un Derecho natural del hombre en el área laboral. El trabajo es una manifestación de la libertad individual; pero al mismo tiempo, el trabajo debe concebirse también como una obligación social, así lo consagra nuestra Constitución nacional en su artículo 17: "El trabajo es una obligación social, gozará de la especial protección del estado."

Como se analiza, el trabajo está consagrado como una de las obligaciones de la sociedad, por lo tanto, el estado le debe protección, o sea incide en la sociedad y en el mismo estado.

²⁰ Cabanellas, Guillermo. Op.Cit. p.335

Si un trabajador deja de laborar, no es lo mismo que lo deje de hacer una colectividad, ya que este hecho causa una presión, por eso algunos doctrinantes entre ellos Unsain, dice: "La huelga es más que un Derecho individual y aislado de no trabajar es la cesación simultánea, colectivamente concertada con fines de ejercer presión, generalmente de índole económica para modificar las condiciones establecidas en el contrato de trabajo."²¹

Más adelante, afirma que la clasificación de ilegal e ilícita que puede acompañar a ciertas huelgas, está demostrado que no es un derecho absoluto.

Solo así como un derecho colectivo, y creando presión la huelga puede buscar su verdadera finalidad.

4.4. CLASIFICACION

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo al consagrar la huelga en su artículo 429 y siguientes no señala una norma que taxativamente exprese como se puede clasificar la huelga. En otras legislaciones, como la mexicana, dan una clasificación de la huelga a nivel constitucional y

²¹Unsain, Alejandro. Cláusulas económicas sociales en las constituciones de América. Tomo I. Publicación de la Academia de Ciencias Económicas. Buenos Aires, 1947. p. 15

en las leyes reguladoras de este Derecho.

Con este vacío, los doctrinantes del Derecho laboral han efectuado un exhaustivo trabajo y es así como Guillermo Guerrero Figueroa en su obra Derecho Colectivo del Trabajo y Armando Porras López, enseñan que se puede clasificar en atención o en consideración a varios aspectos:

4.4.1. En Cuanto a su Extensión

Si tomamos en cuenta este factor, se puede subdividir así:

4.4.1.1. Extensión propiamente dicha

Según que comprenda una o varias profesiones, y puede clasificarse en:

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

- Parciales: Son las reducidas a un establecimiento o a una industria determinada.

4.4.1.2. Extensión personal

En cuanto a su extensión personal, es decir a las personas que cobija o que realiza dicha suspensión de trabajo. En tales casos, la huelga puede ser:

- De trabajadores particulares.
- De trabajadores oficiales y
- De empleados o funcionarios públicos.

4.4.1.3. Extensión territorial

En cuanto a su extensión territorial, según el ámbito territorial que abarque una huelga, esta puede ser:

- Local.
- Regional.
- Nacional.
- Internacional.

4.4.1.4. Extensión funcional

En cuanto a su extensión funcional, en consideración a la naturaleza del sindicato o de las empresas para las cuales laboran dichos trabajadores o en consideración a la profesión u oficio de los huelguistas, se pueden subdividir en:

- Huelga de empresa.

- Huelga gremial.
- Huelga de industria.

4.4.2. En Cuanto al Objetivo del Conflicto

En atención a cual es la finalidad o conquista a seguir, bien sea de naturaleza económica, revolucionaria, de defensa, etc., la podemos dividir así:

4.4.2.1. Defensivas

Que son aquellas que se presentan en un momento determinado para oponerse a una decisión del patrono, para impedir la violación de una convención colectiva o de un pacto colectivo; en síntesis para impedir un procedimiento del patrono que perjudique los intereses de los trabajadores.

4.4.2.2. Ofensivas

Son aquellas que tienen como finalidad mejorar las ventajas existentes, luchar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo, en comparación con las condiciones que vienen rigiendo en el momento de presentarse el conflicto.

4.4.2.3. Económicas

Son aquellas que tienen como fin la lucha por el mejoramiento de salarios, la reducción de las jornadas de trabajo, etc., o sea todo lo referente a mejoramientos económicos de los trabajadores.

4.4.2.4. Sociales

Son las que buscan mejorar las formas de luchas sindicales, es decir, las que tienen un objetivo general abstracto en beneficio del sindicalismo o del sindicato que entró en la lucha en un momento determinado.

4.4.2.5. Revolucionarias

Son aquellas en las que se aspira a la transformación de un sistema hasta llegar a su derogamiento, a fin de instaurar la dictadura del proletariado y eliminar la propiedad privada, además la instauración de nuevas estructuras acordes con el sistema del proletariado, lo cual es la ideología de la doctrina Marxista-Leninista.

4.4.3. Por las Actividades de los Trabajadores

Teniendo en cuenta si se realiza o no por medio de violencias, se subdividen en:

4.4.3.1. Pacíficas

Son las que se desarrollan por medios legales, en forma ordenada, agotando previamente los procedimientos que las leyes vigentes exigen.

4.4.3.2. Violentas

Se manifiestan en forma agresiva y sus fines son más que todo contrarios al régimen del gobierno, esto puede generar en asonada o rebelión.

4.4.4. Por su Efectividad

Según que consiga o no sus fines. Se subdividen en:

4.4.4.1. Reales

Cuando efectivamente existe una suspensión de trabajo, los trabajadores se abstienen de laborar y se retiran de los locales de la empresa cumpliendo su finalidad.

4.4.4.2. Simbólicas

Son aquellas en que los trabajadores no se abstienen de trabajar, sino que lo hacen con desgano, disminuyendo su

actividad, y las encontramos de varios tipos:

- Huelga Turnante: Es aquella que no se realiza en forma simultánea por todos los trabajadores, sino que se va llevando a cabo en forma escalonada o por turnos, ya sea en varias empresas, en varios establecimientos de una misma empresa o en las distintas dependencias o secciones de una misma empresa.

- Huelga de Celo Rendimiento: Llamada también de rendimiento nulo, que consiste en que los trabajadores exageran en forma tal los cuidados o las exigencias del procedimiento productivo de tal manera, que el resultado es negativo o contrario a la empresa.

- Huelga de Brazos Caídos: Es aquella en la cual los trabajadores no abandonan el sitio de trabajo, pero disminuyen en forma considerable su actividad laboral o la suspenden en forma total. Ha sido llamada por algunos autores "Operación Tortuga".

4.4.5. En cuanto a sus Modalidades

Según como se le dé inicio, se puede subdividir en:

45633

4.4.5.1. Propiamente Dicha

Es aquella que cumple los requisitos señalados por la ley y las etapas previas como son de arreglo directo y de mediación.

4.4.5.2. De Advertencia

Como su nombre lo indica, es una huelga de corta duración, que tiene como finalidad hacerle saber al patrono que los trabajadores están en capacidad o en condiciones de poder suspender las actividades de la empresa en cualquier momento. No es huelga en sentido exacto, ni tampoco significa huelga desde el punto de vista legal, pero doctrinariamente sí se puede llamar huelga.

4.4.5.3. Por Sorpresa

Como su nombre lo indica, es aquella que aparece en forma repentina, sin que previamente se hubieren agotado los procedimientos legales. En Colombia, sería catalogado como un cese ilegal.

Muchos autores encajan esta clasificación dentro de la huelga de advertencia, lo cual no es correcto, porque para que se dé esta modalidad, se requiere que surja en forma repentina e intempestiva.

4.4.5.4. Con ocupación de los sitios de trabajo

A diferencia de la de los brazos caídos, los trabajadores permanecen en los locales o establecimientos de la empresa, pero aquí con la intención manifiesta de poseer o dominar dichos establecimientos o locales. Caso típico se acaba de tener con la huelga de las Industrias Román.

4.4.6. En cuanto a su Significado Jurídico

Se subclasifican en:

4.4.6.1. Reconocidas como Derecho

Estas presentan varias alternativas:

- Legítima y legal: En atención a que se encuentren presentes los requisitos de fondo y forma que exige la Ley laboral.

- Legítima pero ilegal: Cuando persigue fines profesionales pero en dicho cese no se agotan los requisitos de forma.

- Ilegítima e ilegal: O sea, cuando ni persigue fines profesionales o económicos, ni se cumplen los procedimien-

tos previos para declararla.

- Ilegítima pero legal: Cuando persigue fines no profesionales ni económicos, pero se agotan las etapas previas establecidas en la ley.

4.4.6.2. No reconocidas como Derecho

Es decir, cuando el ordenamiento jurídico no reconoce la huelga como Derecho, se puede subdividir en:

- Huelga tipificada como delito.
- Huelga como simple ilícito civil.

4.4.7. En cuanto a su Finalidad

Según el propósito u objetivo que persiga la huelga, se subdivide en:

4.4.7.1. Profesional

Es aquella que persigue el mejoramiento del gremio, de la categoría profesional o en términos generales, busca los objetivos de índole laboral. Esta es la huelga propiamente dicha, ya que su finalidad está contemplada por la ley.

4.4.7.2. De solidaridad

Es aquella que busca apoyar al grupo de trabajadores en conflicto, para presionar así la solución de dichos enfrentamientos. En Colombia, está fuera de la ley.

4.4.7.3. Política

Es aquella que busca o persigue fines distintos de los profesionales o económicos, que son los consagrados por la ley laboral.

Este tipo de cese, busca presionar a las autoridades para que pronuncien o dicten determinadas normas, actos o resoluciones de naturaleza jurídica de su única o exclusiva competencia.

4.5. EFECTOS

Ha sido de gran discusión entre los tratadistas, el estudio de los efectos jurídicos que puede originar una huelga y esto ha dado lugar a una anarquía de opiniones teniendo cada autor su propio criterio.

Básicamente se ha ceñido la discusión en saber si la huelga trae como consecuencia la terminación de los contratos

individuales del trabajo o sólo la suspensión de los mismos.

Algunos autores consideran que jurídicamente la Huelga es una causal de terminación de los contratos, y la gran mayoría de los doctrinantes están de acuerdo en que la Huelga no es causal de terminación de los contratos sino que únicamente los suspende.

Los que consideran que la Huelga termina con los contratos individuales del trabajo, entre ellos Planiol y Ripert, argumentan que cuando un trabajador celebra un contrato de trabajo se compromete a prestar sus servicios personales por un período determinado, de tal manera que si el trabajador tiene participación en una huelga estaría incumpliendo el contrato de trabajo por la no prestación de sus servicios; lo que daría derecho al patrono para dar por terminado el contrato alegando justa causa.

Entre los autores que aceptan que la huelga extingue los contratos de trabajo, tenemos a los franceses quienes afirman que cuando los trabajadores decretan la huelga, persiguen terminar y sustituir el contrato existente por uno nuevo que le ofrezca mejores condiciones de trabajo.

Los autores que estiman que la huelga únicamente suspende

los contratos de trabajo, entre ellos Paul Pic, expresan que cuando los trabajadores decretan la huelga, no persiguen terminar el contrato o dejar de prestar sus servicios al patrono; sino que lo que pretenden es permanecer con el mismo patrono pero en mejores condiciones que las anteriores.

Indudablemente que ésta última tesis expuesta es la más favorable para los trabajadores, pues siendo la huelga un derecho y el principal medio de presión de ellos, que tiene como fin buscar mejores condiciones laborales, no se justificaría, desde ningún punto de vista, que el ejercicio de ese derecho ocasionara para el trabajador la terminación del contrato de trabajo. Además, como lo expresa el profesor Alcalá Zamora, en todo contrato individual de trabajo, al momento de celebrarse, va envuelta una cláusula tácita consistente en la voluntad de decretar la huelga cuando se considere que las condiciones de trabajo están siendo afectadas; dicha cláusula no se escribe pero se sobreentiende en las legislaciones que aceptan la huelga como derecho, pues sería contradictorio que se considerara como causal de terminación del contrato de trabajo al mismo tiempo.

La legislación colombiana constitucionalmente garantiza el derecho de huelga en el artículo 18 de la Carta y se



acoge al segundo sistema anteriormente estudiado y en el artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo expresamente consagra que "La huelga solo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure". Concatenadamente con esta norma encontramos que el artículo 51 del mismo ordenamiento enumera las causales de suspensión del contrato individual de trabajo y en su numeral 7 señala que la huelga declarada en la forma prevenida por la ley, es causal de suspensión del contrato.

En conclusión, con fundamento en el estudio antes realizado, se clasifican en forma sucinta los efectos de la huelga.

La huelga, naturalmente aquella que es declarada legal, tiene en las legislaciones unos efectos determinados que se explican lo mejor posible, así:

4.5.1. En Relación con el Contrato Individual de Trabajo

Como ya quedó suficientemente explicado en la doctrina se presentan dos grandes tendencias en relación con este punto:

- La que sostiene que la huelga termina con los contratos de trabajo en consideración a que se produce por parte de

los trabajadores una abstención de trabajar que permitiría al patrono dar por terminado el contrato de trabajo válidamente.

- La que considera que la huelga solo suspende el contrato de trabajo, por cuanto los trabajadores en huelga pretenden seguir vinculados a la empresa, pero teniendo condiciones laborales más beneficiosas.

4.5.2. En Relación al Salario

- Durante el período en huelga, el patrono no está obligado a aumentar o subir los salarios de sus trabajadores, así sea que por vías legales se produzca un reajuste de ellos, porque estos solo se deben cuando se presta un servicio.

- Como consecuencia de la no prestación del servicio por parte del trabajador, el patrono está exonerado igualmente de pagar salario durante el tiempo que dure la huelga, tal como lo preceptúa el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

4.5.3. En cuanto a las Obligaciones Surgidas con Anterioridad

Debe anotarse que las obligaciones surgidas con anterioridad a la huelga, quedan vigentes.

4.5.4. En cuanto a la Facultad del Patrono para Celebrar Nuevos Contratos

Se presentan igualmente en la doctrina dos teorías en cuanto a la facultad que tiene el patrono para celebrar nuevos contratos de trabajo, con el fin de reemplazar el personal en huelga:

- La que sostiene que el patrono sí tiene esa facultad, fundamenta su afirmación en el hecho de que no se puede obligar al patrono, ni lógicamente ni jurídicamente, a que él contribuya a que los efectos de la huelga sean mayores, pasando de ser simple sujeto pasivo de la huelga, a copartícipe o sujeto activo de ella.

- La que considera que el patrono no tiene esa facultad, sostiene que si el patrono efectivamente tuviera esa facultad, el derecho de huelga no tendría ningún sentido y sería un simple enunciado teórico por cuanto desaparecería la presión que los trabajadores pretenden ejercer sobre el patrono, ante la continuidad de las labores en la empresa.

En Colombia se adopta la última teoría expuesta, y el artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo señala que la huelga legalmente declarada solamente suspende los contratos de trabajo, y seguidamente agrega que el patrono no podrá contratar a otras personas para reemplazar al personal en huelga, SALVO aquellos casos en que no se pueda desde el punto de vista técnico suspender las actividades en algunas dependencias de la empresa, pero mediando autorización previa del Inspector del Trabajo y solo ante el hecho de que el sindicato o los trabajadores en huelga no autoricen a los trabajadores de esas dependencias para que sigan laborando.

Finalmente, debe anotarse que el hecho de que el patrono no pueda contratar nuevos trabajadores para reemplazar al personal en huelga, constituye para éste una obligación de no hacer.

Cuando no se presenten las circunstancias antes señaladas, es decir, que no se exija expresamente por las autoridades del trabajo las labores de determinadas dependencias, quienes hubieren formado minoría antihuelguista deben acatar la decisión de la mayoría y suspender también sus labores, de tal manera que ninguna actividad pueda patrocinar o autorizar su ingreso al trabajo, por más que así pretendan solicitarlo o exigirlo.

95

Por último, se recuerda que todos los efectos mencionados hacen relación a las huelgas legalmente declaradas, ya que los ceses ilegales son causal de terminación del contrato de trabajo.

En el ordenamiento laboral colombiano, las causas de las suspensiones ilegales están taxativamente enumeradas en el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo. Si se presentara una huelga que se encuentre contemplada en uno de estos casos, el patrono justamente puede despedir a los trabajadores que hayan participado en ella, teniendo la obligación de solicitar al Inspector del Trabajo una investigación para averiguar cuales trabajadores participaron en la huelga y cuales no, antes de despedirlos.

Si fuere despedido un trabajador que no participó en la huelga será considerado como un despido injusto.

En todo caso, el patrono no está obligado a hacer uso del derecho de despido y puede renunciar a su ejercicio.

El Decreto 2164 del año 1959, reglamentó los artículos 450 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo que norman la suspensión colectiva ilegal del trabajo y en su artículo 1, consagra que declarada la ilegalidad de un paro, el Ministerio de Trabajo intervendrá de inmediato

con el objeto de evitar que el patrono despida a aquellos trabajadores que hasta ese momento hayan hecho cesación pacífica del trabajo, pero determinada por circunstancias ajenas a su voluntad y creada por las condiciones mismas del paro. Es entendido sin embargo, que el patrono quedará en libertad de despedir a todos los trabajadores que una vez conocida la declaratoria de ilegalidad persistieren en el paro.

4.6. LEGALIDAD E ILEGALIDAD DE LA HUELGA

4.6.1. Legalidad

Una suspensión colectiva del trabajo puede presentar dos modalidades como son: el Paro y la Huelga.

El Paro puede ser declarado legal si se ajusta a Derecho e ilegal, si no cumple los requisitos que la ley exige.

La Huelga propiamente dicha, siempre será legal, porque es aquel cese de actividades que reúne una serie de requisitos que la ley laboral consagra en sus artículos pertinentes para ser calificada como tal.

Todo incumplimiento de dichos requisitos convierte ipso facto la suspensión en cese legal o ilegal según la de-

nomiñación que le dé la autoridad.

Los requisitos para declarar un cese colectivo de trabajo en huelga propiamente dicha, son:

- a. Que se agoten o cumplan los procedimientos previos exigidos por la ley, estos procedimientos son las etapas de arreglo directo y la nueva mediación que consagra la ley 39 de 1985, derogando la etapa de conciliación.

El título segundo del capítulo segundo de la segunda parte del código sustantivo del trabajo enseña que 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) entre ellos para que presenten al patrón, o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formula.

El patrón recibirá a los delegados dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del pliego y la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede pasar de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

La duración de las conversaciones es de quince (15) días hábiles prorrogables, de común acuerdo entre las partes, hasta por diez (10) días más.

Los acuerdos que se produzcan en esta etapa de trámite de negociación se harán constar en actas que deberán ser suscritas a medida que avancen las conversaciones y que tendrán carácter definitivo.

En caso de desacuerdo, se hace constar en el acta final lo siguiente: El estado en que quedaron las conversaciones sobre el pliego de peticiones y se indicará con toda precisión cuáles fueron los acuerdos parciales sobre los puntos del pliego y cuáles en los que no se produjo arreglo alguno.

El capítulo tercero del mismo título, en su artículo 437 que fue subrogado, por la Ley 39 de 1985, artículo 4, dice: Al día siguiente de concluída la etapa de arreglo directo, el conflicto colectivo de trabajo entrará en la Etapa de Mediación, que consiste en la intervención obligatoria del Ministerio de Trabajo, dirigida a procurar la solución del mismo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá la obligación perentoria de intervenir, directa y oficial-



mente, a través de funcionarios idóneos y experimentados en la materia.

En el artículo séptimo de la mencionada ley se señalan diez (10) días hábiles máximos para la duración de esta etapa, improrrogables, que comenzarán a contarse a partir del día siguiente al de la terminación de la Etapa de Arreglo Directo, momento a partir del cual el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social procederá a convocar a las partes para que procedan a reiniciar las negociaciones sobre los puntos no solucionados en la Etapa de Arreglo Directo.

Si persiste la diferencia, las partes y los funcionarios que hayan intervenido en esta etapa deberán, igualmente suscribir un acta final que registre los acuerdos a que hubieren llegado y dejarán la constancia expresa sobre las diferencias que subsistan.

De todos los nombramientos, convenciones, pactos y actas se darán copias a las partes y al Inspector del Trabajo, y si no fuere posible a éste al Alcalde Municipal respectivo, para que lo remita al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

b. Que se declare la Huelga como una decisión de la Asam-

blea General de los trabajadores directamente comprometidos en el conflicto.

c. Que los objetivos o finalidad que se persigan sean de carácter profesional o económico.

d. Que haya suspensión del trabajo por parte de los trabajadores u obreros.

e. Dicha suspensión debe ser colectiva, no existe en Colombia hasta el momento el Derecho Individual de Huelga, aunque el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social actual, Diego Younes Moreno, planteó la posibilidad de concederle a los trabajadores colombianos este Derecho, pero legalmente no se ha dado en Colombia, porque la realidad es que la suspensión laboral de un solo trabajador no constituye Huelga, sino que por el contrario puede ser considerada como un acto de indisciplina que acarrea como consecuencia el rompimiento del contrato de trabajo celebrado con el patrono, así lo expresa el artículo 60 numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo, que al tenor dice: "Se prohíbe a los trabajadores: Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de Huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo."

El numeral 5 del mismo artículo dice que: "Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ella."

Todo lo anterior puede hasta terminar el contrato individual de trabajo.

f. Debe ser temporal aunque en el Código Sustantivo de Trabajo no se señala cual es el término máximo de duración, lo único que dice es que no puede durar indefinidamente.

g. Debe ser pacífica y así lo señala el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo, que textualmente dice: "... ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica."

4.6.2. Ilegalidad

La suspensión colectiva del trabajo es ilegal cuando la ley así taxativamente lo señale, o algunos casos aislados que por deducción podemos considerar.

El artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo titulado "Casos de ilegalidad y sanciones", dice que la sus-

pensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

a. Cuando se trate de un servicio público: Algunos tratadistas entre ellos el maestro Guillermo Guerrero Figueroa, dice que según la doctrina, ésta huelga más que ilegal es antijurídica, porque atenta contra la Constitución Nacional, pero la Constitución no la prohíbe sino que no la garantiza que es otra cosa distinta, por lo tanto, no atenta contra la Constitución el cese colectivo en los servicios públicos, sino contra una norma sustantiva laboral, que puede ser objeto de una derogación por otra de igual naturaleza.

La Ley hoy en día ha aumentado las actividades catalogadas como servicios públicos con el fin de ir limitando cada día más este Derecho.

b. Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos.

c. Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo y la mediación, según la modificación de la Ley 39 de 1985, en forma legal.

d. Cuando haya sido declarada con violación de lo dispues-

to en el artículo 444. Este artículo dice que será decidida la huelga, en votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores que deben integrar la Asamblea. (Hoy modificado Ley 39/85).

Antes de celebrarse la Asamblea se dará aviso a las autoridades del trabajo para que puedan presenciar y comprobar su desarrollo. Este aviso deberá darse con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles.

e. Literal derogado por la Ley 39 de 1985 pero que es importante conocer, señalaba que la Huelga es ilegal "cuando se declare después de dos meses de terminada la etapa de conciliación." Al desaparecer esta etapa se entiende derogada esta causal de ilegalidad. Esto trajo como consecuencia el que quedara un vacío práctico, como lo es de saber cual es el plazo dentro del cual el sindicato pueda aprobar la huelga.

El Decreto 477 de 1986 aclaró este punto y dijo: "La Huelga o la solicitud de Tribunal de Arbitramento serán decididas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la Etapa de Mediación". Con esto se soluciona el vacío, o sea que la decisión de declarar la huelga, adoptada después de vencido este término, da lugar a su declaratoria de ilegalidad.

f. Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo. Un paro en donde se desarrollen o cometan actos de violencia ya sea hacia el patrono o su representante, o contra los bienes, implementos, maquinarias, etc., de la empresa o contra los mismos trabajadores o terceras personas es declarado ilegal, y puede dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

En México los actos de violencia tienen que ser realizados por la mayoría de los trabajadores, para que pueda catalogarse el paro o cese como ilegal. En Colombia, al tenor del literal que estamos estudiando, no importa para nada si son o nó la mayoría, solo que se realice el acto.

g. Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ella, lo que configuraría un ilícito penal.

Existen otras causales por las cuales se pueden decretar una suspensión colectiva o paro ilegal que no están señalados en el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, pero que se encuentran en otras normas concordantes, a saber:

1. Cuando comienza a ejecutarse o realizarse efectivamente antes de haber transcurrido cinco (5) días de declara-

da o cuando comienza pasado los treinta (30) días de haber sido declarada.

2. Cuando las partes en conflictos han decidido voluntariamente someter la solución de sus enfrentamientos o controversias a un tribunal de arbitramento, o cuando los trabajadores en forma unilateral han escogido dicho procedimiento. El cese debe suspenderse si ya había comenzado a ejecutarse o no se iniciará si aún no se ha iniciado y en caso contrario, dicho paro será ilegal.

3. El ilegal un cese de actividades cuando se declara o decreta estando vigente en esa empresa una convención colectiva, un pacto colectivo o un laudo arbitral.

4.6.3. Efectos de la Declaratoria de Ilegalidad

El artículo 450 del Código Sustantivo de Trabajo, en su numeral segundo, dice: "declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial. En la misma providencia en que se decrete la ilegalidad, se hará tal declaración y se suspenderá por un término de dos (2) a seis (6) meses la personería

jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión o paro del trabajo, y aún podrá decretarse su disolución, a juicio de la entidad o funcionario que haga la calificación.

Con lo anterior, se puede decir que se clasifican los efectos en dos grupos a saber:

4.6.3.1. Para los sindicatos

De conformidad con la ley 26 de 1976, aprobatoria del convenio 87 de la O.I.T., dice en su artículo 4º, que los sindicatos no están sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa y la parte final del artículo 450 señala que puede decretarse la disolución del sindicato por la entidad o funcionario que haga la calificación.

Como puede observarse, hay una discrepancia entre las dos normas antes citadas que ha sido motivo de polémicas, pero la Corte Suprema de Justicia, unificando la jurisprudencia ha dicho al respecto, en sentencia de Sala Plena de Agosto quince (15) de 1985 que el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social sí está facultado para suspender la Personería Jurídica de las organizaciones sindicales.

4.6.3.2. Para los trabajadores

El Artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo enseña que declarada la ilegalidad de una suspensión o paro, el patrono podrá despedir a los trabajadores que hubieren participado en dicha suspensión o paro y en relación con los trabajadores amparados por fuero sindical no se requerirá el levantamiento de dicho fuero.

Posteriormente, en 1959 mediante el Decreto Reglamentario 2164 que en su artículo primero reza: "Declarada la ilegalidad de un paro el Ministerio del Trabajo intervendrá de inmediato con el objeto de evitar que el patrono correspondiente despida a aquellos trabajadores que hasta ese momento hayan hecho cesación pacífica del trabajo pero determinada por circunstancias ajenas a su voluntad y creada por las condiciones mismas del paro."

Es entendido, sin embargo, agrega el artículo "que el patrono quedará en libertad de despedir a todos los trabajadores, que una vez conocida la declaratoria de ilegalidad, persistieren en el para por cualquier causa."

Cuándo el trabajador hace cesación pacífica del trabajo? La misma norma dice que movidos por circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro, se encuentra una norma que aclara y complementa esa noción, la cual dice que mientras la mayoría de los traba-

jadores y obreros de la empresa persistan en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este Derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los grupos minoritarios de trabajadores, aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo. Esto podría ocasionar choques entre trabajadores huelguistas y antihuelguistas, lo cual traería problemas mayores.

En ese mismo año, el Ministerio del Trabajo dictó la resolución número 1064 que consagra en su artículo primero lo siguiente: "Una vez conocida la declaración de ilegalidad de un paro, el patrono afectado por el mismo procederá a presentar al Inspector del Trabajo correspondiente o al funcionario comisionado por el Ministerio la lista de aquellos trabajadores suyos que el considera necesario despedir por haber participado o intervenido en la suspensión del trabajo y no estar comprendidos dentro de lo previsto en la primera parte del artículo primero del Decreto 2164 de 1959."

El trámite o procedimiento a seguir lo consagró la resolución 1091 de 1959 que fue derogada más tarde por la resolución 0342 de 1977 que enseña que el listado deberá ser presentado por el patrono, ante el Inspector del Trabajo del domicilio de aquel, o ante el Jefe de la División Departamental de Trabajo y Seguridad Social cuando el pa-

trono esté domiciliado en la ciudad sede de dicha dependencia, este funcionario recibirá la lista o la comisión y deberá practicar todas las diligencias probatorias que sean necesarias para esclarecer los hechos materia de la investigación.

El funcionario respectivo, que por lo general es el Inspector del Trabajo, dispondrá de un término máximo de quince (15) días hábiles para practicar la investigación administrativa.

Finalizada ésta, el funcionario comisionado deberá remitir el informativo completo al Jefe de la División Departamental de Trabajo y Seguridad Social y tiene un término de cinco (5) días para resolver; esta acta debe contener una relación de los trabajadores que no pueden ser despedidos por encontrarse en los casos excepcionales ya vistos.

Ahora bien, el incumplimiento de los términos establecidos en este artículo, sin causa justificada, constituye falta disciplinaria que acarrearía la sanción correspondiente al funcionario prevista en el artículo 140 del Decreto reglamentario 1950 de 1973.

Todas estas medidas tienen una razón y hasta la misma

Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado sobre ella y ha dicho:

El Ministerio interviene para evitar abusos del patrono, en una situación de suyo conflictiva, pero no para legalizar despidos, cuya justa causa debe de todos modos ser demostrada ante la justicia del trabajo. El Ministerio evita el despido de unos y deja en libertad al patrono para despedir a otros. Pero si el patrono decide despedir lo hace bajo su responsabilidad y debe demostrar la justa causa ante la justicia ordinaria, llegado el caso.²²

4.7. CAUSALES DE TERMINACION DE LA HUELGA

En el Código Sustantivo del Trabajo no se establece taxativamente cuales son las causales que ponen fin a una huelga, sin embargo, teniendo en cuenta los estudios que numerosos tratadistas han realizado acerca de la huelga, se puede concluir que esta puede terminar por una de las siguientes causales, a saber:

1. Por la firma de una convención o un pacto colectivo.
2. Por someter la solución del conflicto a un Tribunal de Arbitramento.
3. Por decisión del sindicato, o del grupo de trabajadores no sindicalizados.

²²Corte Suprema de Justicia. Casación Mayo 26 de 1980. citada por la Revista Mensual Jurisprudencia y Doctrina. Legis Editores. No. 180 Tomo XV

MM

4. Por desaparición de la empresa.
5. Por orden del Gobierno Nacional.
6. Excepcionalmente en estado de sitio, cuando el Gobierno lo estime necesario.

4.7.1. Por la Firma de una Convención o Pacto Colectivo

Según que intervengan en el conflicto un sindicato o un número de trabajadores no sindicalizados.

Lógicamente que con la celebración de una convención o pacto colectivo se llega a la terminación de la Huelga, pues es de entenderse que las partes en conflicto han llegado a un arreglo o acuerdo satisfactorio para ambas.

Generalmente, todo conflicto colectivo que se presenta en una empresa, entre trabajadores y patronos, persigue en forma principal la firma o suscripción de una convención o pacto colectivo según se trate de trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, pues ellos con la firma de una convención o pacto quieren obtener mejores condiciones de trabajo, mejores prestaciones, garantías de sus Derechos y una estabilidad laboral.

No es necesario que haya una resolución oficial para que

se levante la huelga, basta con que los trabajadores lo decidan.

Cuando se logra llegar al arreglo o acuerdo, se crea en la empresa una atmósfera de paz laboral siempre que cada una de las partes cumpla con las obligaciones que contraen.

4.7.2. Por Someter la Solución del Conflicto a un Tribunal de Arbitramento.

Por someter la solución del conflicto, al análisis, estudio y decisión de un Tribunal de Arbitramento, cualquiera que sea el mecanismo, medio o forma como se llegue a él.

A esta situación del arbitraje se puede llegar voluntariamente o forzosamente.

Cuando una huelga se prolongue por treinta (30) días sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dió origen al cese de actividades, los trabajadores podrán, dentro de los diez (10) días siguientes, solicitar al Ministerio de Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio, caso en el cual se aplicarán las disposiciones legales vigentes.

En cualquier momento, antes de la declaración de huelga o durante su desarrollo, el sindicato o sindicatos podrán solicitar que las diferencias precisas respecto de las cuales no se hayan producido acuerdo entre las partes en las etapas de Arreglo directo y de Mediación, sean sometidas al fallo de un Tribunal de Arbitramento obligatorio.

Si una huelga, por razón de su naturaleza o magnitud afecta de manera grave los intereses de la Economía Nacional considerada en su conjunto, el Presidente de la República podrá ordenar en cualquier momento la cesación de la Huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral. Pero el Presidente no podrá tomar esa decisión sin el concepto previo y favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

4.7.3. Por Decisión del Sindicato o Grupo de Trabajadores

Por decisión unilateral del sindicato o del grupo de trabajadores que participan en la Huelga, en cualquier momento del desarrollo de ésta y por cualquier circunstancia.

Como en Derecho las cosas se deshacen de la misma manera como se hacen, el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados pueden decidir ir o no la Huelga por razo-

nes que estimen válidas. Así mismo, durante el transcurso de ella pueden decidir si desisten de seguir en Huelga.

4.7.4. Por Desaparición de la Empresa

Ya sea por cierre legal o clausura definitiva durante el desarrollo del conflicto.

Cuando una empresa durante el desarrollo de un conflicto colectivo cierra sus instalaciones, asume todos los riesgos que ello implica. Puede suceder por incapacidad económica de la empresa para resistir el desarrollo del conflicto o bien por voluntaria decisión de ésta.

Es prohibido al patrono el cierre intempestivo de su empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagarle a los trabajadores, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuído colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y dará Derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

En caso de cierre de la empresa faltaría uno de los sujetos del conflicto y principalmente el destinatario de las peticiones.

El gobierno debe ejercer un celoso control para prevenir una posible evasión del empresario en relación al conflicto; la empresa en este caso responde por los compromisos adquiridos con los trabajadores.

4.7.5. Por Orden del Gobierno Nacional

El Gobierno puede ordenar la suspensión o terminación de una huelga cuando considere que degenera en asonada, tumulto o simples actos vandálicos.

Lo anterior trae como consecuencia que cualquier acto equívoco por parte de los huelguistas pueda ser calificado como violento o bárbaro para fundamentar la calificación de ilegal a cualquier manifestación del Derecho de Huelga.

La orden de trabajar se le imparte a los trabajadores mediante una disposición ejecutiva.

4.7.6. En Estado de Sitio, Cuando el Gobierno lo Estime Necesario

116

Excepcionalmente en estado de sitio, el Gobierno dispone la terminación o suspensión de la Huelga, por considerarla incompatible con el orden público.

El Gobierno, cuando lo considere conveniente, ya sea porque la celebración de una Huelga contribuye a la desestabilización o perturbación del orden público, el conocimiento del conflicto debe pasar a un tribunal de arbitramento obligatorio para que él decida. Con la sola promulgación del Decreto Legislativo, queda suspendido el Derecho de Huelga.

En estado de sitio el ejecutivo puede limitar y aún suspender el ejercicio del Derecho de Huelga, por considerarse que por su propia naturaleza puede resultar incompatible en su ejercicio con la tranquilidad y el orden público.

Aunque expresamente ninguna norma dice si el Gobierno puede o no suspender el ejercicio del Derecho de Huelga en estado de sitio, la Corte Suprema de Justicia consideró que sí es incompatible y el Gobierno deberá estudiar las circunstancias antes de suspenderla.

Finalmente, debe anotarse que sea cualquiera la causa por la que finaliza o termina la Huelga, los trabajadores de-

117

berán reanudar sus labores dentro de los tres (3) días siguientes.

La incorporación de los trabajadores a sus labores significa que el conflicto ha finalizado o que se está buscando una solución mediante una etapa diferente como sería la del arbitraje, por lo tanto, no se podrá volver a la Huelga a menos que se trate de otro conflicto colectivo.

5. TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

En la doctrina y en la legislación se han presentado diversas teorías en cuanto a la titularidad del Derecho de Huelga, es decir, quienes tienen la facultad de decretar la huelga.

El doctor Guillermo Guerrero Figueroa en su obra "Derecho Colectivo del Trabajo" distingue entre los sujetos de la Huelga y la titularidad del Derecho a la misma.

En relación a los sujetos de la Huelga, considera que no hay ningún problema y dice que

Solo pueden abstenerse de laborar o suspender el servicio los trabajadores individualmente considerados como parte del contrato individual de trabajo. Ya sabemos que las asociaciones profesionales y los sindicatos son personas jurídicas y, como tales, no pueden ser parte en el contrato individual de trabajo; no pueden vincularse por intermedio de esta figura, por cuanto las personas jurídicas no pueden prestar un servicio personal, elemento esencial del mencionado contrato; no puede estar subordinadas y consecuentemente, no pueden abstenerse de laborar.²³

²³ Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho colectivo del trabajo, Edit. Temis, Bogotá, 1977 p.162

En cuanto a la titularidad del Derecho de Huelga, el mismo autor expresa que sí se presentan problemas en las legislaciones y en las doctrinas, es así como se han expuesto varias teorías.

Las diversas teorías que se han presentado podríamos sintetizarlas así:

1. La que sostiene que la titularidad del Derecho de Huelga está en cabeza de la Asociación Profesional, es decir, que sólo pueden decretar la Huelga los sindicatos legalmente constituidos.

Los autores que se acogen a esta teoría, consideran que la huelga no es un Derecho individual sino colectivo; es la expresión de una categoría, de un interés colectivo o profesional.

Con base en estos argumentos, los titulares del derecho de huelga no pueden ser sino las asociaciones profesionales.

2. La que sostiene que la titularidad de la huelga pertenece al gremio profesional, entendido este como la pluralidad de trabajadores sin constituir una persona jurídica pero siendo el titular de naturaleza colectiva,

no se requiere que exista un sindicato. Según esta teoría, el derecho de huelga lo tienen los gremios, entendiéndose por gremio la coalición formada por la mayoría de los trabajadores vinculados a un establecimiento o empresa.

Los tratadistas que aceptan esta teoría, estiman que las asociaciones profesionales no pueden ser titulares del Derecho de huelga, por cuando puede existir huelga sin que haya sindicato.

3. La que sostiene que la titularidad del derecho de huelga es individual y radica o pertenece a los trabajadores sin consideración a si es o no miembro de un sindicato o gremio, pero cuyo ejercicio requiere o debe manifestarse en forma colectiva.

El hecho de que la huelga sea un acto eminentemente colectivo, no desvirtúa que su titularidad sea individual, o que el poder que otorga tal garantía no sea del trabajador, más aún, si la huelga consiste en la cesación del trabajo, su titularidad debe recaer en quien labora, en quien adquiere la obligación personal de hacer, de prestar un servicio.

En la Legislación Colombiana este fenómeno de la titula-

ridad de la Huelga aunque se encuentra definido, pues existen varias normas y varios artículos del Código Sustantivo del Trabajo que se refieren a él, se ha presentado una polémica a raíz de nuevas normas.

La Constitución Nacional en la primera parte de su artículo 18, enseña que está garantizado el Derecho de Huelga, debe entenderse entonces que la Titularidad del Derecho de Huelga, es decir, su ámbito de existencia compete solo al Derecho Constitucional; a la Ley le compete únicamente señalar la forma como los titulares constitucionales de ese derecho pueden hacer uso de él, así se deduce de la segunda parte del susodicho artículo. Por esto el Ex-consejero de Estado Eduardo Suescún Monroy, ha dicho palabras más, palabras menos, que la Ley no puede bajo ningún expediente, desconocer la Titularidad de ese Derecho cuando ella ha sido ya definida por la Constitución.

Según el maestro Cabanellas en su libro Derecho de los Conflictos Laborales,

La aceptación de la Huelga como un Derecho inserto en la Constitución significa algo más que un simple reconocimiento en cuanto a sus efectos jurídicos, de una garantía de carácter constitucional; el legislador no puede al reglamentar este derecho, ni anularlo ni disminuirlo...²⁴

²⁴ Cabanellas, Guillermo. Derecho de los conflictos laborales. Editorial Bibliográfica, Argentina, Buenos Aires, 1968. p.358

Se desprende de la Constitución que la huelga puede ubicarse como un Derecho Público Subjetivo, o sea, que se trata de un derecho irrenunciable, no sujeto a reglamentaciones restrictivas o limitantes según las conveniencias del momento, es pues una garantía ejercitable por cualquier grupo de trabajadores.

El principio que orientaba la legislación anterior era el de la Mayorías, sindicalizadas o nó, según fuera la cobertura que tuviesen los promotores del conflicto colectivo, o los grupos de trabajadores, o la organización u organizaciones sindicales, así se colige del artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo y 31 del Decreto Ley 2351 de 1965.

De lo anterior se desprende que si el sindicato o sindicatos involucrados agrupaban la mayoría de los trabajadores, la decisión debía tomarse en Asamblea General de sus afiliados. Si por el contrario, no reunía la mayoría de la planta de personal, esta decisión se trasladaba a la Asamblea General de los trabajadores independientemente de que fueran o no sindicalizados.

La Ley 39 de 1985 que ha establecido una polémica en cuanto a la Titularidad del Derecho de Huelga en su artículo 9 uno de los más controvertidos y que subrogó el

artículo 444 dice: "Concluído el término legal señalado para la etapa de mediación sin que se hubiere logrado acuerdo total, se realizará una Asamblea General de los trabajadores directamente comprometidos en el conflicto que deberá tomar la decisión de optar entre la declaratoria de huelga o la convocatoria de un tribunal de arbitramento."

La Asamblea en la cual se adopta el pliego de peticiones, los que designan los negociadores, mediadores, etc. Contrario sensu los indirectamente comprometidos, no deciden sobre la huelga o el tribunal, ni tampoco participan en los trámites anteriores a la negociación.

Con base en el comportamiento de la Ley 39/85 durante el lapso de un (1) año de experiencia en su aplicación, teniendo muy en cuenta su espíritu y letra para clarificar el sentido de la frase de la discusión, el gobierno, en ejercicio de las facultades del artículo 120 numeral 3 de la Constitución Nacional, por intermedio del Ministerio de Trabajo elaboró su Decreto Reglamentario, mediante el Decreto 477 de Febrero 11 de 1986 en el cual se retornó al criterio de mayoría en los siguientes términos, en el artículo 1, inciso 2: "En caso de que los trabajadores pertenecientes al sindicato o sindicatos directamente comprometidos en el conflicto no alcanzare a reunir la

mayoría absoluta de los trabajadores permanentes de la empresa o establecimiento respectivos, no podrá declarar la huelga, y por consiguiente, sí tendrán la facultad de solicitar convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio..."

Esta reglamentación constituye un caso de exceso de facultades en el ejecutivo, por dos razones: Porque el ejercicio de la huelga, solo se determina por vía legislativa (artículos 18 y 55 C.N.) y porque so pretexto de reglamentar el derecho, se suprimió para los trabajadores de sindicatos minoritarios.

Respecto a este tema, el Consejo de Estado en su Sala de lo Contencioso Administrativo se ha pronunciado en tres ocasiones:

La primera fue en agosto de 1986, en que fue ponente el Consejero, Doctor Reynaldo Arciniegas Baedecker, en la cual se negó entre otras cosas decretar la suspensión provisional del inciso 2 del artículo 1 del Decreto 477 de 1986 proferido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La segunda fue el 22 de octubre de 1986, siendo ponente el doctor Gaspar Caballero Sierra, en donde se admite



la demanda de nulidad parcial del artículo 1 del mencionado Decreto presentada en su propio nombre por Jairo Higueta Higueta.

En las consideraciones de la Sala se ha expuesto lo siguiente: "... no parece correcto que si el artículo 9 de la ley reglamentada precisa que "la huelga o la solicitud de arbitramento serán decididos, en votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores que deban integrar la Asamblea", empero la norma reglamentaria (artículo 1 Decreto 0477 de 1986) determine que los trabajadores que no alcancen a reunir dicha mayoría sí tengan la facultad de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio. La oposición del canon de inferior jerarquía normativa al texto superior no solo es manifiesta, sino que contrariando la más elemental lógica le da a quien no tiene la potestad de declarar la huelga la sucedánea de solicitar el tribunal de arbitramento."

Como consecuencia, la Sala resolvió decretar la suspensión provisional de los efectos de la frase "y por consiguiente si tendrán la facultad de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio", contenida en el inciso 2 del artículo 1 del Decreto reglamentario 477/86.

La tercera fue en marzo 17 de 1987, consejero ponente el

doctor Gaspar Caballero Sierra en donde se resuelve el recurso de súplica contra el auto de fecha seis (6) de agosto de 1986

La Sala, para resolver sobre el asunto, considera entre otras cosas lo siguiente: que la facultad que otorga la norma acusada (Decreto 477/86) al sindicato o sindicatos que no reunan la mayoría absoluta de los trabajadores permanentes de las empresas o establecimientos respectivos, contraría en forma manifiesta u ostensible, la disposición legal que reglamenta, la cual faculta con exclusividad al sindicato o sindicatos en que están afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de estos, a la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa para tomar la decisión de declarar la huelga o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento previstos en tales preceptos.

No encuentra la Sala en la ley que se reglamenta, previsiones contenidas en el Decreto reglamentario, de donde resulta palmario, que el Presidente de la República se extralimitó en el ejercicio de la potestad reglamentaria al modificar el alcance de la Ley.

Es así como mientras el artículo 9 de la Ley 39/85 contempla la opción de declarar la huelga o solicitar el

arbitramento a un mismo conjunto de trabajadores: los integrantes de la Asamblea General de que habla dicha disposición.

Sin embargo, el Decreto Reglamentario, establece que quienes no puedan declarar la huelga, sí pueden por lo consiguiente solicitar el arbitramento, lo que así no contempla la Ley reglamentada. No se encuentra en la Ley, el caso de que quienes no puedan declarar la huelga, por su condición minoritaria, tengan sin embargo la opción de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento.

Todos estos pronunciamientos han traído como consecuencia que el consejo de Estado ha suspendido provisionalmente el inciso segundo del Decreto Reglamentario 477 de 1986 por considerarlo contrario a la Ley 39 de 1985 que éste reglamenta. Porque si la misma Ley le da facultades a los trabajadores directamente comprometidos en el conflicto para optar entre la declaratoria de huelga o la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, el Decreto 477 de 1986, que es un desarrollo de la ley y sus alcances tienen que mantenerse esencialmente dentro de los límites de ella, no puede quitarle esa facultad a los trabajadores o sindicatos que no alcanzaren a reunir la mayoría absoluta.

108

6. CONFLICTOS COLECTIVOS REALIZADOS EN COLOMBIA DESDE 1977

El Código Sustantivo del Trabajo no diferencia entre lo que constituye paro y huelga, sólo define la segunda en el artículo 429 pero guarda silencio respecto a la definición de paros.

Como se ha manifestado, hay que distinguir entre lo uno y lo otro; constituyen paros para el Ministerio del Trabajo, las suspensiones colectivas de trabajo efectuadas por los trabajadores que desarrollan actividades en servicios públicos. Es decir, que tienden a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua de acuerdo con un régimen especial, bien que se realice por el Estado directo o indirecto o persona privada.

La Huelga, como la ha definido el Código Sustantivo del Trabajo, es la suspensión colectiva de trabajo efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuesta a sus patronos

y previos los trámites establecidos.

Ahora bien, en Colombia en 1977 se realizaron 270 paros, el número de trabajadores en paro fue de 57.340, el número de horas hábiles no laboradas por paro fue de 11.225.

En este mismo año se realizaron 47 huelgas, el número de trabajadores en huelga fue de 16.732, el número de horas hábiles no laboradas por las huelgas fue de 21.304.

En 1978 se disminuyeron los paros a 234, el número de trabajadores en paro fue de 17.168, el número de horas hábiles no laboradas por paro disminuyen 7.564 con respecto al año anterior.

El número de huelgas en este año es de 32, también se reducen, el número de trabajadores en huelga es de 5.460, un fenómeno extraordinario se presenta en este año como lo es el de más horas hábiles no laboradas que se haya efectuado en los últimos diez años que fueron 24.557.

En 1979 el número de paros en ese año fue de 108, el número de trabajadores en paro es de 14.276, el número de horas hábiles no laboradas, también disminuyó en un 55%, o sea 3.661.

El número de huelgas también se atenúa levemente en 3 menos que el año anterior, el número de trabajadores en huelga es de 15.436 y aumentó con relación al año anterior, el número de horas hábiles no laboradas fue de 10.398.

En 1980 aumentaron los conflictos, vemos así que el número de paros fue de 233, el número de trabajadores en paro fue de 10.698, reducidos en relación al año anterior, el número de horas no laboradas por paros sufre un aumento con relación a 1979 y es así que da un total de 2.421.

El número de huelgas es de 28, el número de trabajadores en huelga con respecto al año anterior aumentó a 4.781 mas, el número de horas hábiles no laboradas se mantiene más o menos igual.

En 1981 el número de paros realizados es de 253, el número de trabajadores en paro aumentó a 2.842, el número de horas hábiles no laboradas por paro fue de 3.040.

El número de huelgas aumentó, sucediendo lo contrario que en años anteriores, pero no fue mucho, solo a 2 más que en 1980, el número de trabajadores en huelga es de 13.430 y el número de horas hábiles no laboradas es el

más reducido que se puede contabilizar hasta el momento.

En 1982 el número de paros se reduce a 112 y el número de trabajadores aumenta a 13.540 más que el año anterior, el número de horas hábiles no laboradas es de 3.278.

El número de huelgas sigue aumentando, esta vez a 7 más que el año anterior, el número de trabajadores en huelga es de 17.540, el número de horas hábiles no laboradas por huelga es de 8.722, aumentando más del 200% con relación a 1981. Ver Tabla 1

Los conflictos colectivos de 1983, para su mejor estudio, está dividido por semestres:

Primer semestre

Número de paros	97
Número de trabajadores en paro	17.793
Número de horas no laboradas	1.235
Número de huelgas	17
Número de trabajadores en huelga	14.714
Número de horas no laboradas	5.060

Segundo Semestre

Número de paros	45
Número de trabajadores en paro	27.789

TABLA 1

COLOMBIA: NUMERO DE PAROS Y HUELGAS CONSTATADAS 1977 - 1982

Años	# de Paros	# Trabajadores en Paro	# Horas Hábiles no Laboradas por Paros	# de Huelgas	# Trabajadores en Huelgas	# Horas Hábiles no Laboradas por Huelgas
1977	270	57.340	11.225	47	16.732	21.304
1978	234	17.168	3.661	32	5.460	24.557
1979	108	14.276	1.354	29	15.436	10.398
1980	233	10.698	2.421	28	20.217	10.277
1981	253	13.540	3.040	30	13.430	3.080
1982	112	45.579	3.278	37	17.540	8.722

Número de horas no laboradas	2.043
Número de huelgas	11
Número de trabajadores en huelga	2.876
Número de horas no laboradas	3.662

Los conflictos colectivos en 1984.

Primer Semestre

Número de paros	76
Número de trabajadores en paro	32.380
Número de horas no laboradas	3.700
Número de huelgas	8
Número de trabajadores en huelga	1.122
Número de horas no laboradas	2.714

Segundo Semestre

Número de paros	62
Número de trabajadores en paro	20.056
Número de horas no laboradas	3.453
Número de huelgas	12
Número de trabajadores en huelga	5.250
Número de horas no laboradas	3.490

Los conflictos colectivos en 1985.

Primer Semestre

Número de paros	59
Número de trabajadores en paro	9.073
Número de horas no laboradas	1.859
Número de huelgas	5
Número de trabajadores en huelga	1.960
Número de horas no laboradas	857

Segundo Semestre

Número de paros	28
Número de trabajadores en paro	6.481
Número de horas no laboradas	1.154
Número de huelgas	14
Número de trabajadores en huelga	2.312
Número de horas no laboradas	4.864

Los conflictos colectivos en 1986.

Primer Semestre

Número de paros	41
Número de trabajadores en paro	3.544
Número de horas no laboradas	3.985
Número de huelgas	18
Número de trabajadores en huelga	6.519
Número de horas no laboradas	1.355

Segundo Semestre

Número de paros	13
Número de trabajadores en paro	1.370
Número de horas no laboradas	2.404
Número de huelgas	8
Número de trabajadores en huelga	938
Número de horas no laboradas	5.876

Los conflictos Colectivos presentados en el país desde el año de 1983, hasta el año de 1986, en forma global, los podemos observar en la Tabla 2.

Lo anterior revela que el número de paros, trabajadores en paro, huelgas, trabajadores en ésta, a finales de la década del 70, era excesivo, como resultado de la situación político-económica que se vivía en el país en aquellos años.

Las cosas han cambiado mucho desde entonces y Colombia con una mayor estabilidad que en esa época, ha logrado superar poco a poco esas exorbitantes cifras.

En los últimos siete años, el mayor número de paros se vive en 1981 con 253 y en cambio en 1986, la cifra es de solo 54 paros, lo cual indica que se han dado pasos de gigante en cuanto a la conflictividad y tanto los trabajadores como los patronos han comprendido que el cese de ac-

TABLA 8

CARTAGENA: PAROS CONSTATADOS EN PRIMER SEMESTRE 1987

Empresa	Duración	Motivos	Calif.	Causales Terminación
Ecopetrol	Enero 7 - Enero 7	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión de trabajo.
Ecopetrol	Febrero 4 - Febrero 4.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención de Di- visión del Trabajo
Terminal Marítimo	Febrero 3 - Febrero 3.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Terminal Marítimo	Febrero 9 - Febrero 9	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
SEM	Febrero 6 - Febrero 6.	Atraso en el pago de salarios	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Ecopetrol	Febrero 19 - Febrero 19.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo
Ecopetrol	Febrero 25 - Febrero 25.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
SEM	Junio 2 -	Atraso en el pago de salarios	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo

tividades bien sea paro o huelga, no arrastra ventaja para ninguna de las partes, sino por el contrario, muchas veces trae como resultado la quiebra de la empresa, ocasionando pérdidas para el país.

7. LA REALIDAD DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN CARTAGENA

En el Departamento de Bolívar, existe actualmente un número más o menos considerable de sindicatos, sobre todo en las cabeceras municipales como Cartagena, Magangué y un número reducido en la provincia de Mompós.

La mayoría de estos sindicatos se encuentran afiliados a dos de las Federaciones más importantes a nivel departamental, tanto por el número de sindicatos afiliados a ella, como por la antigüedad que ostentan, ya que todas tienen más de treinta años de haber sido creadas.

A una de estas asociaciones de segundo grado se han afiliado más que todo sindicatos gremiales, como es el caso de UTRABOL (Unión de Trabajadores de Bolívar).

La segunda asociación es FETRABOL (Federación de Trabajadores de Bolívar).

tanto que ni siquiera se registraban como un simple cese.

En Cartagena, en los últimos siete (7) años, se han registrado un gran número de paros y ceses de actividades laborales, con ocasión de la formación, modificación y cumplimiento de las relaciones colectivas.

La Mayoría de estos paros y ceses se han efectuado escalonadamente y en forma parcial con el fin de ejercer presión a las empresas, para lograr mejores condiciones laborales.

Entre las causas que originan la realización de estos ceses de actividades en Cartagena, las más frecuentes son: las diferencias persistentes en las negociaciones de los pliegos de peticiones, las violaciones por parte de las empresas a las convenciones colectivas vigentes, por el incumplimiento del pago de salarios o solicitando un alza en los mismos y reclamando el establecimiento de mejores prestaciones y estabilidad laboral.

Los paros se realizan con más frecuencia por la misma estructura de ilegalidad en que están enmarcados; el miedo al despido y la imposibilidad de conseguir por otros medios logros de carácter laboral, hacen que estos se manifiesten tímidamente como ceses escalonados,

de allí que en algunas empresas se presenten varios ceses de actividades en el mismo mes pero que tienen el mismo origen o causa.

Estos ceses de actividades escalonados y parciales en Cartagena, casi siempre concluyen con la intervención de un funcionario de la División Departamental del Trabajo que se traslada hasta la empresa en donde se ha originado el cese, con el fin de constatarlo a solicitud de la misma empresa. En ocasiones, cuando quiere hacer acto de presencia un funcionario del trabajo, ya sea por la distancia a que se encuentre la empresa o por la brevedad del cese, ya el paro ha finalizado.

Estando el funcionario del trabajo presente, en la empresa, efectúa un recorrido por las instalaciones de la misma, con el fin de constatar el cese de actividades, acto seguido procede a levantar un acta en la que puede intervenir un representante de los trabajadores comprometidos en el paro, con el objeto de informar las causas por las cuales participan en el movimiento; por otra parte también tiene la palabra un representante de la empresa. Esta Acta es firmada por las partes que intervienen en ella.

De los años 1980, 1981, 1982, 1983 y 1984, no se obtuvo

ninguna información acerca de los paros y ceses de actividades efectuados en esa época, porque en las visitas a la División del trabajo, se pudo averiguar que no se encuentran archivos de estos años, ya que después de cierto tiempo, estos son incinerados.

Sin embargo, en informaciones recibidas del Ministerio del Trabajo, sección de Asuntos Colectivos, solicitadas a Bogotá, encontramos más que todo a nivel de estadística los paros y huelgas realizados en el país en estos años. El Ministerio clasifica por divisiones geográficas, por lo tanto, se tienen los datos generales del Departamento de Bolívar, pero no especifican los nombres de las empresas en las cuales se realizaron, el motivo o causa que originó el conflicto, el tiempo de duración, las causales de terminación y si fueron declarados legales o ilegales.

A continuación se detallan los paros que se presentaron en Bolívar en estos años:

En el año de 1982, se efectuaron dos (2) paros en los que participaron 475 trabajadores, siendo de 152 el número de horas no laboradas por paro, el costo de estos conflictos para el departamento fue de 2'229.175, ambos paros se realizaron por sindicatos de base o empresa.

En 1983, el total de paros fue de ocho (8), que involucraron a 2.831 trabajadores que dejaron de laborar 64 horas hábiles, el costo de los conflictos, fue de 6'975.589, todos sindicatos de base.

En el año de 1984 se efectuaron diez (10) paros, en los que se vieron comprometidos 948 trabajadores, las horas hábiles no laboradas, fueron 265 y el costo para el departamento fue de 11'807.340. De estos sindicatos seis (6) eran de base y los cuatro (4) restantes de industria.

En 1985 el número total de paros es de seis (6), en los que participaron 253 trabajadores, las horas hábiles no laboradas por paro fueron 20, el costo de los conflictos fue de 285.890. Ver Tabla 3.

En 1986 se efectuaron 16 paros en cinco empresas diferentes.

En 1987, en los meses comprendidos entre enero y abril, se presentaron en Cartagena seis (6) paros. Cuatro (4) en Ecopetrol, en los que participaron 400 trabajadores, el número de horas hábiles no laboradas fue de 8 y con un costo para las industrias departamentales de 85.000 pesos; los otros dos (2) paros se registraron en el Terminal Marítimo de Cartagena en los que participaron

TABLA 3

CARTAGENA: NUMERO DE PAROS Y HUELGAS CONSTATADOS 1982 - 1985

PAROS	1982	1983	1984	1985
Número de paros	2	8	10	6
Número de trabajadores en paro	475	2.831	948	253
Número de horas hábiles no laboradas	152	64	265	20
HUELGAS	1982	1983	1984	1985
Número de huelgas	-	1	1	-
Número de trabajadores en huelga	-	-	360	-
Número de horas hábiles no laboradas	-	-	8	-

4.800 trabajadores que solo dejaron de laborar 2 horas, con un costo de 54.691 pesos.

Como datos precisos de los paros y ceses de actividades, presentados en Cartagena, fruto de las propias investigaciones, se tienen: En el año de 1984, según consta en los archivos de la Federación de Trabajadores de Bolívar, FETRABOL, se llevó a cabo un paro en el desaparecido hospital de Manga, cuyo sindicato se encontraba afiliado a dicha federación.

Los motivos que originaron la realización de este paro fueron: Incumplimiento de la convención colectiva vigente, el no pago del subsidio familiar, retrasos en los pagos de la prima de vacaciones y la no cotización de las cuotas al Seguro Social, por parte de la empresa.

Este paro tuvo una duración de un año, comprendido desde Diciembre de 1984, hasta Diciembre del año siguiente.

Inicialmente la empresa fue multada en dos ocasiones, ya que los directivos del Hospital lo que pretendían era declararse en quiebra con el fin de no pagar a los trabajadores las prestaciones a que tenían derecho.

La causa de la terminación del conflicto colectivo fue

el cierre de la empresa.

Excepcionalmente se encuentra que este paro fue declarado legal por el Ministerio del Trabajo a diferencia de los de su misma naturaleza que son calificados como ilegales. Como consecuencia de la declaratoria de legalidad, la empresa se vió obligada a pagar las prestaciones sociales a todos los trabajadores.

En 1985 se presentaron veintitres (23) ceses de actividad, que relacionamos así:

En Ecopetrol se realiza un cese de actividades el día veintiuno (21) de febrero por el incumplimiento en el pago de salarios y prestaciones y la causal de terminación es la intervención de la División del Trabajo.

En Telecom se presentan paros escalonados del tres (3) al quince (15) de enero, por atraso en el pago de los salarios y prestaciones sociales.

En el servicio de Erradicación de la Malaria, SEM, se lleva a cabo un paro el catorce (14) de febrero.

En el Hospital Universitario de Cartagena paralizan sus servicios por incumplimiento del Gobierno en el pago de

los salarios, el día veintiuno (21) de febrero.

En la Clínica Club de Leones, se efectuaron varios paros en este año, el primero de ellos el veintidos (22) de febrero, el segundo el treinta (30) de abril y el tercero el diecisiete (17) de octubre con una duración de menos de veinticuatro (24) horas en cada uno de ellos, lo que alegaban dichos trabajadores era el atraso en el pago de los salarios y prestaciones sociales.

En el Hospital San Pablo se realizan dos (2) paros los días veintidos (22) de febrero y seis (6) de mayo, porque el Gobierno no cancelaba a tiempo los salarios de los trabajadores.

En la Electrificadora de Bolívar se llevan a cabo tres (3) paros en este año, los dos (2) primeros o sea el del veintiocho (28) de marzo y el diecinueve (19) de junio por violación a la convención colectiva de trabajo.

Posteriormente por el estado deplorable en que se encontraban las dependencias de la empresa que podían ocasionar perjuicios a la salud de los trabajadores, se efectúa un cese de actividades el día veintiocho (28) de noviembre.

El día veintisiete (27) de junio, la empresa Puertos de

Colombia, paraliza sus labores por violación de la convención colectiva de trabajo.

El paro de mayor duración en este año fue el realizado en las Empresas Públicas Municipales de Cartagena, desde el día tres (3) de Diciembre hasta el ocho (8) del mismo mes, o sea que tuvo una duración de seis (6) días.

En el Banco Popular se presentan ceses de actividades escalonados desde finales de noviembre hasta mediados de diciembre, el motivo de estos ceses es la negociación del pliego de peticiones.

Por último, la empresa Alcalis de Colombia sufre dos (2) paros, el tres (3) y el veintisiete (27) de diciembre, alegando dicho sindicato incumplimiento en el pago de salarios y prestaciones sociales. Ver Tablas 4 y 5.

En el año de 1986, se presentan dieciseis (16) paros, disminuyendo la cifra del año anterior.

La Zona Franca Industrial y Comercial de Cartagena, lleva a cabo tres (3) ceses de actividades en los días tres (3), cinco (5) y doce (12) de febrero, con una duración de dos (2) o tres (3) horas cada uno, las raíces de dichos paros fueron: Negociación del pliego de peticiones

TABLA 4

CARTAGENA: PAROS CONSTATADOS 1985

Empresa	Duración	Motivos	Calif.	Causales Terminación
Telecom	Enero 3 - Enero 9.	Incumplimiento pago de salario	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Telecom	Enero 10 - Enero 10.	Incumplimiento pago de salarios	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Telecom	Enero 14 - Enero 14.	Incumplimiento pago de salarios	Ilegal Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Telecom	Enero 15 - Enero 15.	Incumplimiento pago de salarios	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
SEM	Febrero 14 - Febrero 14.	Inconformidad con Administración	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Ecopetrol	Febrero 21 - Febrero 21.	Incumplimiento pago de salarios	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Concesión Salinas S.A.	Febrero 21 - Febrero 21.	Solicitud aumento salarial	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
H.U. de C/gena.	Febrero 22 - Febrero 22.	Incumplimiento pago de salarios	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo
Clínica Club de Leones	Febrero 22 - Febrero 22.	Atraso en el pago de los salarios	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Hospital San Pablo	Febrero 22 - Febrero 22.	Incumplimiento pago de salarios	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Electrificadora de Bolívar	Marzo 28 - Marzo 28.	Violación de la Con- vención Colectiva	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Clínica Club de Leones	Abril 30 - Abril 30.	Atraso en el pago de salarios	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.

TABLA 5

CARTAGENA: PAROS CONSTATADOS 1985.

Empresa	Duración	Motivos	Calif.	Causales Terminación
Hospital San Pablo	Mayo 6 - Mayo 6.	Atraso en el pago de los salarios	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo
Electrificadora de Bolívar	Junio 19 - Junio 19.	Violación de la Con- vención Colectiva	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Puertos de Colombia	Junio 27 - Junio 27.	Violación de la Con- vención Colectiva	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Avianca	Julio 22 - Julio 25.	Incumplimiento pago de salarios	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Clínica Club de Leones	Octubre 17 - Octubre 17.	Atraso pago salarios Prestaciones social.	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Electrificadora de Bolívar	Noviembre 28 - Noviembre 28.	Estado deplorable de Instalaciones empresa	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Banco Popular	Noviembre 29 - Noviembre 29.	Negociaciones del Pliego Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Banco Popular	Diciembre 2 - Diciembre 6.	Negociación del Plie- go de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Empresa Públicas Muni- cipales C/gena.	Diciembre 3 - Diciembre 8.	Incumplimiento pago de salarios	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Alcalis de Colombia	Diciembre 3 - Diciembre 3.	Atraso pago salarios Prestaciones Social.	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Banco Popular	Diciembre 12 - Diciembre 12.	Negociación del Plie- go de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Alcalis de Colombia	Diciembre 27 - Diciembre 27.	Incumplimiento pago de salarios	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.

violación de las normas legales que protegían a los funcionarios públicos y solicitaban la clasificación de trabajadores oficiales y empleados públicos.

El cuatro (4) de febrero el Servicio de Erradicación de la Malaria, SEM, como protesta al incumplimiento pactado a nivel nacional y zonal y también por la inconformidad que manifestaban los trabajadores por la administración en la zona, paralizaron sus labores.

En la Empresa Puertos de Colombia, se realiza un cese de actividades el día quince (15) de abril, que comienza a las 8:00 A.M. y termina a las 3:20 P.M., por violación de una de las normas de la convención colectiva de trabajo vigente.

La Caja Agraria es la entidad que más ceses presenta en este año, el miedo al despido y la imposibilidad de conseguir por otros medios logros de carácter laboral, hacen que estos se manifiesten tímidamente con una duración mínima de media hora y máxima de tres, como ceses escalonados, en el mes de Abril se realizaron seis (6) ceses de actividades y en mayo (4), los motivos que originaron estos ceses fueron la negociación del pliego de peticiones, aumento de salario y uno de ellos por solidaridad con los maestros. En muchas ocasiones cuando los funcio-

narios del trabajo querían hacer presencia, el paro había finalizado por la brevedad del mismo. Estos ceses no se efectuaban en todas las dependencias, sino parcialmente, en las distintas secciones.

En Alcalis de Colombia se presenta el paro de menor duración, se efectúa el catorce (14) de julio, desde las 7:15 hasta las 7:35 A.M. a raíz de la discusión del pliego de peticiones. Ver Tablas 6 y 7.

En 1987, en el primer semestre, se presentan seis (6) paros en dos empresas departamentales.

En Ecopetrol, se presentan cuatro (4) ceses de actividades escalonados en los días siete (7) de enero, cuatro (4) y diecinueve (19) y veinticinco (25) de Febrero, dejando de laborar en total siete horas, cincuenta y cinco minutos (755').

El Terminal Marítimo de Cartagena llevó a cabo dos (2) ceses en el mes de febrero cada uno con una duración de una hora.

Todos los anteriores paros relacionados, fueron declarados ilegales y la causa de su terminación siempre es la pronta intervención del Ministerio del Trabajo a través

TABLA 6

CARTAGENA: PAROS CONSTATADOS 1986

Empresa	Duración	Motivos	Calif.	Causales Terminación
Zona Franca Industrial de Cartagena	Febrero 3 - Febrero 3.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Firma de Compromiso
SEM	Febrero 4 - Febrero 4.	Incumplimiento a nivel nacional	Ilegal	Intervención División del trabajo
Zona Franca Industrial de Cartagena	Febrero 5 - Febrero 5.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Aplazamiento discusión Pliego Petic.
Zona Franca Industrial de Cartagena	Febrero 12 - Febrero 12.	Clasificación Emp. Pub.y Trab. Ofic.	Ilegal	Intervención División del Trabajo!
Puertos de Colombia	Abril 15 - Abril 15.	Violación de la Convención Colectiva	Ilegal	Intervención División del trabajo.
Caja Agraria	Abril 8 - Abril 8.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención División del trabajo.
Caja Agraria	Abril 11 - Abril 11.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal Ilegal	Intervención División del trabajo
Caja Agraria	Abril 17 - Abril 17.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención División del trabajo.

TABLA 7

CARTAGENA: PAROS CONSTATADOS 1986

Empresa	Duración	Motivos	Calif.	Causales Terminación
Caja Agraria	Abril 18 - Abril 18.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo
Caja Agraria	Abril 23 - Abril 23.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Caja Agraria	Abril 25 - Abril 25.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Caja Agraria (Magangué)	Mayo 2 - Mayo 2.	Aumento de salario	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Caja Agraria	Mayo 5 - Mayo 5.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención del Mi- nisterio del Trab.
Caja Agraria (Provi- sión Agrícola, Manga)	Mayo 6 - Mayo 6.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención de la Divis. del Trab.
Caja Agraria (Sec- ción Servicio Ban- cario)	Mayo 7 - Mayo 7.	Aumento salarial - Solidaridad Maes- tros	Ilegal	Intervención División del Trabajo
Alcalis de Colombia	Julio 14 - Julio 14.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.

de la División Departamental del Trabajo en Cartagena.
Ver Tabla 8.

En los años de 1980, 1981, 1982, no se realiza ninguna huelga en Cartagena.

En el año de 1983, estalla una huelga en el Terminal Marítimo y Fluvial de Cartagena, llevada a cabo por el sindicato de trabajadores del Terminal Marítimo y Fluvial de Cartagena. SINDICATERMA, patrocinada por la Federación de Trabajadores de Bolívar.

Las causas que originaron dicho conflicto fueron: violación de la convención colectiva de trabajo vigente en la empresa, en relación con las incapacidades por salario promedio y la inestabilidad de los trabajadores sindicalizados, la duración de este conflicto es de dos (2) meses comprendidos entre el once (11) de junio al once (11) de agosto.

La causa por la que finalizó este conflicto, fue el acuerdo en el que se pactó una bonificación de treinta mil pesos (\$30.000.00) a cambio de no recibir aumento de salario por ese año. Se les brindó estabilidad a los trabajadores sindicalizados.

TABLA 8

CARTAGENA: PAROS CONSTATADOS EN PRIMER SEMESTRE 1987

Empresa	Duración	Motivos	Calif.	Causales Terminación
Ecopetrol	Enero 7 - Enero 7	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión de trabajo.
Ecopetrol	Febrero 4 - Febrero 4.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención de Di- visión del Trabajo
Terminal Marítimo	Febrero 3 - Febrero 3.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Terminal Marítimo	Febrero 9 - Febrero 9	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
SEM	Febrero 6 - Febrero 6.	Atraso en el pago de salarios	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
Ecopetrol	Febrero 19 - Febrero 19.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo
Ecopetrol	Febrero 25 - Febrero 25.	Negociación Pliego de Peticiones	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo.
SEM	Junio 2 -	Atraso en el pago de salarios	Ilegal	Intervención Divi- sión del trabajo

Esta huelga fue declarada legal por el Ministerio de Trabajo.

En los archivos de la División Departamental del Trabajo no se encuentran datos de las huelgas realizadas en 1984, pero en la sección de asuntos colectivos del Ministerio del Trabajo se encuentra registrada una que involucró a 360 trabajadores que dejaron de laborar 8 horas, el costo de este conflicto fue de 135.360 pesos y el sindicato que la realizó es de base y sin más datos.

En los años de 1985 y 1986 no se lleva a cabo ninguna huelga en Cartagena.

Por último, en este año, se presenta una huelga en la Industria Román, el motivo que dió origen a ésta fue que los trabajadores, por medio de su sindicato SINTRADINGASCOL, perseguían la firma de una nueva convención para derogar la anterior, vigente hasta Marzo 31 de 1987. En el pliego de peticiones presentado el día 3 de febrero del mismo año se solicitaba a la empresa lo siguiente: que siguiera vigente la pensión sanción (Derogada por la Ley), pensión de jubilación con mayor bonificación, claridad en el procedimiento para los despidos, aumento en el salario y prestaciones sociales.

El 10 de febrero, cumplidos los cinco días hábiles y contrariando la ley, no se habían iniciado las conversaciones en la Etapa de Arreglo Directo, que solo se inició el 18 de febrero y terminó el 6 de marzo, de donde se colige que duró más de quince (15) días hábiles, porque se presentaron prórrogas de común acuerdo entre las partes.

Las partes suscribieron un acta final en la cual expresaron el estado en que quedaban las conversaciones sobre el pliego de peticiones indicando que no se produjo arreglo alguno.

El siete (7) de marzo se inicia la Etapa de Mediación con la respectiva intervención obligatoria del Ministerio del Trabajo, que concluye el dieciocho (18) de marzo. Se firmó un acta final que registró que todavía subsistían las diferencias iniciales.

Los trabajadores en Asamblea General efectuada el día veintinueve (29) de marzo del año en curso votaron por la huelga; el número de trabajadores que participaron fue de 159, el personal sindicalizado es de 159 (total de trabajadores de la empresa).

Votaron a favor de la huelga 141 trabajadores y el número de votos a favor del tribunal de arbitramento fue cero

(0), el resto de trabajadores, o sea 18, votaron en blanco.

El catorce (14) de abril, se le entregará al Comité de Huelga, previo inventario, las instalaciones de la empresa, con la obligación de permitir la entrada de personal de mantenimiento de las instalaciones de la planta.

Esta huelga termina el día 16 de julio, con la firma de una nueva convención colectiva, y fue declarada legal.

Este mismo año, a finales del mes de julio, se llevó a cabo una Huelga en la empresa de Obras Sanitarias de Bolívar, EMPOBOL, que a través de la resolución número 02774 de agosto 13, el Ministerio de Trabajo declaró ilegal tras considerar que se trata de un servicio público. La cartera laboral explicó en su parte motiva que los trabajadores basaron su querrela en el acuerdo nacional de ceses de actividades de los EMPOS, ACUAS e INSFOPAL para protestar por la descentralización pero posteriormente sin reunir las bases o realizar la correspondiente asamblea la directiva sindical convino declarar el paro. Como consecuencia de la declaratoria de ilegalidad EMPOBOL quedó en libertad de despedir a aquellos trabajadores que persisten en el cese de actividades por cualquier causa o motivo.

Según el Ministerio del Trabajo, es ilegal de acuerdo con las normas que rigen la materia y conforme al artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo (Art. 18 C.N.).

CONCLUSIONES Y ENFOQUE PERSONAL

Después de haber realizado este trabajo, hemos llegado a la conclusión de que, la necesidad de cuantificar el número de conflictos, nace de los efectos que estos producen en una economía como la nuestra, y que van desde las expectativas de escasez, hasta un proceso inflacionario a corto o mediano plazo.

En los últimos años, estos han causado la quiebra a sólidas empresas afectando no solo la producción en una industria sino la insuficiencia de productos en el mercado, el alza de los precios por la baja en los stocks de mercancías y el acaparamiento de los vendedores al por mayor y al detal.

Es difícil calcular el verdadero costo de los conflictos ocurridos en el país durante estos últimos diez años; sin embargo, se han hecho apreciaciones estadísticas, que nos acercan a resultados capaces de demostrar lo riesgoso de esto, para la economía nacional.

En los últimos diez años se han realizado en el país más de mil seiscientos treinta y un paros y cerca de trescientas treinta y tres huelgas, teniendo en cuenta la información remitida por las divisiones e Inspecciones de Trabajo de las diferentes regiones del país.

Las causas principales de los conflictos se originaron en: negociación de los pliegos de peticiones, rechazo al trabajo en dominicales y festivos, despido de trabajadores y otras reclamaciones de carácter salarial.

La metodología que utilizamos para la realización de las Tablas estadísticas, fue extractada por una parte de las Actas que sobre paros y huelgas envían las Inspecciones Departamentales a la Oficina de Estudios y Estadísticas del Departamento de Planeación y Economía Laboral del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

En el ordenamiento jurídico colombiano, aparece la huelga consagrada como un "Derecho y su ejercicio es garantizado por la Constitución Nacional, Artículo 18.

En estos últimos años, se han presentado paros y movimientos huelguísticos que han desbordado todas las prohibiciones o haciendo caso omiso de todas las reglamentaciones o trámites previos para su declaratoria y efectividad.

Ultimamente el Gobierno ha ido arrebatando a la clase obrera o trabajadora, Derechos y garantías conquistados en arduas luchas, entre estos el Derecho de Huelga, al cual cada día se le ponen más obstáculos; como es el caso de la ampliación de actividades laborales catalogadas como de servicio público, con el fin de suprimirle o quitarle a los trabajadores u obreros vinculados a ellas el Derecho de Huelga.

Otra dificultad que se le ha presentado a los trabajadores es el establecimiento de etapas previas al decretamiento de huelgas; el otorgamiento de poderes al Ministerio del Trabajo para limitar en el tiempo el ejercicio del Derecho de Huelga, el otorgamiento de facultades al Presidente de la República para poner término a la continuación de huelgas, si previo el concepto favorable de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se llegare a considerar que por su naturaleza o magnitud afectare de manera grave los intereses de la economía nacional.

Nuestras normas laborales definen la Huelga como "La suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento y empresa, con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos...",

teniendo en cuenta además las definiciones que de ella han dado algunos autores podemos concluir que la huelga no es otra cosa que la facultad que otorga la Ley a los trabajadores para realizar el cese concertado de actividades como instrumento de presión para obtener del patrono mejores condiciones laborales, económicas y profesionales.

Actualmente en nuestra legislación se entiende la huelga como un Derecho colectivo, ya que es la cesación simultánea, colectivamente concertada con fines de ejercer presión.

Existe un proyecto a nivel internacional de convertirla en un Derecho individual, argumentando que tal como se haya concebida, a través de las organizaciones sindicales, es limitada.

Con su aplicación plena, los asalariados ganarían la facultad de negociar sus propias demandas salariales, como también sus condiciones de trabajo con los empleadores o patronos y además la posibilidad de declararse en huelga.

En cuanto a los varios efectos que la huelga produce, podemos decir que el de mayores consecuencias jurídicas es

aquel que suspende los contratos de trabajo, de las huelgas legalmente declaradas.

El Gobierno prepara la expedición de un Decreto que fijará el procedimiento legal para las huelgas y reglamentará ese Derecho consagrado constitucionalmente.

El conjunto de normas modificará el artículo 449 del actual Código Laboral, relativo a los efectos jurídicos de los ceses de actividades.

La reglamentación del Derecho de huelga permitirá fijar procedimientos específicos previos a la adopción de esa medida extrema. Señalan fuentes del Gobierno que la ausencia casi total de normas sobre la materia, ha dado lugar a que los ceses causen efectos nocivos.

El artículo 449, única disposición tangible sobre la materia, solo alude a efectos tales como la suspensión de los contratos del trabajo durante el tiempo que dure la huelga.

Señalan también que durante ese lapso no se podrá celebrar nuevos contratos, aunque establece algunas excepciones.

El Gobierno busca corregir los vacíos que existen en los estatutos, con sentido de equilibrio y sin lesionar los intereses de las partes eventualmente comprometidas en el conflicto.

La expedición del Decreto estará antecedida por algunas consultas con expertos en la materia y con representantes de las asociaciones sindicales.

El Código Sustantivo del Trabajo no establece taxativamente las causales que ponen fin a una huelga, pero los tratadistas han señalado seis (6) causales. Debemos recordar que sea cualquiera la causa por la que finaliza o termina la huelga, los trabajadores deberán reanudar sus labores dentro de los tres (3) días siguientes.

La incorporación de los trabajadores a sus labores, significa que el conflicto ha finalizado o que se está buscando una solución mediante una etapa diferente como sería la del arbitramento, por lo tanto no se podrá volver a la huelga a menos que se trate de otro conflicto colectivo.

El Derecho de Huelga considerado como un Derecho público subjetivo, es particularmente importante para los trabajadores vinculados a sindicatos minoritarios, puesto que

ellos también son titulares del Derecho de Huelga y mal hace la Legislación ordinaria al establecer en su contra una discriminación abusiva que es violatoria no solo de la Carta fundamental, sino también del principio de la igualdad de los trabajadores frente a la Ley consagrada en el Artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo.

La Ley 39 de 1985 modificó radicalmente el modelo tradicional de huelga existente en el país, creando la posibilidad de que todos los trabajadores, sindicalizados o no, de agrupaciones mayoritarias o minoritarias, ejerzan el Derecho de huelga.

La misma Ley y su Decreto Reglamentario 477 de 1986, tienen como finalidad evitar la proliferación de huelgas y la dispersión en los trámites del conflicto colectivo del trabajo. Para cumplir con este cometido, se han creado una serie de mecanismos que son una verdadera "Cámara de Enfriamiento" y que dificultan el ejercicio del derecho de huelga garantizado por la Constitución Nacional, es así como estos mecanismos desconocen el principio de la libertad de negociación y la autonomía sindical.

En cuanto a la titularidad del derecho de huelga se ha presentado una discordancia entre la Ley y el Decreto que la reglamenta, en relación a si los sindicatos minorita-

rios pueden o no decretar la huelga. La Ley señala que dichos sindicatos si tienen facultad para ello, considerando que pueden ser los trabajadores directamente comprometidos en el conflicto; mientras que el Decreto 477 de Febrero 11 de 1986 retorna al criterio de mayoría absoluta de los trabajadores pertenecientes a la empresa o establecimiento respectivo.

En Cartagena, la conflictividad laboral en los últimos años ha sido reducida en relación con las otras regiones del país.

Entre los motivos más frecuentes que originan la realización de estos ceses de actividades, que es lo que en realidad se presenta en Cartagena, tenemos: La negociación de los pliegos de peticiones, el incumplimiento del pago de salarios, las violaciones por parte de las empresas a las convenciones colectivas.

Por lo general la duración de estos ceses de actividades es de unas pocas horas y casi siempre concluyen con la intervención oportuna de un funcionario de la División Departamental del Trabajo.

La mayoría de los paros que se han registrado en Cartagena, han sido calificados como ilegales, con excepción

del paro efectuado por los trabajadores del Hospital de Manga en 1984, cuyo sindicato se encontraba afiliado a FETRABOL.

BIBLIOGRAFIA

AMOROS G., Roberto. Derecho de clase. México, 1940.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los conflictos laborales. Buenos Aires, Editorial Bibliográfica, 1968.

CAICEDO, Edgar. Historia de las luchas sindicales en Colombia. Bogotá, Ediciones Suramérica Ltda. 1974.

CALDERA, Rafael. Derecho del trabajo. Buenos Aires, Editorial El Ateneo, 1960.

CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho colectivo del trabajo. Bogotá, Editorial A.B.C. 1973.

CASTORENA JESUS. Tratado de Derecho obrero. México, Editorial Haris Guadalquivir, 1974.

COLPRENSA. El Espectador. Ministro del trabajo propone el derecho individual de huelga. Bogotá, Mayo 1987.

CONTRERAS, Gladyz P. Reunión Extraordinaria del consejo nacional del trabajo. El Universal. Editora del Mar S.A. Septiembre 1987.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. México, Editorial Porrúa S.A., 1949.

DUEÑAS RUIZ, Oscar. Curso de sindicalismo y fuero sindical teórico-práctico. Bogotá, Ediciones Librería del Profesional, 1981.

GALLAT Y FOCH, Alejandro. Derecho español del trabajo. Madrid, 1973.

GOMEZ SALAZAR, Ramón. Sindicatos y huelgas. Bogotá, Ediciones Kelly, 1941.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho colectivo del trabajo.

jo. Cali, Biblioteca Banco Popular, Textos Universitarios, 1979. Tomo II

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho colectivo del trabajo. Bogotá, Editorial Temis. 1977.

----- De la huelga. Cartagena, Editorial departamental, 1971.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado de derecho del trabajo. Buenos Aires, Editorial de Palma, 1962. Tomo II.

LEGIS. Revista mensual jurisprudencia y doctrina. Bogotá, Legis Editores, S.A. Número 185, Tomo XVI, Mayo 1987.

LEGIS. Revista mensual jurisprudencia y doctrina. Bogotá, Legis Editores, S.A. Número 180, Tomo XV, Diciembre 1986.

LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO. Derecho procesal del trabajo. Santa Fé, Edición República Argentina, 1942.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Manual para inspectores de trabajo. Bogotá, Editor División de Instrucción y Capacitación Laboral, Julio 1986

NUÑEZ CANTILLO, Adolfo. Derecho de huelga y arbitramento. Bogotá, Ediciones Librería del Profesional, 1981.

ORGANO TRIMESTRAL DE LA ASOCIACION DE ABOGADOS LABORALISTAS AL SERVICIO DE LOS TRABAJADORES. Trabajo y derecho. Bogotá, Editores Rodríguez Quito. Marzo 1987

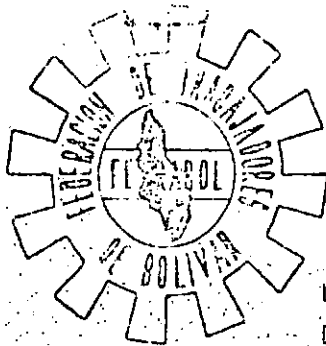
PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de derecho del trabajo. Madrid, 5ed. Editorial Tecnos, 1957.

PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho procesal del trabajo. Puebla, México, Editorial J.R. Cajicá. 1956.

SALAZAR, Diego Renato. Constitución política de Colombia. Bogotá, Librería del Profesional. 1982.

TISSEMBAUM, Mariano. La huelga. Publicaciones del Instituto de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de Santa Fé, Tomo I.

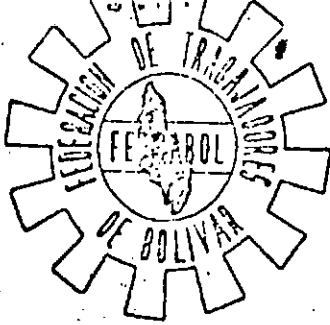
UNSAIN, Alejandro. Cláusulas económicas sociales en las constituciones de América. Buenos Aires. Publicación de la Academia de Ciencias Económicas, 1947



ANEXO 1.

LISTA DE LOS SINDICATOS AFILIADOS A LA FEDERACION DE TRABAJADORES DE BOLIVAR "F. E. T. R. A. B. O. L."

- 10.)= SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TERMINAL MARITIMO Y FLUVIAL DE CARTAGENA. "SINDICATERMA" Barrio de Manga 4a. avenida No. 23-80 Tel. 6200-...
- 20.)= SINDICATO DE TRABAJADORES DE DANIEL LEHATRE & CIA. LTDA. "SINTRALEHATRE" Barrio Getsemani Calle de la Sierpe No. ... tely 44-681.
- 30.)= SINDICATO DE TRABAJADORES DE ALMACENES TIA "SINTRATIA" SECCIONAL CARTAGENA. Barrio Getsemani Calle San Antonio No. 25-65 Tel 13-777
- 40.)= SINDICATO DE CHOFERES DE CARTAGENA. "SINCHOCAR" Barrio Getsemani Calle= Espiritu Santo No. 39-165 Tel 45=077.
- 50.)= SINDICATO DE VOCEADORES DE PRENSA DE BOLIVAR, Barrio Getsemani Calle San Antonio No. 25-65
- 60.)= SINDICATO DE CHEQUEADORES DE CARGA MARITIMA Y FLUVIAL DE CARTAGENA. Edificio Mainero 2o. piso.
- 70.)= SINDICATO DE NAVEGANTES MARITIMOS Y FLUVIAL DE CARTAGENA.
- 80.)= SINDICATO DE TRABAJADORES DE TELE CARTAGENA. Prado Barrio El Bosque. tel:
- 90.)= SINDICATO DE TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE BOCAGRANDE S.S. Barrio Getsemani Calle San Antonio No. 25-65
- 10.)= SINDICATO DE EXPENDEDORES DE CARNE DE CARTAGENA.
- 110.)= SINDICATO DE PEQUEÑOS COMERCIANTES DE BOLIVAR.
- 120.)= SINDICATO DE CARGUE Y CARGUE DE COLOMBIA.
- 130.)= SINDICATO DE CARRETERAS NACIONALES "SINTRACARRENALES"
- 140.)= SINDICATO DE TRABAJADORES DE DISTRIBUCIONES DE PELICULAS "SINTRACIPEL"
- 150.)= SINDICATO DE Busetas de LUJO
- .) MAGANGUE:
- 160.)= SINDICATO DE LOTEROS DE MAGANGUE.
- 170.) SINDICATO DE LOTEROS UNIDOS DE MAGANGUE.
- 180.)= SINDICATO DE LA CONSTRUCCION
- 190.) SINDICATO DE MOTORISTA FUERA DE BORDA DE MAGANGUE
- 200.)= SINDICATO LIGA CAMPESINA DE MAGANGUE
- 210.)= SINDICATO DE MESEROS DE MAGANGUE.



ANEXO 1. (Cont.)

Al contestar este número **173**

+ 2 =

- 22) SINDICATO PEQUEÑOS COMERCIANTES DE MAGANGUE
- 23) SINDICATO DE AGRICULTORES DE LAS BRISAS
- 24) SINDICATO DE AGRICULTORES DE ALTOS DEL ROSARIO.
- 25) SINDICATO DE PILOTOS FLUVIALES DE ZAMBRANO.
- 26) SINDICATO DE AGRICULTORES DE EVITAR
- 27) " " " " DE SIPACOA
- 28) " " " " DE GAMERO
- 29) " " " " DE HIGUERETAL
- 30) " " " " DE SAN PABLO
- 31) " " " " DE SAN CAYETANO
- 32) " " " " DE GAMBOTE
- 33) " " " " DE SAN CRISTOBAL
- 34) " " " " DE SOPLAVIENTO
- 35) " " " " DE MAHATES
- 36) " " " " DE SAN SEBASTIAN DE TERNERA
- 37) " " " " DE TURBACO
- 38) " " " " DE

MOMPOS

- SINDICATO DE LOTEROS DE MOMPOS
- SINDICATO DE CHOFERES DE CALAMAR

174

ANEXO 2.

C I R C U L A R

Señores
SINDICATO DE TRABAJADORES
DE.
Ciudad.

Apreciados compañeros:

Reciban el saludo fraternal de la Federación de Trabajadores de Bolívar "FETRABOL", - a la vez les comunicamos que ésta Federación reunió el Plenum de la Junta Directiva Departamental los días 14 y 15 de Agosto del presente.

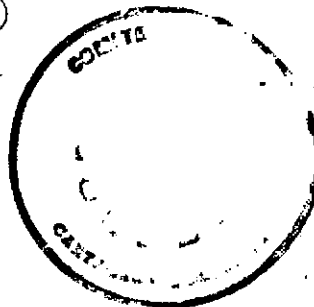
En este Plenum se discutieron temas que atañen a la problemática Departamental y Nacional, como también se hicieron algunos ajustes en algunos cargos del Comité Ejecutivo, al cual quedo conformada de la siguiente manera:

- Presidente Alfonso Taborda Gonzalez
- Primer Vicepresidente Apécides Alviz Fernandez
- Segundo Vicepresidente Eduardo Pajaro Montenegro
- Secretario General Santiago Cabrera Angulo
- Secretario de Finanzas. José Morelos Santamaría
- Fiscal Miguel Vega Feria
- Srio. de Conflictos y Trabajos. Antonio Prada Fortul
- Srio. de Actas..... Julio Franco Vallejo
- Secretario de Educación..... Rafael Caceres Castellon
- Secretario de Organización..... Nestor Leal Orozco
- Srio. de Asuntos del Transporte. Robinson Avila Viloria
- Srio. de Asuntos Cooperativos.. Raul Galviz Pajaro
- Srio. Relaciones Públicas..... Amaury Vanegas Hernandez
- Sria de Asuntos Femeninos Carmelina Acuña
- Srio. de Asuntos Agrarios..... Gil Vizcaini Niño.

Atte.

ALFONSO TABORDA GONZALEZ
Presidente Fetrabol

Cartagena, Agosto 20/87.



SANTIAGO CABRERA ANGULO
Srio. Gra. Fetrabol.

Unión de Trabajadores de Bolívar

ANEXO 3

(U T R A B O L)

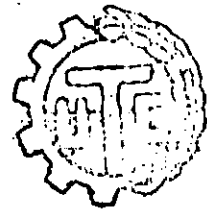
FILIAL DE ^{MS}

Personería Jurídica. Resolución N° 83 de Junio de 1950

Edif. Banco de Bogotá 6° Piso, Oficina 602

Teléfono 45-860 — Apartado Aéreo 65-91 - Marconi: UTRABOL

Cartagena - Colombia



LISTA DE SINDICATOS FILIALES A LA UNION DE TRABAJADORES DE BOLIVAR " UTRABOL "

1. SINDICATO DE EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES (SINTRAEMPUBLICAR)
2. SINDICATO DE LA INDUSTRIA LICORERA DE BOLIVAR (SINTRAINDULIBOL)
3. SINDICATO DE ASOVENTUR
4. SINDICATO DE ASOMAR
5. SINDICATO DE ARCITEGAR
6. SINDICATO DE MUSICOS (SINDEMUCAR)
7. SINDICATO DE PETROQUIMICA (SINTRAPETROCOL)
8. SINDICATO DEL I.C.B.F.
9. SINDICATO DEL MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS (SINALTRAMOPCAR)
10. SINDICATO ASOPROGUITUR
11. SINDICATO DE EQUIPAJEROS DEL AEROPUERTO RAFAEL NUÑEZ
12. SINDICATO DE CARPEROS Y SALVAVIDAS "LOS DELFINES"
13. SINDICATO DE MOVILIZADORES DE CARGA Y LIMPIEZA EN BARCOS Y PATIOS DE CARTAGENA
14. SINDICATO DE VENEDORES Y APUESTAS DEL DPTO. DE BOLIVAR (SIVENCONABOL)
15. SINDICATO DE PESCADORES DEL DEPARTAMENTO DE BOLIVAR
16. SINDICATO DE VENEDORES AMBULANTES Y ESTACIONARIOS DE C/GENA.
17. SINDICATO DE BRACEROS PORTUARIOS MARITIMOS Y FLUVIALES DE CARTAGENA
18. SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA LOTERIA DE BOLIVAR

SINDICATOS AGRARIOS

1. CAÑICULTORES DE TURBACO
2. AGRICULTORES DE SANTA ROSA
3. BRACEROS DE ZAMBRANO
4. AGRICULTORES DE SANTA CATALINA
5. AGRICULTORES DE LA VEREDA DE TORRECILLA
7. AGRICULTORES DE VILLANUEVA

ANEXO 4

(U T R A B O L).

FILIAL DE

Personería Jurídica, Resolución N° 83 de Junio de 1950

Edif. Banco de Bogotá 6° Piso, Oficina 602

Teléfono 45-860 — Apartado Aéreo 65-91 - Marconi: UTRABOL.

Cartagena - Colombia



J U N T A D I R E C T I V A

PRÉSIDENTEAntonio Cantillo Bustillo
PRIMER VICEPRESIDENTEAnatolio Rhenal Padilla
SEGUNDO VICEPRESIDENTE.....Jaime Olivares Garcia
SECRETARIO GENERAL.....Franceneth Peña Mercado
FISCAL.....Zaida Ferreira Gutierrez
SECRETARIO DE FINANZAS.....Emilio Escorcía Mendoza
SECRETARIO DE EDUCACION.....Reynaldo Muñoz Solarte
SECRETARIO DE ORGANIZACION.....Silfredo Mendoza Valdez
SECRETARIO DE ASUNTOS COOPERATIVOS.Tirso Sabaleta Rodríguez
SECRETARIO DE ASUNTOS AGRARIOS.....Luis Fidel Fuentes Suarez
SECRETARIO DE ASUNTOS COMUNALES....Alberto Marín
SECRETARIO DE PRENSA Y RADIO.....Alfredo Muñoz
SECRETARIO DE ASUNTOS OFICIALES....Blas Salinas Carrasquilla
SECRETARIO DE ASUNTOS FEMENINOS....Nesly Ramos Suarez
SECRETARIO DE VIVIENDA.....Luis Jimenez Barón
SECRETARIO DE ASUNTOS GREMIALES....Dixon Alvarez