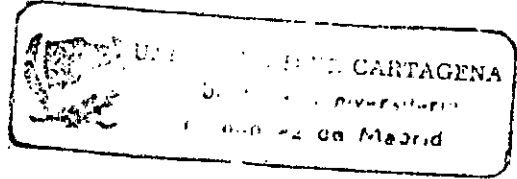


T
348.63
D542
Ej.2

92



LA HUELGA EN EL DERECHO COLOMBIANO

MURDIN DIAZ PEREZ

||

S C I B
00019214-2

51526

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CARTAGENA, NOVIEMBRE 1985

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

RECTOR: :DR. LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL.
SECRETARIO GENERAL: :DR. CARLOS MENDIVIL CIODARO.
DECANO: :DR. FABIO MORON DIAZ.
SECRETARIO ACADEMICO: :DR. PEDRO MACIA HERNANDEZ.
PRESIDENTE DE TESIS: :DR. ROBERTO MERCADO SANCHEZ
PRIMER EXAMINADOR: :DR. EDGARDO GONZALEZ HERAZO.
SEGUNDO EXAMINADOR: :DR. JULIO VARELA ESCUDERO.
TERCER EXAMINADOR: :

CARTAGENA, NOVIEMBRE 1985.

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre NURDIN DIAZ CASTILLO, quien con su humildad y fé orientó el camino que he seguido, siempre con la esperanza del triunfo.

A la memoria de mi hermano OSCAR HERNAN, a quien profesé cariño y con quien compartí los infortunios de la dura realidad. Su juventud se perdió en la eternidad.

A mi madre ALEJANDRINA, quien forjó en mí un espíritu de sencillez y sin pretensiones temerarias, a ella debo la temperancia mi mayor herencia.

A mi esposa NOHORA ISABEL y a mis hijos ERNESTO CAMILO é ISNELIA ISABEL, quienes me han prodigado el amor, la constancia y la felicidad.

Sin la ayuda de ellos hubiera sido imposible culminar esta carrera que ahora emprendo de nuevo por los senderos del ejercicio profesional.

N.D.P.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION.	1
1. ORIGEN HISTORICO DE LA HUELGA.	7
1.1 RASGOS GENERALES.	7
1.2 EL PROCESO ORIGINAL DE LA HUELGA EN COLOMBIA.	17
1.3 CONFLICTOS COLECTIVOS EN 1983.	60
1.4 CONFLICTOS COLECTIVOS EN 1984.	60
2. CLASIFICACION DE LA HUELGA.	62
2.1 SEGUN EL OBJETIVO DEL CONFLICTO.	62
2.2 POR LA ACTITUD DE LOS TRABAJADORES.	64
2.3 POR SU EFECTIVIDAD.	64

	Pág
2.4 POR SU EXTENSION.	65
2.5 EN CUANTO A LAS FORMALIDADES.	65
2.6 POR EL TERRITORIO QUE ABARCA.	66
2.7 POR EL SISTEMA LEGAL.	66
2.8 EN CUANTO AL DERECHO Y A LA JUSTICIA.	66
2.9 POR LA RELACION CONTRACTUAL.	67
2.10 POR LAS PERSONAS QUE LA INICIAN.	67
3. CAUSAS Y EFECTOS DE LA HUELGA.	72
3.1 CAUSAS DE LA HUELGA.	72
3.2 EFECTOS DE LA HUELGA.	88
4. RESTRICCIONES AL DERECHO DE HUELGA.	93
5. ETAPAS DEL CONFLICTO COLECTIVO.	95
5.1 DURACION DE LAS CONVERSACIONES.	98
5.2 ACUERDO.	99

	Pág
5.3 ETAPA DE LA MEDIACION.	104
6. DECLARATORIA DE LA HUELGA.	110
6.1 ARBITRAMENTO VOLUNTARIO.	121
6.2 ARBITRAMENTO OBLIGATORIO.	124
6.3 HUELGA.	131
7. CONFLICTOS COLECTIVOS EN LOS SERVICIOS PUBLICOS.	137
8. JUSTIFICACION DE LA HUELGA.	142
CONCLUSIONES.	146
BIBLIOGRAFIA.	154

INTRODUCCION

Desde el momento en que la historia de la humanidad asiste a la desintegración de la Comunidad Primitiva, comienza la división social y por ende la desigualdad entre las clases, unas con sumo poder y otras totalmente desposeídas.

En su evolución las clases han ido desarrollando características acordes con el modo de producción económico de su momento y de allí que la clase dominante adquiriera sus mecanismos especiales para mantener su imperio de poder. En un momento el Esclavismo con su identidad en someter al mismo elemento humano a las más bajas humillaciones para explotarlo de una forma brutal y salvaje, es decir el mismo hombre en someter a su especie a una manifestación animal. Superada la etapa anterior surge una nueva forma de explotación, ya en el Medio Evo, son los señores feudales que asumen a los desprotegidos en un vil vasallaje. Estuvieron enfrentadas dos clases antagonicas; los señores feudales y los Ciervos de la Gleba.

Hoy, después de haber superado el feudalismo, la humanidad asiste a una desigualdad económica que ha producido en el mundo entero una gran división entre las diversas clases sociales. Es por esto que son profundas las raíces que tiene la tradicional lucha del Capital y el Trabajo.

La tendencia en el derecho moderno es la de encontrar la forma conveniente de solucionar los conflictos entre el Capital y el Trabajo, pero quizás nunca podrá evitarlos.

Desde tiempo atrás me ha venido inquietando el malestar social, económico y político que surgía cuando un conflicto colectivo de trabajo culminaba en una huelga o en un paro. Intentaba obtener una respuesta a los interrogantes que se me hacían, basados en los discursos que se daban en las mismas aulas de la Universidad, o en los periódicos y los demás medios que podían aportar, y que en el mayor de los casos no eran lo necesario para obtener un criterio real de la situación. Hoy a través de los estudios jurídicos, sociales, económicos y políticos que del aprendizaje del derecho he logrado, intento encontrar una respuesta más real, consciente e imparcial, sin ningún apasionamiento político, del tema que he planteado. La Huelga ante el Derecho Colombiano..

Las condiciones sociales y económicas varían al compás de los tiempos y lugares, con rapidez vertiginosa, y por tanto, medidas que eran absurdo sostener y predicar años antes, hoy son tomadas como redentoras de la economía.

Toda ha cambiado, no sólo el trabajo, el cual de individual que era, se ha vuelto colectivo, y así mismo se ha vuelto colectiva la vida de los trabajadores, en cuyas organizaciones el interés común ha creado una especie de conciencia colectiva.

Frente a los problemas colectivos de trabajo, surgidos al calor de las relaciones obrero-patronales, surge igualmente para los trabajadores como única arma de presión para establecer el equilibrio exigido en la desigualdad de la lucha entre el capital y la fuerza de trabajo del asalariado, la huelga, la cual como expresa Mario de la Cueva, se hace necesaria cuando el Capital pertenece a una clase social y el trabajo a otra clase social.

La huelga pues, tuvo su origen como un hecho social, que partió por primera vez como una incipiente manifestación de reacción del trabajador organizado contra la incruenta explotación del capital fue tomando cuerpo institucional dentro de las organizaciones gremiales, debiendo ser acep

tada como táctica de coacción o principio de resistencia a la opresión. De aquí paso a ser norma imperativa de los gremios hasta alcanzar su normatización dentro de algunas legislaciones a título de Derecho.

Para llegar a conclusiones serias y trascendentes sobre este fenómeno jurídico, debe adelantarse un estudio completo de los aspectos filosóficos, políticos, económicos, sociales y prácticos que influyen para que se originen. De allí que se plantean muchos interrogantes acerca de este medio de presión colectivo.

Es bastante importante la cuestión de la legalidad, ya que cualquier conflicto colectivo acompañado de uno o varios de los medios de presión, es capaz de repercutir en la colectividad en general.

En estos últimos tiempos, se han presentado una serie de conflictos en el sector de la salud, educación y portuarios, lo mismo que en otros sectores importantes de la economía del país.

Las causas que han originado esta serie de conflictos han sido múltiples y van desde las económicas y las políticas hasta las de mera solidaridad. Lo cierto es que cualquie

ra que haya sido, han afectado de algún modo, no solo la economía de los trabajadores, quienes no siempre cuentan con los recursos necesarios para enfrentar los gastos que implican los períodos de cese, sino que fundamentalmente afectan la economía del país en general.

Se está sobre un plano en que la evolución del derecho del trabajo corre peligro de abandonar los cauces normales y precipitarse hacia soluciones violentas, las menos deseadas y recomendables de aceptar cuando a través de un mecanismo preventivo se podría evitar que se dieran las huelgas. Uno de estos mecanismos sería buscarle solución a los problemas prioritarios que afectan a la población en general, lo que mejoraría el nivel de vida de ésta. Es por esto que debe ser preocupación del Estado directamente y de los empresarios, buscar soluciones a través de políticas sociales acertadas, que se identifiquen con la verdadera problemática que vive la clase trabajadora colombiana, ya para evitar los conflictos laborales o para suspenderlos con el menor perjuicio para las partes intervinientes, en caso de haberse iniciado.

Los Estados modernos, no importa el título que se les dé, viven pendientes de los problemas obreros, ya que estos representan la manifestación de las masas proletarias, cada

día en aumento.

Considero ésta, una buena razón para que cada ciudadano consciente, de la problemática nacional, dedique un instante a reflexionar sobre este fenómeno de tanta trascendencia y actualidad.

El reciente Paro Civico Nacional del veinte de Junio pasado, demostró una vez más que la clase obrera colombiana tiene organización y poder, así mismo se dejó ver que el país vive momentos de angustia muy críticos, a los cuales hay que afrontar con mucha responsabilidad y frialdad, por que de algún modo estos movimientos tienen una poderosa incidencia en la política de gobierno y sin duda busca su desestabilización.

Son las huelgas mecanismos de mucha importancia para la vida de un país, de allí que me haya motivado a realizar este breve ensayo con el fin de obtener graduación de abogado de nuestra facultad. Creo que en el curso de los temas que se desarrollarán a continuación se encuentren méritos para que este trabajo pueda ser admitido como mi tesis de grado.

1. ORIGEN HISTÓRICO DE LA HUELGA

1.1 RASGOS GENERALES

Intentar escudriñar las fuentes históricas y tratar de fijar el nacimiento exacto de las huelgas, es complicado y además arriesgado, ello por cuanto es difícil establecer sus eslabones por la poca fuente de información que existe al respecto, pero con modestia he acudido a tratadistas de mucho respeto acerca de este tema.

En la época antigua, en el sistema esclavista los movimientos contra los opresores esclavistas, se dió de una manera desequilibrada, por cuanto las fuerzas en antagonismos eran sumamente desiguales, si alguno de ellos se dió con visos de movimiento de protesta y de presión tendríamos necesariamente que acudir al movimiento organizado y dirigido por el esclavo Espartaco. La rebelión en la Isla de Quíos, en el siglo III A de C., guiados por su jefe Drimak intentaron suprimir la esclavitud. Mientras esto sucedía en Grecia, en Roma las rebeliones contra los esclavistas

también se estaban dando, por ejemplo mencionemos apenas, la sublevación esclava siciliana en los años 138-132-A.de C. en la que los rebeldes trataron de organizar su propio Estado.

En la Edad Media, en los siglos XII y XIII, se organizan algunas asociaciones con el fin de defender sus intereses, como fueron la Asociación de Albañiles, Asociación de Maestros de Obra y para el año de 1411 se constituye la Unión de los Compañeros Panaderos de Viena.

Todas éstas formas de asociaciones fueron combatidas por las clases que dominaban en esos momentos, motivo por el cual expedieron leyes que fueron contrarias a este principio de defensa, se puede decir entonces que las Asociaciones de Compañeros y en general el sistema corporativo recibieron muerte definitiva, con las normas proclamadas por la Revolución Francesa y más directamente con la Ley Chapelier de 1791, que lleva el nombre del diputado que le presentó en el Congreso, siendo ésta todavía más drástica que el Edicto de Turgot, que prohibió en definitiva las huelgas y por supuesto las asociaciones en Francia. La huelga es en tal magnitud considerada atentatoria contra la libertad, que en el Código de Napoleón de 1810, se consagró como un verdadero delito, castigado con penas de pri



si3n para aquellos trabajadores que participaran en ellas.

Con anterioridad se habfa dictado en Francia la Ordenanza de 1.539, que prohibi3 los pactos de compa3eros y la realizaci3n de movimientos huelgu3sticos, e impuso una multa a los infractores; dicha ordenanza fue reproducida en 1541, 1720, y 1777. En Alemania se dict3 la Ordenanza de la Policfa del Imperio de 1530, en la que se prohibi3 la coalici3n de compa3eros. La prohibici3n fue reproducida en diversas ocasiones hasta el a3o de 1654.

En la decadencia y supresi3n definitiva de este tipo de asociaciones, no hay que olvidar el propio contexto hist3rico que les sirvi3 de marco a su sepultura. De conformidad con lo expuesto por Benildo Rivas Mena, el progreso de la Sociedad que ya se manifestaba con toda fuerza y vigor, el incremento de la producci3n, el cambio radical de los sistemas de producci3n con vigencia en las nuevas f3bricas cuando la labor manual fue sustituida por elementos mec3nicos, convencieron a los hombres de que las instituciones que antes habfan defendido en parte sus aspiraciones, ya no servfan para cumplir su cometido. Surge la revoluci3n industrial seguida de la revoluci3n econ3mica; ya no es el taller del artesano la c3lula imperante, sino la f3brica absorbente de energfas y de capital, con todas las conse...

cuencias que este fenómeno apareja en el ámbito económico y social ¹.

Pero el fenómeno era tan protuberante que por mucho que el Estado legislara prohibiéndola no se podía exterminar, por que era un hecho social. El Estado como individualista que era practicada la filosofía del "dejar hacer" "dejar pasar", pero no le quedó otra alternativa que derogar las normas que la consideraba como delito para consagrarla como un simple hecho, pero sin que el Estado interviniera.

Esta es la segunda época de la huelga. La época de la tolerancia en que el Estado la acepta indiferentemente, pero es un hecho que trae consecuencias negativas más bien que positivas para los trabajadores. Para el trabajador estas consecuencias eran desfavorables ya que el patrono lo despedía una vez que entraba en huelga, pues, como se dijo, el Estado era indiferente y por lo tanto no garantizaba ese derecho. Ante este hecho la huelga se iba incrementando más y vinieron entonces las huelgas de solidaridad, consistentes en que cuando un trabajador era despedido por un patrono los trabajadores de otras empresas se declaraban solidarios con el trabajador despedido, lo cual producía

¹Rivas Mena Benildo. El Código Laboral y el Sindicato en Colombia. Edit. Alfa-Orsa Ltda. Edic. 1971, Pág.3.

serías conmociones sociales, perjuicios en los servicios públicos y atentaba contra todo el orden jurídico existente. El Estado ante las circunstancias, tuvo que influir interviniendo por primera vez para encauzar las huelgas por procedimientos legales. Ya no la prohíbe, la considera como un derecho, pero de carácter individual. Berguer es el primero de quien se tiene noticia que sostiene que la huelga es un derecho, razonando que así como el trabajador tiene el derecho de trabajar, como el de no trabajar, cuando se considera individualmente, así también cuando varios trabajadores se agrupan tienen el mismo derecho de trabajar o no trabajar.

Es la etapa en la que se considera la huelga como un derecho individual, y como tal consagrada en nuestra Constitución cuando dice que se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos.

Encontrándose un cuarto período. La huelga, como derecho colectivo, está contemplada en la Constitución mexicana. La huelga es un derecho de los trabajadores en grupo porque mediante ella defienden el interés de una determinada categoría; porque no están alegando un derecho particular sino de carácter colectivo ².

²Guerrero Figueroa Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Edit. Temis, Edit.1a, Pág.152-153.

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

El derecho de huelga se encuentra reconocido hoy en la mayoría de los países, al mismo tiempo que se le reconoce la facultad al Estado de vigilar su desarrollo con el fin de evitar los abusos que se puedan presentar tanto de parte de los obreros como de parte de los patronos.

En un principio los obreros abandonaban en masa y sin previo aviso al patrono, pero más tarde, viendo que este método no les daba buenos resultados, porque el patrón cerraba la fábrica a los obreros revoltosos eran reemplazados por otros, resolvieron enviar previamente una comisión formada por obreros de la misma empresa, para que trataran de arreglar en una forma amistosa los conflictos surgidos con el patrón, amenazándole que si no se proporcionaba para el arreglo cediendo a todos los puntos de vista de las pretensiones obreras se lanzaban a la huelga. Cuando los obreros no podían llegar a un entendimiento con el patrón, entonces no les quedaba otro camino que declarar la huelga y a su turno el patrón o grupo de patronos declaraban el LOCK-OUT, por medio del cual cerraban sus talleres, sin

que esto les hiciera mayor daño ya que el comercio era regional y con lo producido en algunos meses de trabajo abastecían el mercado por mucho tiempo.

Pero el patrono un poco más inteligente y preparado, buscó el medio de hacerse su legítima defensa mediante la unión y la mutua ayuda: cuando el patrón olfateaba que sus obreros deseaban ir a la huelga, declaraban el Lock-out, por medio el cual venían el cierre de las fábricas, quedando los obreros en el asfalto. Nacieron entonces en Inglaterra los TRADE-UNION, que tenían como finalidad defender a las obreras de la tiranía pregonada por la escuela Manchariana, querían por medio de esta agrupaciones presentar sus peticiones al patrón tratándose con él de potencia a potencia.

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

Se presentaron las represalias de los obreros contra la vida y bienes de los empresarios; tócale el turno al Estado

gerdarme, para velar por el orden y la tranquilidad social, los obreros en cambio eran castigado por sus desmanes con mano férrea contemplando los obreros que ninguno de los medios expuestos les habían dado buenos resultados, esgrimieron como medio defensivo un sistema económico, conocido con el nombre de BOYCOT, por medio del cual los obreros se abstienen de comparar los productos fabricados o vendidos en las tiendas de los enemigos de los obreros.

Vieron los obreros que éste medio solo servía para determinar fábricas o ventas, es decir, solo perjudicaba a las fábricas que producían artículos de primera necesidad y no a las productoras que producían artículos de lujos o superfluos, que solo pueden ser adquiridas por las clases acomodada, las cuales continuaban consumiendo los artículos de primera necesidad en grande escala, favoreciendo en esta forma al fabricante o al vendedor.

Creció el comercio y vino el intercambio de los artículos de una forma amplia que no le permitían a los patrones cerrar sus empresas por que estos les ocasionaban grandes pérdidas; entonces burlaban las aspiraciones de los obreros ocupados y otros que no tenían trabajo, a los cuales se les conoció con el nombre de rompe huelgas.

Los obreros cesantes resolvieron organizarse en forma permanente y montar vigilancia constante en las entradas de las fábricas para impedir el acceso a ella del dueño y de los obreros que querían prestar sus servicios; recurriendo al uso de las fuerzas en la mayoría de los casos, correspondiendo entonces al Estado entrar a proteger los justos derechos del patrón y el derecho que tenían los obreros para trabajar, si lo deseaban.

El patrón cerraba su empresa sin que esto le acarrearara mayores perjuicios: en cambio el obrero no tenía dinero, ni crédito con que atender a sus gastos personales y a los de su familia, viéndose forzados al cabo de pocos días a abandonar su no lucrativa profesión para buscar otra que le proporcionara algún rendimiento económico con que atender a las más urgentes necesidades. Viendo los obreros los continuos fracasos que a diario tenían, optan por la formación de los sindicatos y de un fondo suficiente para atender las necesidades y gastos que puedan sobrevivir al ser declarada una huelga.

Los defensores de la huelga afirman que así como un obrero es libre para aceptar o rechazar las condiciones impuestas por el patrón para el desempeño de un determinado trabajo; la misma facultad tienen los obreros unidos en fuertes gru

pos. Por medio de la coalición los obreros se equiparan al patrón para entrar a discutir en pie de igualdad sus mutuas aspiraciones y prestaciones.

Ante el caos que se avecinaba y el derrumbamiento del liberalismo económico pregonado y defendido por la escuela de Manchestar no cupo más en las actividades sociales que pedir la inmediata intervención del Estado, para que entrara en forma enérgica a solucionar tan importante problema, en bien de la economía y del bienestar social.

El Estado debe proteger a los débiles contra las demasiadas pretensiones de los fuertes, pero en todo caso respetando y amparando el derecho de todos, esta tesis tiene una orientación católica; en contraposición a ésta, se opone la tesis socialista, que parte también como la católica de la intervención del Estado, pero que este se incline a favor del obrero y desampare al patrono para poder buscar, según ellos una igualdad que no pasara de ser ficticia. Existe un concepto en cuanto al carácter de la huelga analizando desde el punto de vista de regímenes socialistas, en donde esta prohibida la huelga. Las diferencias surgidas entre capital y trabajo, se deben someter al arbitraje obligatorio, estos Estados con miras altamente nacionalistas han considerado que la huelga es perjudicial para la

masa obrera y más que todo para la armonía de la sociedad la economía y el desarrollo de la industria Nacional.

En estos Estados la huelga es considerada como crimen cometido en la persona del Estado, ya que es este el patrono y administrador de los bienes de la Nación; de tal manera que es el Estado quién provee directamente lo indispensable para satisfacer las necesidades primarias de la población y por tanto de la clase obrera.

1.2 EL PROCESO ORIGINAL DE LA HUELGA EN COLOMBIA

La explotación en nuestra patria comienza con la llegada de los invasores españoles mal llamados conquistadores, produciendo este acontecimiento grandes transformaciones en nuestro suelo, surgiendo nuevos y mayores conflictos sociales y económicos, a causa del choque de dos culturas diferentes, comenzando con el exceso a que fueron sometidos nuestros indígenas, consistentes en aprovechar sus fuerzas de trabajo en favor del elemento español, teniendo sólo como contribución una mala alimentación, lo cual condujo a la sublevación, la que fué salvajemente reprimida, llegando al caso de emplear mástines, quienes desgarraban las carnes de los indefensos indígenas. Ante este estado de cosa un frayle de nombre Antonio de Montesino, abogó por

los naturales logrando que se crearan la Encomienda, que tenía como objetivo la no esclavitud del Natural en cuanto a su trabajo en favor del español, sino que se trasladarían por un número de días a la semana a cultivar las tierras de los encomenderos y a la realización de todos los quehaceres domésticos, sin derecho a ninguna remuneración³.

La Encomienda consistía "en un núcleo de indígenas, por lo general un clán o una tribu, que era obligado como grupo primero y más tarde per cápita a pagar temporalmente a un español meritorio un tributo que fijaban los oficiales de la Corona, como cesión de la carga debida al rey y con obligación para el beneficiario, entre otros deberes de ocuparse de la catequización y adoctrinamiento de los indígenas quienes seguían dentro de la administración y jurisdicción de la Corona"⁴.

Dentro de este esquema de generalidades concernientes a la búsqueda de nuevas estructuras sociales y económicas encontramos otra institución de explotación de la fuerza labo-

³ Gomez Salazar Ramón. Sindicatos y Huelgas. Bogotá Edit. Kelly, 1941. Págs.88-89.

⁴ Guillermo Hernández Rodríguez. De los Chibchas a la Colonia y a la República. Bogotá Universidad Nacional de Colombia, 1949, p.179.

ral de nuestros indefensos aborígenes, como la Mita, "La Mita es una institución Colonial de origen indígena, e implicaba para un grupo de indios, clan o tribu, el deber de trabajar obligatoriamente en un lapso determinado, por turnos y mediante remuneración en dinero en ciertas labores económicas importantes, especialmente en la explotación de las minas"⁵.

A semejanza de la esclavitud, se trata de un trabajo obligatorio, forzado, no voluntario; pero a diferencia de ella al mitayo se le reconoce la calidad de persona y la prestación forzosa no es de por vida, sino por un período de tiempo; aunque en la práctica su posición fuera más desventajosa, porque al explotar al esclavo, el amo tenía en cuenta no hacerlo hasta cuando sucumbiera porque perdía el capital invertido, en tanto que con el mitayo no sucedía esto, pues quien se beneficiaba con su trabajo no tenía nada que perder con la eventualidad de la muerte. A semejanza del proletariado moderno, el mitayo recibe un salario por su trabajo, pero se diferencia de éste en que su prestación es forzada legalmente, y no como la del proletariado que es libre ante la ley para trabajar o no, pero que ante la necesidad económica, y por no tener más propiedad que su fuerza de trabajo, tiene que laborar para no hacer

⁵Obra citada, p. 251.

uso de la libertad de morir de hambre⁶.

Con la llegada de Don Andrés Venero de Leyva, como presidente de la Real Audiencia en 1563, observando la situación de los indígenas, logra introducir el sistema de los RESGUARDOS, que vino a aliviar en algo la situación de los nativos. Los Resguardos eran porciones de terreno adjudicadas colectivamente a los indígenas de un determinado clan o tribu. Si bien la propiedad de la tierra era colectiva, no necesariamente lo era su forma de explotación.

A partir del siglo XVII, sobre todo se autorizó a los indígenas para que alquilasen las tierras sobrantes de sus Resguardos, con el objeto de destinar el dinero así obtenido, al pago de las obligaciones tributarias. En caso de que esta suma fuera superior a lo debido por los indígenas, no se les reiteraba lo restante, pues la Corona alegaba que la autorización del alquiler, había sido dada únicamente para asegurar a la Real Hacienda el cobro del tributo⁷.

Los resguardos estaban divididos en dos formas así:

a) Lo que el indígena explotara individualmente; y

⁶ Alvaro Tirado Mejía. Introducción a la Historia Económica de Colombia, Edit. La Carreta Sexta edición p 25.

⁷ Abel Cruz Santos, "Economía y Hacienda Pública". Tomo I p. 150, Bogotá, Ed. Lerner 1965.

b) Lo que explotara en forma comunitaria.

Como lo anotaba el Doctor Indalecio Leivano Aguirre, en su obra "Los Grandes Conflictos Sociales y Económicos de nuestra Historia", los principios en los cuales se basó la política de Don Andrés Venero de Leyva, en materia laboral y que están consagradas en las Reales Cédulas, fueron las siguientes:

- a) En cuanto a la libertad de trabajo, permitimos, -decía la Real Cédula promulgada por el Emperador el 25 de Diciembre de 1551- que de su voluntad, y pagándoles el justo precio, pueden ir los indios a laborar y a trabajar las minas de plata, oro y azogue..."
- b) En cuanto al salario los indios exigían libremente el salario que desearan y solo en el caso que fueran excesivas sus pretensiones, podían los Virreyes, Audiencias o Gobernantes y nunca los patronos, fijar un salario mínimo. El jornal que deben ganar los indios sea de su voluntad y no se les ponga tasa, decía la Cédula Real del Emperador promulgada en Valladolid el 22 de Febrero de 1549; y si en algunas partes pidieran tan extensivos, que excedan de la justa y razonable estimación y por esta causa pudieran cesar las minas, granje

rías del campo, obras públicas y particulares, permitidas para su propio bien y ejercicio, provean los Virreyes, Audiencias y Gobernadores, conforme a los tiempos, horas, carestía y trabajo, de forma que los indios, minas, granjerías y haciendas no reciban agravios, habiéndose informado de las personas noticiosas; y este precio se les pague (a los indios) en propia mano cada día, o semana a voluntad de los indios.

c) En cuanto a la jornada de trabajo: Por Cédula del Rey Felipe II se dispuso que... "todos los obreros trabajarían ocho horas, cada día, cuatro a la mañana y cuatro a la tarde". Refiriéndose a esta revolucionaria providencia dice Guillermo Hernández Rodríguez: "La Corona introdujo, a lo menos en su legislación, una reivindicación que no alcanzó el proletariado moderno en forma estable sino después de la primera Guerra Mundial de 1914 tras un amplio lapso de luchas ardorosas y a veces sangrientas⁸.

d) El descanso dominical remunerado; por Cédula Real del Emperador promulgada el 21 de septiembre de 1541, se prohibió terminantemente obligar a los indios a traba-

⁸Guillermo Hernández Rodríguez. Obra Citada.

jar los domingos y fiestas de guarda y en la reglamentación posterior, se complementó una legislación sobre reposo haciendo obligatorio el pago del séptimo día como si se hubiese trabajado.

Más tarde ante la extinción de los naturales y debido a la política proteccionista de la Corona, comenzaron a ser traídos a territorio nuestro los esclavos negros del África, para que trabajaran en las estancias y en las minas recibiendo un tratamiento peor que las mismas bestias.

Se revivió el régimen de esclavitud que había tenido su apogeo en la antigüedad (Oriente, Grecia, Roma), y el cual si bien no había desaparecido durante la Edad Media, si había perdido importancia económica en ese período.

Desde sus primeras experiencias colonialistas en las Islas Canarias, Azores y Madetas, España y Portugal se habían valido de mano de obra esclava.

Ya hemos anotado cómo la Corona española adoptó una política proteccionista de los indígenas pues su pronta extinción la hubiera privado de una fuente inmensa de recursos tributarios y de la mano de obra necesaria para la minería y explotación agrícola de los territorios conquistados. En de-

sarrollo de esa política fueron introducidos los primeros esclavos africanos.

En Colombia las Costas Pacífica y Atlántica así como las hoyas de los ríos Cauca y Magdalena, tanto como el Chocó, son muestra de esta situación. Como a la llegada de los españoles no existían en estas regiones tribus numerosas y desarrolladas y los indígenas que las poblaban eran sumamente belicosos y fueron exterminados, fue necesario para los españoles asentar la economía sobre la esclavitud. En otras regiones como la Meseta Andina donde los descendientes de los Chibchas proporcionaban suficiente mano de obra la esclavitud no tuvo tanta importancia. Y cabe acá rebatir la idea bastante extendida de que la función exclusiva de los esclavos fue la minería. A ella fueron dedicadas cuando había mano de obra indígena; en caso contrario era ésta la que desempeñaba la labor como en las minas de sal de Zipaquirá, o como en el caso de las minas del plata del Potosí y Huancavilca en el Perú.

Los esclavos llenaron todas las actividades productivas de la Colonia, y en ocasiones fueron compelidos a ejercer otras no productivas, pero sí lucrativas para sus amos como la prostitución de esclavas en beneficio económico de éstos. El Obispo Narvaez de Cartagena, decía en comunica-

ción al Rey: "Muchas casas de Cartagena tienen demasiados esclavos para el servicio doméstico. Algunas poseen 14, 16 y 17, cuando sería suficiente con cuatro de ambos sexos. Los amos envían sus esclavas a trabajar fuera de la casa, a condición de que semanalmente les entreguen el jornal.

Por el aspecto numérico los esclavos fueron un sector importante de la población colonial. Se calculaba en el año de 1779, que sobre una población total de 800.000 habitantes había 53.788 esclavos, y en ciudades como Cali y Cartagena, se calculaba que la población esclava negra libre llegaba a igualar y superar otros sectores raciales.

Con la llegada de los Padres Jesuitas, innovadores en política laboral, abogaron por los negros, teniendo como ejemplo a Pedro Claver, sacerdote que tomó como bandera de lucha, buscar un tratamiento más justo y humano para estos pobres infelices. Realmente donde tuvieron una mayor influencia, donde aplicaron una verdadera política laboral, teniendo como meta la justicia social, fue en las Reducciones o pueblos de los Llanos Orientales, tenían tales Reducciones un campo de acción que era el más extenso llamado el Campo de Dios, el cual era trabajado en común y los productos se guardaban en los graneros de la comunidad, teniendo como fin un beneficio colectivo; y luego el que lla

maban el Campo del Hombre, que era trabajado en forma individual. Con este sistema lograron grandes avances en el sentido económico y social hasta el momento en que fueron expulsados por orden del Rey sin fijarse en el gran perjuicio que ocasionaron a esa masa de esclavos privándolos de la oportunidad de progreso.

Por el año de 1777 comenzaron a ser expulsados de los resguardos los indígenas sin importar la situación lamentable a que quedaban sometidos, pues muchos de ellos derivaban sus sustentos y el de su familia de la escasa producción de éstos. Lo anterior originó que se convirtieran en aparceros de haciendas en las cuales eran explotados miserablemente, dando origen a nuestro campesino que no tiene tierras y que vende su capacidad de trabajo por el salario bajo.

Surgen las contiendas por la independencia, la cual una vez concluida, y ante una bandada de desocupado que pululaban en nuestra ciudades, que no deseaban regresar al campo, trabajo como consecuencia la de no poder ser absorbido por la poca disponibilidad de cupos de mano de obra. Generó nuevos conflictos económicos y sociales a los ya existentes, surgieron así, en forma ya claramente delimitada la clase baja, que incrementa con los antiguos esclavos, los indios,

artesanos y labriegos.

Historiadores y sociólogos de nuestra realidad, concuerdan en que las instituciones económicas y sociales que dejó España se prolongaron en la vida independiente del país durante varias décadas. La gesta emancipadora de nuestros próceres, si bien recibió un impulso popular en las etapas culminantes, tuvo un contenido de clase que limitó sus objetivos. Fue una revolución democrático-burguesa que afectó ante todo la superestructura, cambió las instituciones políticas coloniales, les dio forma republicana, pero conservó en lo fundamental la estructura de la vieja sociedad señorial.

Y aunque al erigirnos como nación ganamos la soberanía política, la perdimos de inmediato dentro de las órdenes imperialistas primero de Inglaterra y posteriormente de Estados Unidos. Liquidado el monopolio colonial del comercio exterior con España, hubimos de aceptar la imposición del libre-cambio con las mercancías inglesas⁹, superditándonos a este nuevo monopolio que arruinó la artesanía y la incipiente manufactura del país, para satisfacción exclusi

⁹ Es cierto que desde 1821 se dictaron medidas proteccionistas, pero en la práctica predominó la política del libre cambio.

va de los comerciantes que, con los terratenientes, habían dirigido, sin duda, la lucha de independencia y ahora controlaban los resortes del poder.¹⁰

Hacia la primera mitad del siglo XIX la navegación por el río Magdalena aún no se había estabilizado y nuestro país tuvo una marcada preferencia por los ferrocarriles, con primacía sobre las otras vías de comunicación.

El fenómeno no era típicamente nacional, puesto que en toda América, y en general en todos los países dependientes se vivió el mismo proceso. Para ello había un interés imperialista y de allí el auge de los ferrocarriles. Sin subestimar la importancia de la navegación por el río Magdalena y el puerto de Barranquilla, vínculo de comunicación con el resto del mundo, se hizo un hervidero de actividad económica. Todo ello hizo que se fuera absorbiendo lentamente una inmensa mano de obra latente, y además del surgimiento del proceso de industrialización, hace que comience a nacer la nueva clase obrera colombiana.

De esa clase obrera delimitada ya, la primera acción y que

¹⁰ Kuis Eduardo Nieto Arteta. "Economía y Cultura en la Historia de Colombia". Ed. Siglo XX, Bogotá 1.942 p. 107.

La podemos considerar como huelga, ocurre en el año de 1910, en la que los obreros de la construcción, braceros portuarios, transportadores y ferroviarios, paralizan sus actividades durante cinco días en Calamar. Ocho años más tarde los obreros de los puertos de Cartagena y Barranquilla, realizan un movimiento reivindicatorio. En 1919 son los trabajadores del ferrocarril de Girardot, los que hacen una huelga; hacia muy poco que los trabajadores del transvía de Bogotá y de los ferrocarriles de la Sabana se habían unido bajo el nombre de "Sociedad Ferrovaria Nacional". El paro surgió en Girardot, se extendió a los ferrocarriles del Departamento y también a las fábricas manufactureras y a los gremios artesanales de Bogotá. Por lo consiguiente se puede considerar que fue la primera huelga general, logrando con esto los obreros un aumento de sus salarios. En ese mismo año logran los de la Naviera de Girardot, ganar una huelga por salarios.

En Enero de 1918 se declaró turbado el orden público en los Departamentos de Atlántico, Bolívar y Magdalena, motivados en los mitines que bajo la apariencia de huelga querían exterminarlo todo. Por medio del Decreto número 2 de 1918, se hizo el reconocimiento del derecho de Huelga entre nosotros, tan memorable documento lleva estampada la firma del Dr. José Vicente Concha, como presidente y como

ministro de gobierno actuó el Dr. Miguel Abadía Mendez. Vino luego la expedición de la ley 78 de 1919 que explanó un poco el mencionado Decreto y que rige los conflictos entre el capital y el trabajo.

En 1924 se lleva a cabo una huelga contra la Tropical Oil Company, ya que desde el año anterior los obreros venían reclamando mejores condiciones de trabajo y mayores salarios, sin ser escuchados. Más tarde para 1927 se repetían estas por las mismas razones que las anteriores, siendo ilegalizada y reprimida por el gobierno de turno. En el año de 1.926 fué promovida por el lider obrero Angel María Cano una huelga de los braceros del Magdalena y de los ferrocarriles del mismo lugar. "En Octubre de 1928 un pleno de la Unión Sindical de Trabajadores del Magdalena, que apersonaba a los obreros bananeros, presentó un pliego de peticiones a la compañía. Era bien modesto y justo por cierto. Pedían los trabajadores: aumento de salarios, de medio centavo por corte y acarreo del racino de banano (el promedio de salario ascendía a \$1.00 diarios), servicios médicos gratuito e indemnización por accidente, libertad para comprar mercancías fuera del comisariato de la compañía; que aceptara la United Fruit Company su calidad de trabajadôres de la misma, suprimiendo los contratistas intermediarios, y que reconociera la facultad de firmar con-

tratos colectivos de trabajo" ¹¹. La compañía se negó a esta petición y pidió la intervención del Gobierno, el cual dispuso que el Comandante del ejercito, Coronel Carlos Cortéz Vargas, tomará el control de la zona Bananera, haciéndolo éste efectivamente, tomó como primera medida encarcelando a todos aquellos trabajadores participantes en dicho movimiento, y el 6 de diciembre a raíz de los hechos anteriores se produjo la gran masacre conocida en nuestros anales como "La masacre de las Bananeras", en la que centenares de trabajadores fueron asesinados por las balas del gobierno de ese entonces, en la plaza central de Ciénaga, Magdalena.

Fue la huelga y masacre de las bananeras en 1.928, el acontecimiento social y político que sacudió como ninguno a los colombianos en esta época y más hondas repercusiones históricas tuvo desde el punto de vista de las luchas proletarias.

Gobernaba entonces el Presidente conservador Miguel Abadía Méndez y era ministro de Guerra el nefasto General Ignacio Rengifo, quien dió la orden de disparar y masacrar a

¹¹ Edgar Caicedo. Historia de las luchas sindicales en Colombia. Ed. Suramericana, 3a. edición 1977, p. 48.

un número que se ha calculado en unos 1.500, luego siguió el encarcelamiento de más de 500 obreros, seguido de numerosos consejos de guerra, recibiendo condenas alrededor de unos 31.

Hasta marzo de 1929 se mantiene vigente el estado marcial y con el mismo las persecuciones y condenas. La mayoría de los trabajadores, en duras condiciones y bajo trato vejatorio, fueron obligados a reintegrarse al trabajo en las plantaciones de la compañía imperialista.

Por medio de la ley 83 de 1.931, se permitió que los sindicatos ejercieron sus actividades y realizaran contrataciones colectivas, pero no podían obligar a los sindicalizados a ejecutar la huelga.

En el año de 1937 y bajo el mandato del Dr. Alfonso Lopez Pumarejo, se llevaron a cabo una series de huelgas que resultaron netamente favorables a los trabajadores, como la de los ferrocarriles del Pacífico, empleados textileros, braceros del río Magdalena y los choferes de Bogotá, que provocó la renuncia de Jorge Eliecer Gaitan como alcalde. En cambio fue derrotada sangrientamente, en 1938, la huelga de los obreros de la Tropical Oil Co. (Troco).

En el año de 1945 fue un lapso supremamente denso y de proyecciones decisivas en la historia del sindicalismo, se promulga la ley 6a. que marca un hito respecto a las conquistas legales de la clase obrera. Especialmente propendía a la protección de los sindicatos, mediante la implantación del Fuero Sindical para los directivos y fundadores y la expresa prohibición del esquirolaje en las huelgas y de la persecución sindical.

El 18 de diciembre de 1945, los trabajadores del río Magdalena cobijados en FEDENAL, organización vertebral de la CTC, dan inicio a un movimiento huelguístico que exigía reivindicaciones salariales y la defensa de derechos adquiridos anteriormente, es aplastado mediante la intervención del ejército, bajo el gobierno de López Pumarejo el designado Alberto Lleras Camargo, sirvió de instrumento servil para desvertebrar el movimiento huelguístico, la derrotada huelga fue levantada a los diez días. FEDENAL quedó destruida, nunca se recobró del golpe de diciembre de 1945. Al año siguiente durante el mandato del Dr. Ospina Pérez, ocurrió un paro de choferes en el cual murió uno de ellos, en esta ocasión fue declarado turbado el orden público y decretado el estado de sitio.

En los años correspondientes a 1949 la CTC buscó unos pa-

ros generales cuyo fin era destruir el régimen democrático existente sin lograr su fin ya que dicha central obrera se encontraba debilitada; los trabajadores petroleros luego de una huelga de 60 días en la Tropical Oil Company, que pretendía una prórroga en la Concesión de Martes, dando origen más tarde a Ecopetrol.

1,951 fue un gran año para el obrerismo colombiano, ya que aparece el Código Sustantivo del Trabajo, que vino a amparar los derechos de éste con la consagración de normas tales como contrato individual y colectivos, la reglamentación de la organización sindical, de los pliegos petitorios y de las huelgas, reconocimiento de las prestaciones sociales, pero hay que aclarar que el Código Procesal del Trabajo data del año de 1949 y el Sustantivo del Trabajo, por los Decretos 2663 y 3743 de 1950, con vigencia del año antes citado.

Para 1957 más concretamente el 10 de Mayo se realizó un mo

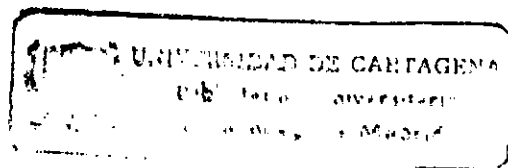
vimiento, no sólo del pueblo obrero sino de toda la población colombiana y que tuvo como efecto la renuncia del General Gustavo Rojas Pinilla de la Presidencia de la República, hay que anotar que durante su período de mandato prácticamente no se utilizó de huelga porque aplicó políticas y diversos medios para evitarla.

Durante 1959 se realizaron movimientos huelgúísticos como los de Apolo y Tejicondor en Medellín, Textiles La Garantía en Cali, Icollantas, la de los trabajadores de Frontino Gold Mines y la más importante de todas, la del Ingenio Manuelita con 28 días de duración en la que se pedían mejores salarios, estabilidad laboral y los respetos a los derechos sindicales.

51526

En este mismo año los trabajadores del Ingenio Río Paila efectuaron un paro para condenar los despidos de 92 trabajadores azucareros, siendo este reflejado en las demás actividades azucareras, los trabajadores de este ingenio realizaron una caminata hasta Cali, la cual fue interceptada por la fuerza pública y en la que murieron dos trabajadores.

Durante 1960 se llevó a cabo el primer paro bancario por los trabajadores que se encontraban afiliados a la Asocia



42

ción de Empleados Bancarios (ACEB), terminando este en un laudo arbitral, en la cual los patrones pagaron los salarios y se comprometieron a no tomar represalias con los trabajadores que habían participado en el movimiento.

El año de 1962 se caracterizó por una gran agitación laboral, ya que se presentaron huelgas como las de cemento Portland Diamante que involucró a más de mil trabajadores, siendo la más agitada de ese año, además de otras como la de Almacenes Ley y Coltejer.

En 1963, se escenificó la huelga de Cementos El Cairo que terminó en una forma trágica al perder la vida tresce trabajadores de la empresa cuando trataron de impedir que iniciaran actividades estando en huelga, bloqueando el paso de los vehículos que transportaba materia prima. Durante este mismo año, escenificaron un gran número de huelgas y es cuando comienza el apogeo huelguístico que dura hasta los años 66. Entre las más importantes se encuentra el cese de actividades de Colpet, que influyó en las demás explotaciones petroleras. La Facomec que fue la huelga más larga con tiempo de duración de 104 días en el año de 1963. Siendo sobrepasada este en 1964 por la de gaseosas Colombiana que tuvo una duración de 201 días; entre otras empresas en las cuales entraron en huelga los trabaja

dores fueron las siguientes en el mismo período: Aloteros, Industrias Quin, Sifo, Panamericana Hat, Hacienda San José, Britilina, Ingenio el Arado, Croydon, Paz del Río, Fecode. Pero no para aquí la actividad de los trabajadores quienes ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo con los patronos, se apoderan de las factorías para ser administradas por estos, así tenemos la del Ingenio El Arado que fue dirigida por los trabajadores durante 16 días, la Sifo Limitada por cuanto los propietarios aludían la quiebra para cerrar la empresa, asumiendo la producción por mes y medio, la de Ladrillos Moore.

Ante este estado de cosas debido a los continuos ceses de actividades que iban minando la estructura económica del Estado, por iniciativa del Dr. Juan Benavides, Patrón, y mediante el Decreto 939 de 1966 se puso límites a las huelgas indefinida, teniendo esta, después de 30 días y en 10 días más ir al arbitramento obligatorio si es convocado por el gobierno.

Durante el año de 1981 se llevó a cabo un paro para protestar por la ola alcista que azotaba al país, promovido por la UTC y la CSTC, que tuvo a pesar de las medidas tomadas por el Gobierno como la cancelación de las Personerías Jurídicas de los sindicatos que interviniesen en el paro.

Durante el mes de Julio del mismo año se llevó a cabo un paro por parte de los trabajadores de la refinería de Barranca Bermeja, el cual terminó en un Concejo de Guerra, a causa del sabotaje destrucción a que fue sometida y además por retener instalaciones y edificios públicos. En agosto hubo un paro promovido por la ADE, que cobija a los maestros, se les suspendió la personería jurídica y en apoyo de ésta entró al paro FECODE, tras 25 días de actividades se llegó a un acuerdo según el cual no se cometería ningún tipo de represalias, como así aconteció demostrando con ello que a veces pueden más las situaciones de hecho que el mismo derecho.

Fecode promueve un paro para el mes de marzo de 1972, teniendo como objetivo la revisión del "ESTATUTO DOCENTE" terminando tras largas negociaciones. En este mismo año aparece el plan Tortuga por parte de los trabajadores de Avianca, lográndose a un acuerdo más tarde. Se presenta también un paro promovido por los trabajadores del poder judicial en el que se buscaba mejores salarios.

Ya en el año de 1974, bajo el mandato claro, se lleva a efecto una huelga de 39 días que culmina en forma satisfactoria para los trabajadores de Eternit. El 4 de diciembre de declaran en huelga los trabajadores del Banco Popular

para exigir una revisión al Laudo Arbitral, siendo declarado ilegal por el gobierno. posteriormente el Ministerio del trabajo encargado Jaime Garcia Parra, logra llegar a un acuerdo entre los sectores en conflicto.

En 1975 surgió un ambiente de agitación laboral, se presentaron varios pliegos de peticiones por parte de los trabajadores de los ferrocarriles Nacionales, los Maestros, el Seguro Social. Por su parte el gobierno decretó un aumento del 20% a los empleados públicos; mientras se producía esta medida del gobierno, la ACEB y UNEB decretaron un paro Nacional, en apoyo a los huelguistas del Banco Ganadero que habían entrado en cese de actividades el 8 de enero de dicho año, pidiendo un aumento de salario del 50% y un salario mínimo de \$2.000.00, como consecuencias a este asociaciones se les suspendió la personería jurídica y se les congelaron los fondos. Ante esta situación la ACEB ordena suspender el paro por 7 días para que pudiera solucionar el conflicto existente entre dicha empresa y el gobierno.

La normalidad retornó cuando fue levantado el paro por parte de los empleados del Banco Ganadero. El 6 de abril el Gobierno hizo un ofrecimiento del aumento de salario para los maestros, pero Fecode no satisfecho con él, dió la

orden de realizar paro a partir de esa fecha.

Durante el mes de julio se presentaron una serie de huelgas en la fábrica que afectaron a la Industria de la construcción; dificultaron no solo en monto de los reajustes de los salarios pedidos sino también la demanda tendiente a perpetuar en el poder a alguna organizaciones sindicales. En las conversaciones de arreglo intervino el propio Ministro que convocó al Tribunal de Arbitramento, cuyo fallo a pesar de ser obligatorio fue rechazado por la central obrera CSTC, a pesar de esto el gobierno llegó a un acuerdo con las otras organizaciones sindicales.

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

obreros ante despidos.

En 1977, Fecode ordenó un paro para los días 25 de marzo 6 y 7 de abril como protesta por la ley 43 que ordenó la nacionalización de los estamentos oficiales de Educación y para obtener una mayor alza en los salarios. Dicho paro fué declarado ilegal y parcialmente se destituyó a numerosos profesores que habían participado en él. Igualmente en este año existieron cese de actividades realizada por los empleados de los Banco Central Hipotecario y Popular tratándose de dar un golpe al sistema de arbitramento ya que fueron amenazado los que componían dicho tribunal. Como consecuencia de este paro declarado ilegal y catalogado por el gobierno como un caso de orden público.

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

Durante 1978 se presentaron huelgas en Croydon y Uniroyal entidades filiales de grandes multinacionales. Se declararon igualmente huelgas en Acerías Paz del Río, Ecopetrol,

Indupalma, de la misma forma fueron abocado a utilizar mecanismos de presión el sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud, Trabajadores del Ministerio de Obras, de la empresa de trabajadores de Teléfonos de Bogotá. En fedepuertos, en el Magisterio y en muchas otras empresas.

En 1979 el conflicto en Ecopetrol se agudiza a raíz de la destitución de 217 trabajadores ocurrida desde 1977, y cuyo reintegro se convirtió en el punto principal 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 asimismo en Bedout otro conflicto y seguidamente se desata otro muy largo y perjudicial en el Ministerio de Hacienda, el que finalmente tuvo muchas repercusiones políticas y económicas, seguida de una serie de despidos masivos, estos trabajadores encontraron apoyo en los de la salud, de los puertos, quienes además sufrían sus propios conflictos.

Se inicia una nueva década, la de los ochenta que comienza con agitaciones en los Seguros Sociales, situación que fue provocada por la declaratoria de empleados públicos a los trabajadores del Seguro Social, lo que implicaba limitaciones a sus derechos gremiales. Durante ese año así como en

los anteriores al paro civico nacional de 1977, el CNS, intenta realizar otro de la misma embargadura en áras de ejercer una presión más efectiva que obligue a los empresarios a dar soluciones más efectivas y equitativas a los problemas laborales que se les presentaban en esos momentos, el mencionaba paro civico nacional no cuajo al final.

1981 no pasa desapercibido en lo que a huelgas y paros se refiere, es más se dan paros de presión por parte de los empresarios del transporte con los objetivos de lograr alzas en las tarifas de éste. La FECODE y el magisterio en general recurre a continuos paros para lograr solución a problemas fundamentales como el salario puntual, en relación con otros sectores laborales del país, la situación se vuelve caótica, dándose un clima de inseguridad nacional.

1982 año que se caracteriza por el resquebrajamiento del estado financiero y de las empresas particulares han originado un aumento de conflictos laborales y por tanto de declaraciones de huelgas y paros y en todo el país, tales como el paro en los ferrocarriles nacionales, lo que ha traído como consecuencia pérdidas cuantiosas para la economía del país al igual que con los paros sugeridos en los cuatro principales puertos de la Nación. Huelgas en Avian

ca, en Cecora, paros declarados por Fecode, y demás ramas del Magisterio, igualmente en el transporte, en el sector hotelero, en el minero, y muchos conflictos más en diferentes frentes de la economía estatal.

En mil novecientos ochenta y tres bajo el llamado gobierno del "si se puede", del Dr. Belisario Betancourt, las cosas no andan muy bien y menos como lo había prometido en su proselitismo, que lo hizo ganar la presidencia tras haber disuadido a amplios sectores populares, con promesas exageradas y demasiado populistas, que hasta este instante en que retrocedemos en los grandes conflictos de nuestro país, sus planes se han visto solo en la imaginación de millones de esperanzados colombianos. En este marco de nuestra realidad se han desarrollado movimientos huelguísticos de gran importancia para nuestra economía, como es el caso de SOFASA, cuyos trabajadores entraron en cese de actividades enarbolando una consigna de resistencia como fué... "Antes que Tribunal, Huelga General", la que fue coreada combatidamente en la Asamblea Nacional realizada en Bogotá.

En este mismo año encontramos una huelga de suma importancia para el país en general, como la fueron las huelgas de Colpuertos y Paz del Río. El de Colpuertos considerado como el segundo conflicto de gran importancia, que al decir

de expertos significó un gran reto al sindicalismo colombiano, cuyo saldo fue trágico; tres muertos y tres paros, detenidos, mas de nueve meses de negociación, ilegalidades y despidos pusieron al descubierto la crisis de una empresa agonizante.

Es la primera vez que un paro deja ganancias para una empresa, estas ascendieron a cerca de 545 millones de pesos. De otra parte, de forma explícita las bases sindicales cuestionaron públicamente sus dirigentes burocráticos.

El tercer conflicto de gran importancia fue el de Acerías Paz del Río. La negociación se desarrolló con la constante de la declaratoria de concordato y cierre de la empresa. Los trabajadores tuvieron que decidir en torno al gran dilema: mantener la fuente de empleo o bien aceptar bajos incrementos de salarios. Los operarios siderúrgicos aspiraban al 24% y finalmente, se tranzaron por el 18%. Las huelgas en las industrias cementeras, derrotaron la política salarial del gobierno al pactarse incrementos salariales por encima del 25%.

Los paros en la Hidroeléctrica de Betania y el de Ericson, junto con los tres portuarios y el de Fabricato fueron declarados ilegales por el Gobierno, y todas esas empresas fueron militarizadas.

Las principales negociaciones colectivas fueron las de Eco petrol (25%), Ferrocarriles Nacionales, Telecom, Indupalma Alcalis de Colombia, Oficiales de la Flota Mercante Gran-colombiana, sector bancario y cementero.

Otros conflictos de relevancia fueron el de los toreros y el de los choferes de buses, junto con el sector de los maestros, el más beligerente durante estos doce meses, lucharon por el cumplimiento de sus derechos de asalariados.

En síntesis, la mayoría de las negociaciones se tropezaron con el grave problema de los topes salariales fijados por la política oficial; y los trabajadores colombianos se vieron enfrentados ante la gran crisis del capitalismo y de la industria, en el sentido de estar permanentemente amenazados de perder sus fuentes de trabajo, al reclamar sus incrementos salariales y prestaciones sociales acordes con el aumento en el costo de la vida.

He querido dejar para esta parte final del año laboral de 1983, el conflicto de FABRICATO, por considerarlo de especial tratamiento, ello por cuanto la mayoría de opiniones coinciden en afirmar que el error más grave que se ha cometido fue el caso de FABRICATO. El paro más costoso, más significativo y más importante que se efectuó durante este

este año fue el de Fábrica de Hilados y Textiles Hato, en la zona industrial de Bello, que tuvo una duración de 15 días, con participación de 5.400 trabajadores en tres turnos de trabajo.

El problema de FABRICATO no era fácil de resolver. Por primera vez una empresa se encontraba simultáneamente en concordato y huelga. Según el Gobierno y la empresa, estaba ante el problema de la inminente quiebra de la factoría, pero según los trabajadores, se trataba del ensanche de maquinaria con un alto proceso de tecnificación, la necesidad de despedir personal.

La famosa resolución de ilegalidad del paro causó una gran controversia nacional, ya que según las normas laborales ésta adolece de fundamentos jurídicos. La situación fue tan clara que inclusive varios funcionarios del Ministerio del Trabajo, a quienes se les solicitó redactar el documento, se negaron a hacerlo.

En síntesis este año laboral en cifras estadísticas tuvo los siguientes resultados: 59 mil 208 trabajadores participaron en 158 cese de actividades, de los cuales 138 fueron paros y apenas 20 huelgas. Los operarios en conflicto dejaron de laborar 20 mil 904 horas, con un costo para la economía nacional de 272 millones de pesos. En el campo

del derecho individual se comprueba que el 38% de las empresas incurrieron en violaciones de los contratos y de los derechos de los trabajadores en cuanto a malas liquidaciones de cesantías, despidos injustos, atraso en los pagos accidentes trabajo y otra serie de cuestiones similares.

En este año se presentaron 70 mil reclamaciones individuales, de las cuales 51.240 fueron conciliadas por un valor de dos mil millones y medio de pesos ¹².

1984, el año laboral fue agitado y complejo, se caracterizó por la recesión económica que colocó las relaciones obrero-patronales ante la disyuntiva de mantener las fuentes de empleo o bien presionar mejores reivindicaciones sociales, en especial mayores incrementos salariales.

precisamente esa encrucijada entre el capital y el trabajo ha sido la expresión más contundente de la crisis del capitalismo moderno, que en materia laboral se sintió en Colombia sensiblemente en 1982 cuando las negociaciones colectivas, pero que se acentuó con más fuerza en las del año anterior. Para este año que nos ocupa la situación

¹²Marcela Giraldo. Redactora del Espactador. Ed. del 22 de diciembre de 1983. Bogotá.

es bastante confusa porque no se lograron los resultados de la reactivación económica que se había propuesto alcanzar el Gobierno, generando una confrontación social propiciada por los altos índices de desempleo y por el deterioro del poder adquisitivo de los ingresos que llevaron al país a una situación delicada, de consecuencias impredecibles.

En Colombia no podemos hablar de bienestar dadas las profundas desigualdades sociales. A los trabajadores solo les corresponde el 11% de la totalidad del ingreso nacional; el salario mínimo en 1984 era solo de \$11.298.00 que no permitía una adecuada alimentación. Menos lo permitirá el alto índice de desempleo que ascendía al 13.5% al cual había que agregar un 25% de subempleados. Las cifras parecen frías, pero tomadas de una cruda realidad se tradujeron en 70% de la población colombiana desnutrida.

Se puede afirmar sin temor a equivocarse que en Colombia fué verdaderamente el año que pronosticó George Orwell, y el sector más afectado fué el de la salud debido a déficit presupuestal permanente que viven los hospitales y todas las instituciones y programas de salud. Los trabajadores de la salud agrupados en la Federación Nacional de Trabajadores de la Salud y Seguridad Social FENTRASALUD, comenza-

ron una ardua labor de lucha que aún en el momento de escribir estos apuntes continúan, estaría demás decir que en la mayoría de hospitales del país se dieron numerosos conflictos, parálisis y huelgas.

En el sector de la educación se realizó una gran movilización que tuvo como epicentro la capital de la República el 26 de septiembre donde fueron sometidos a la consideración nacional los grandes problemas de la educación pública, como problemas administrativos y financieros, la calidad de la misma, la universidad pública colombiana, educación pública, ciencia y cultura y su compromiso social y político.

En otros sectores también se produjeron movimientos y huelgas, como el paro de los trabajadores de la energía eléctrica. Los obreros de Cicolac, en Valledupar entrataron en huelga desde el 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 7 de mayo. Los trabajadores de Conalvidrio también se declararon en huelga y fueron sometidos a un tribunal de arbitramento. Los trabajadores establecen paralizar el 24 de Octubre y en la que participaron 89 organizaciones de todo el país, los estatales presentaron un pliego unificado al Gobierno el 16 de Octubre en la que exigían un incremento

salarial del 25% y rechazaron la propuesta de aumentar la edad de jubilación a los 60 años hombres y mujeres y la eliminación de la retroactividad de las cesantías sobre liquidaciones parciales. Finalmente podemos anotar el Paro general de los trabajadores de la Caja Agraria en todo el país que terminó finalmente con la firma de un pliego de peticiones en donde las partes establecieron cierto equilibrio. Así mismo en el Banco Popular y BIC, se dieron huelgas que finalizaron con las firmas de convenciones y sus respectivos pliegos de peticiones.¹³

En este breve recorrido que hemos hecho por la turbulenta historia de las luchas sindicales en nuestro país, nos detendremos por unos instantes a lo que está ocurriendo y lo que ha sido hasta este momento 1985.

Este sin duda ha quedado definitivamente marcado con la realización del Paro Cívico del 20 de Junio, por muchas razones, independientemente de sus resultados, es un indicador de la presencia en el país de nuevas realidades políticas.

Una serie de hechos ocurridos en el pasado reciente, en efecto, han conducido a un punto en donde lo que se obser-

¹³ Revista Unión N° 47. Octubre de 1984. Bogotá. Págs.10 y 11.

va con mayor claridad es la existencia de una gran confusión: la gente no sabe que es lo que, para bien o para mal está sucediendo.. El proceso político es complejo y los movimientos que se están produciendo en las raíces son muy trascendentales; así, ellos sólo se manifiestan en la superficie con movimientos menores como los que han acompañado la realización del Paro Cívico.

Dichas transformaciones son de tal importancia que el ex-presidente Alfonso López Michelsen afirmó en su último discurso ante un foro en Manizales que "Colombia no volverá a ser la misma de hace cuatro, ocho o doce años". El ex-ministro Abelardo Forero Benavides, en carta al director de El Tiempo, que este acogió como editorial de ese diario cree por su parte que "el país vive una gravísima crisis, con la más compleja variedad de causas, que tienen sus vasos comunicantes y afectan todo el organismo social"¹⁴.

En esta atmósfera de confusión general el poder, asistió a su tercer Paro Cívico Nacional, el primero fue en 1977 bajo la presidencia de López; el segundo en 1981, cuando Turbay, el Presidente Belisario Betancurt, ha utilizado similitudes tácticas a las de éste último, primero amenazó con

¹⁴Revista Cromos. Por Rodrigo Pardo. Edición N°3518 Bogotá, 18 de junio de 1.985, págs. 16-17.

el uso de la fuerza pública, finalmente cuando ya es tarde invita a los organizadores del Paro a que se sienten a la mesa de conversaciones, lo que no condujo a resultados positivos.

El paro civico del 20 de junio pasado, tuvo sus semejanzas con los anteriores, que también se realizaron en la etapa final de los dos últimos gobiernos. En la administración López, el paro del 14 de septiembre de 1977 produjo serios disturbios que acabaron con enfrentamientos y muertos. En la administración Turbay, el Paro fue planeado para noviembre de 1981 fue controlado por el gobierno mediante la convocatoria de una gran comisión de concertación. Esta se dividió en varias subcomisiones, las cuales al final produjeron una serie de propuestas y proyectos que fueron llevados al Congreso.

Mientras en 1977 Colombia atravezaba una época de bonanza, en el 85 vive penosa crisis económica. Mientras en el 77 un grupo dentro del partido conservador apoyaba el paro, en el 85 todos los liberales lo rechazan. Mientras en el 77 el desprestigio del gobierno había llegado a un punto muy avanzado, en el 85 la impopularidad del presidente apenas comenzaba. En el 77 las cuatro grandes Centrales obreras se habían unido para preparar la jornada en los me-

ses anteriores habían constituido el llamado Consejo Nacional Sindical, reuniendo a la UTC, CTC, CSTC, y CGT. En favor y en contra de la jornada del pasado 20 de junio el país se alineó en dos grandes bloques: apoyaba la izquierda (UP, Partido Comunista, M19, CSTC, Sindicalismo independiente) y se oponía al bloque "bi-partidista" (Liberales, Conservadores, UTC, CTC y CGTC).

La realidad económica fue otro de los elementos contradictorios a lo que fue el paro Cívico con las de años anteriores. En la actualidad el país tiene la tasa de inflación más alta que haya registrado en diez años y el desempleo arroja cifras tan abultadas como nunca se habían visto. Se pedía en el paro cívico que el país declarara una moratoria de su deuda externa y rechazara los acuerdos con el Fondo Monetario Internacional. El M-19, por su parte pedía por intermedio de su vocero Alvaro Fayad, un replanteamiento del gabinete que le diera cabida a las nuevas fuerzas y que incluyera por lo tanto a algún representante de su movimiento.

Procedió al paro una ola de terrorismo que lo asumió en una incertidumbre total de la que aún no se ha podido recuperar, sin embargo pese a toda esa ola de terrorismo el resultado del paro no fue tal, pues a decir verdad, transcu-

rrió en la más absoluta tranquilidad y hasta el momento en que realizó este trabajo no se conoce ningún resultado trágico lo que constituye una diferencia diametralmente opuesta a la del paro del 77.

En síntesis se puede afirmar que el país ciertamente se paralizó este día, las razones de su parálisis tiene sus contradicciones de opiniones, pues para el gobierno se obstina en decir que lo que hubo el 20 de Junio fue un paro de transportadores y al día siguiente surgieron las voces triunfalistas del Presidente y su gabinete atribuyéndose una victoria y felicitando al pueblo de Colombia por haber rechazado el Paro. La verdad es que las cosas tienen otros matices y en mi criterio independiente, puesto en el contexto de este trabajo me atrevo a afirmar que el paro tuvo su éxito desde el punto de vista de movimiento de presión, o sea su finalidad, era la de paralizar al país y ello se logró a pesar que todos los medios de información se pusieron al servicio del orden de la Instituciones sea cual fuere su razón. Que sus objetivos en el momento de la presión no se hayan logrado son cuestiones diferentes, pues los movimientos como estos persiguen más que todo es la desestabilización del gobierno, poner un grito en el mundo que se conozca la verdad de la situación del país, eso específicamente se logró, pues el mundo entero a tra-

vez de las agencias de prensa se enteró de lo que sucedió en Colombia y de lo que ha venido padeciendo.

Después de este gigantesco movimiento, 1985 sigue enturviado, el 25 de julio 4.000 trabajadores del cemento paralizaron sus actividades en soliradidad con sus compañeros de gremio de Cementos El Cairo.

El 22 de julio estalla la huelga de pilotos y copilotos de Avianca, Helicol y Sam agrupados en la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC. La importancia de este movimiento radica en varios hechos: sucede en una empresa que es objeto del monopolio de dos grupos financieros, Santo Domingo y Ardila Lulle, cuyos ingresos en 1984 llegaron a la astronómica cifra de 37.604 millones de pesos, con una tasa de ganancias de sobrepasa el 260%, obteniendo más de 10.000 millones de ganancias que acaba de refinanciar una deuda externa de 171.6 millones de dólares con Chase Mamhattan Bank.

De un total de 33 aviones que conforman su flota principal el 20% son de propiedad de la Pan American Airts, a la cual debe cancelar el 21.3% del total de sus gastos bajo el concepto de arrendamiento de naves¹⁵:

¹⁵Seminario VOZ, Edición N°1347 de agosto 1 de 1985 Bogotá, P. 7.

El otro lado de la confrontación fue un sector laboral altamente calificado y sometido a rango de reservistas militares; pilotos y copilotos civiles, que solicitaban reivindicaciones tanto salariales como prestaciones sociales que subsanaran la acelerada caída del nivel de vida personal y familiar y que les garantiza la aplicación de la ley laboral que la empresa venía violando al igual que el respeto al derecho de organización y contratación que el gobierno quería desconocer.

En medio de este conflicto el gobierno trata de buscar una solución inmediata al grave problema de movilización de pasajeros en todo el país, y acude al servicio de la empresa estatal de aviación Satena, que trajo como consecuencia un siniestro accidente el pasado 24 de julio en el que perecieron 81 personas, cuando un DC-6, de la FAC con sobrecupo se vino a tierra en una zona selvática del Amazonas, responsabilidad que quiso utilizar el gobierno en contra de los huelguistas, pero que a razón de verdad los únicos responsables fueron Avianca, La Fac y el Gobierno, al querer derrotar las aspiraciones de los pilotos y copilotos en cese de actividades.

Finalmente, el 26 de julio se llegó a un feliz acuerdo entre las partes, en la que la Asociación de Aviadores Civiles, ACDAC, consiguió para sus asociados indemnizaciones

hasta por un millón y medio de pesos para pilotos que muran en accidentes aéreos, auxilios para educación en niveles de primaria, secundaria, universidad, préstamos para vivienda, seguros médicos y viáticos de 10 dólares diarios por labor en el exterior.

En materia de salarios los pilotos y copilotos de la ACDAV consiguió un incremento general del 20.47% para el primer año de vigencia convencional y del 20% para el segundo. En estas condiciones los comandantes de vuelos 747 recibirán un aumento de \$27.960; los de vuelo 707, un aumento de \$21.888 y los de vuelo 727 un aumento de \$22,216 los copilotos de 747 un incremento de \$16.929; los de vuelo 707 un incremento de \$13.151 y los de vuelo 727, un incremento de \$13.387¹⁶.

Otros conflictos en lo que va corrido de este año se puede señalar, el llamamiento al concordato de la firma Fabricato, segunda textilera de importancia del país, por la pésima situación financiera que actualmente atravieza. Se vota la huelga en Cogra-lever, dos sindicatos uno de industria y otro de base presentaron un pliego de peticiones que negado por la multinacional, y en la que reclamaban para sus

¹⁶ Seminario VOZ, edición N°1347 de agosto 1 de 1985 Págs. 7 Bogotá. Colombia.

trabajadores un incremento salarial del 33%, estabilidad laboral, vivienda, garantía sindicales, e incremento de las primas de navidad, junio vacaciones y antigüedad, entre los puntos centrales.

Otro de los sectores afectados con conflictos laborales lo han sido el sector de la salud y especialmente los empleados de Malaria que después de varios meses de conflicto un acuerdo con el gobierno, asimismo el gremio de los maestros y los trabajadores y profesores de la Universidad de Córdoba que aún no han resuelto su crítica situación.

La verdad es que enumerar cada uno de los conflictos que ha padecido la clase obrera colombiana da lugar a un inmediato tratado que cambiaría el curso de este trabajo, pero aunque no lo es, constituye una pieza angular para poder tratar el tema de la huelga.

1.3 CONFLICTOS COLECTIVOS EN 1983

PRIMER SEMESTRE:

No paros	97
No de trabajadores en paro	17.793
No de horas no laboradas	919
No de huelgas	22
No de trabajadores en huelga	14.714
No de horas no laboradas	5.896
Costos para el país	8.944.483.902

SEGUNDO SEMESTRE:

No de paros	45
No de trabajadores en paro	27.786
No de horas no laboradas	2.359
No de huelgas	15
No de trabajadores en huelga	2.826
No de horas no laboradas	3.241
Costos para el país	6.921.373.200

1.4 CONFLICTOS COLECTIVOS EN 1984

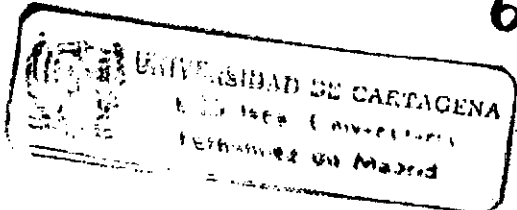
PRIMER SEMESTRE:

No de paros	76
No de trabajadores en paro	32.380

No de horas no laboradas	6.477
No de huelgas	8
No de trabajadores en huelga	1.522
No de horas no laboradas	378
Costos para el país	57.106.643

SEGUNDO SEMESTRE:

No de paros	62
No de trabajadores en paro	20.056
No de horas no laboradas	11.321
No de huelgas	12
No de trabajadores en huelga	5.250
No de horas no laboradas	2.728
Costos para el país	214.903.301



2. CLASIFICACION DE LA HUELGA

Los dóctrinantes han establecido criterios para establecer una clasificación de la huelga, en la que se tuvieran en cuenta cada uno de los factores que la hacen surgir en un momento determinado sea por sus objetivos, por la actitud de los trabajadores, por su efectividad, por su extensión, por sus formalidades, por el territorio que abarca, por el sistema legal en donde se desarrolla, en cuanto al derecho y la justicia, por la relación contractual, por las personas que la inician y en fin todos los contenidos de sus fines. Para establecer esta clasificación he acudido al Doctor Guillermo Guerrero Figueroa, en su obra Derecho Colectivo del Trabajo.

2.1 SEGUN EL OBJETIVO DEL CONFLICTO

a) Defensiva: Son aquellos conflictos que presentan los trabajadores en un momento determinado para oponerse a una determinación del patrono, para impedir la violación de una convención colectiva, o de un pacto colectivo; en síntesis, para impedir un procedimiento del pa-

trono que perjudique los intereses de los trabajadores.

- b) Ofensivas: Son aquellas que tienen como finalidad mejores ventajas que las 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.
- c) De intereses o económicos: Son aquellos que tienen como fin la lucha por el mejoramiento de salarios, reducción de la jornada de trabajo etc., todo lo referente a mejoramientos económicos de los trabajadores.
- d) Social o de Derecho: Son las que buscan mejorar las formas de lucha 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.
- e) Político: Busca la transformación del sistema político que viene imperando.
- f) Revolucionaria: Con este tipo de huelga no solo se aspira a la transformación de un sistema, sino que busca su derrocamiento a fin de instaurar la dictadura del prole

tariado, eliminar la propiedad privada y la instauración de nuevas estructuras en infraestructuras acordes con el sistema del proletariado, doctrina del Marxismo-Leninismo.

- g) De simpatía: Son huelgas o paros que realizan los trabajadores con el fin de brindarles solidaridad a sus compañeros en los momentos en que estos permanezcan en conflictos.

2.2 POR LA ACTITUD DE LOS TRABAJADORES

- a) Pacífica: Son las que desarrollan por medios legales en forma ordenada agotando los procedimientos que las leyes vigentes exigen.
- b) Violentas: Se manifiestan en forma agresiva y sus fines son más que todo contrarias al régimen de gobierno, estas pueden generar en asonadas o rebelión.

2.3 POR SU EFECTIVIDAD

- a) Reales: Cuando efectivamente existe una suspensión de trabajo. Los trabajadores se abstienen de trabajar y se retiran de los locales de las empresas.

b) Sinbólicas: Son aquellas en que los trabajadores no se abstienen de trabajar sino que lo hacen con desgano, disminuyendo sus actividades, es decir aplican una operación tortuga, con lo que se esta diciendo al patrono que en cualquier momento pueden votar la huelga.

2.4 POR SU EXTENSION

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

b) Parciales: Son las reducidas a un establecimiento o a una industria.

2.5 EN CUANTO A LAS FORMALIDADES

a) Anunciada: Cuando se le comunica al patrono.

b) Sin anuncio: Cuando no se le pasa aviso.

c) De manifestación

d) De advertencia.

e) Relámpago.

f) Escalonada; y

g) Progresiva.

2.6 POR EL TERRITORIO QUE ABARCA

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

2.7 POR EL SISTEMA LEGAL

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

2.8 EN CUANTO AL DERECHO Y A LA JUSTICIA

- a) Lícitas: Son aquellas que tienen un objetivo aceptado por la legislación. En Colombia son lícita las que tengan un objetivo profesional o económico.
- b) Ilícitas: Las que se aceptan de los objetivos antes mencionados.
- c) Legales: Las que se agotan las formalidades legales.
- d) Ilegales: Las que no se ajustan al pocedimiento legal.

- e) Justas: Las que sus reclamaciones son acorde con las necesidades reales de los trabajadores.
- f) Injustas: Las que no se ajustan a esas necesidades o esta no son reales.
- g) Directas: Las que hacen directamente los trabajadores perjudicados.
- h) Indirectas: Las que no hacen los trabajadores perjudicados.

2.9 POR LA RELACION CONTRACTUAL

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

2.10 POR LAS PERSONAS QUE LA INICIAN

- a) Asalariados.
- b) Funcionarios públicos.

- c) Empleados de empresas de utilidad privada.
- d) Prestadores de servicios sin vínculo contractual.
- e) Productores, contribuyentes o lectores; y
- f) Cualquier particular.

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

Dentro de la clasificación antes mencionada existen otras, entre ellas:

La huelga de Solidaridad: Compreendida dentro de los huelgas indirectas ya en ella participan trabajadores ajenos al conflicto laboral: con la terminación favorable a los sujetos directos, no adquieren beneficios los que intervienen en la huelga por solidaridad. Es una huelga subsidiaria que depende de otra principal: terminada ésta automáticamente fenece aquella. La Huelga de Solidaridad o simpatía nada tiene que ver con el objetivo de las huelgas principales, los participantes no son sujetos del conflicto.

La Huelga Simbólica: Son aquellas de corta duración simples manifestaciones por parte de los trabajadores a los

patrones que estan resueltos a decretar la huelga real en casos de acceder a las peticiones solicitadas. Hay un cese de actividades dentro de la empresa. En estas suspensiones, por no llenarse los requisitos procedimentales previos, existen el peligro de incurrirse en actos de mala conducta o perturbación, asi como incurrir en causales de despido.

La Huelga Política: Las huelgas políticas tienen como fundamento ejercer presión para conseguir determinados objetivos de los órganos del Estado. La presión puede ser dirigida contra los patronos, la realidad es influir libre los poderes públicos; es huelga política la que persigue una cuestión política o la que tienden a imponer su voluntad al Estado en cuanto a autoridad, aunque la finalidad tenga que ver con una situación de carácter laboral la esencia de la huelga política no se determina por la materia, dice Ernesto Krostoschin, sino por el hecho de intervenir ejerciendo presión en asunto del Estado y sus órganos competente. "La huelga política empieza ahí precisamente donde ésta intervención ejerce la simple manifestación de la voluntad o de la opinión y pretende ejercer presión directamente sobre la voluntad de aquellos órganos, tratándose de cuestiones que pertenecen a la competencia exclusiva de éstos, o que dichos órganos han tomado a su cargo dentro de

sus facultades legales, aunque las propias partes sociales pudieran arreglarla entre sí por ejemplo mediante convención colectiva".

En la actualidad hay dos países que contemplan este tipo de huelga en sus constituciones: La ley suprema del Salvador y la Constitución de Guatemala, pero limitándola aún solo caso, cuando en su artículo 2, segunda parte, estatuye que "el principio de alternabilidad en el ejercicio del cargo de Presidente de la República es imprescindible para el sistema político Nacional, y el pueblo podrá recurrir a la rebelión cuando se osare conculcar dicho principio"¹⁷

Existen con frecuencia las llamadas huelgas de hambre en la que se ejerce presión para denunciar y presionar en determinados momentos, es el caso que recientemente se dió en Nicaragua en donde su Canciller el sacerdote Miguel D'scoto inició una huelga de hambre con el fin de denunciar la graves situación que vive su país como consecuencia de los ataques contrarrevolucionarios y que según los nicaragüenses son alentados por los Estados Unidos, lo que en cierto modo no deja dudas por la actitud del congreso norteamericano de aprobar ayudas a los contras. Este tipo de huelgas ha sido utilizado para denunciar hechos como el de Ni-

¹⁷Guillermo Guerrero Figueroa. Derecho colectivo del trabajo. Ed. Temis Ltda. Bogotá 1977. Págs. 173-179.

caragua que se tornen preocupantes para el Continente.

En Colombia se han dado muchas huelgas de esta naturaleza y las comunes se han dado en el sector de los estudiantes.

3. CAUSAS Y EFECTOS DE LA HUELGA

3.1 CAUSAS DE LA HUELGA

51526

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

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

Un factor que incide en gran forma en este tipo de cese de actividades, es la inflación, consistente como lo anota Samuelson en su obra "Entendemos por inflación un período de aumento general de los precios en los bienes de consu-

mo y de los factores productivos" ¹⁸, o de la deflación, factores que producen cambios definitivos y característicos en la producción o en la distribución de la renta entre las clases sociales y con mayor fuerza en la clase trabajadora, ocasionando graves problemas laborales.

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

Salario mínimo, llamado también salario vital, es aquel que sirve para atender a las más urgentes necesidades del obrero y las de su familia; teniendo en cuenta un tipo de familia standar de acuerdo con un número medio de miembros de que se compone la familia, la edad, el sexo, del monto de entradas y salidas, clima, medio social, etc. ¹⁹, entre nosotros tienen vigencia, siendo diferente el salario mínimo en cuanto en el sector rural y en el urbano.

Salario familiar, pregonado y defendido con ahinco por la

¹⁸ Samuelson Paul. Curso de Economía moderna. Edición Aguilar, 1968, Pág. 309.

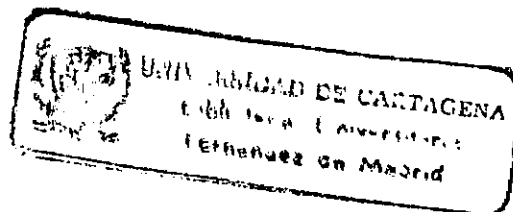
¹⁹ Ramón Gómez. Sindicatos y Huelgas. Editorial Kelly. Bogotá 1941. Pág. 96.

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

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

Las críticas al sistema del salario familiar se basan en que establecen necesariamente la desigualdad entre los trabajadores: por que el obrero soltero ganará menos salario que el casado y más mínimo aún que el devengado por un obrero casado y padres de familia, a pesar de que el soltero puede desarrollar un mayor trabajo, con más rendimiento y mayor economía de tiempo y de materia prima.

Tampoco se cree que en igualdad de circunstancia el patrón por muy generoso que sea, prefiere dar trabajo al obrero casado y padre de familia, echándose encima una carga que a la larga no podrá soportar, desechando al obrero soltero que poca complicación y gastos le acarrea.



81

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

Ultimamente se ha hablado mucho a cerca de la implantación en el país de un salario integral, inmediato y más elevado, con menos prestaciones sociales y accesorias que los salarios actuales, según los defensores de esta modalidad de salarios, los sueldos de los trabajadores han sido adornados con una cantidad ilimitada de premios y castigos, que hacen hoy difícilmente el saber a ciencia cierta cuanto cuestan los pagos al trabajo en una nómina empresarial. De lo anterior se deduce, que esta es la razón que acompaña a la idea de llegar a su salario integral que beneficia directamente a la familia asalariada, que acelere su capacidad de compra incidiendo inmediatamente en la demanda, la producción y por ende el empleo.

A las prestaciones sociales se les han sumado otro cúmulo, derivadas de las negociaciones convencionales; cesantías, primas de vacaciones, de Navidad, de antigüedad, etc. Subsidio de transporte, familiar, de educación, etc., contribución al Sena, a la Sala cuna, son entre otras las que

configuran el recargo a la nómina, y muchas de estas cargas, hacen que el empleador piense más de una vez en crear un nuevo empleo, tal situación dificulta la discusión de pliegos laborales y los aumentos salariales ya que hay que tener presente el multiplicador indirecto al aumento: además de lo anterior, en ocasiones la mayoría de los trabajadores no gozan de estas prestaciones ya mencionadas ya sea por que la elaboran en una empresa pequeña, o por que la debilidad de su organización sindical no ha permitido la consecución de mayores y mejores logros o simplemente por que solo devengan un salario mínimo que es lo que le ocurre a la gran mayoría de los trabajadores colombianos.

Esta tesis del salario integral fue propuesta oficialmente por el Dr. Alfonso López Michelsen durante su mandato, en esa época fué respaldada su idea por los gremios de la producción y por algunas centrales obrera entre ellas la UTC, la cual a través de su Presidente Tulio Cuevas, expresó su satisfacción por la propuesta presidencia y dijo: "La UTC comparte con el Señor Presidente la necesidad de incrementar el salario real del trabajador, para lo cual estamos dispuestos a reuniones en forma tripartita con los empleados y el gobierno, con el fin de presentar fórmulas que hagan posible la elevación del salario real de los tra

bajadores, haciendo un acto en aquellas prestaciones sociales que constituyen un sofisma de distribución para los trabajadores, robusteciendo un sistema paternalista y envileciendo el salario". Más sin embargo a pesar de que también agremiaciones económica tales como ACOPI, CAMACOL, ANDI, brindaron su apoyo a esta tesis, no tuvo los resultados que se esperaban. Todo esto tuvo muchas causas, la dificultad para la realización a corto plazo, las dificultades que acusa la seguridad social, los problemas de tributación que podía entrañar para los trabajadores y muchas más.

La filosofía del salario integral puede tener muy buenos fundamentos, sin embargo sus consecuencias, en un medio como el nuestro pueden ser funestas, el trabajador Standard seguro no va a emplear su nuevo y jugoso salario en saludables planes vacacionales de turismo social, ni de ahorrar una razonable porción ni siquiera en mejorar su situación y la de su familia, probablemente malbarataría el sueldo recibido.

Nos detendremos por unos instantes con el fin de hacer un breve análisis del deterioro de los salarios reales y la remuneración total al trabajo en nuestro país. El contexto socioeconómico del período en el cual se deterioró el

salario y la remuneración al trabajo se puede sintetizar de manera general a través de los siguientes hechos: disminución significativa de la tasa de crecimiento de la población y estabilización de las migraciones rural-urbana; altos índices de crecimiento económico (6.0% en promedio); descenso en las tasas de desempleo abierto (de 13% a comienzos de la década a 8% en 1978); altas tasas promedio de inflación; aumento en las tasas de interés; deterioro en la capacidad adquisitiva de la mayoría de los salarios en la economía durante el primer quinquenio y recuperación en el siguiente sin alcanzar los niveles reales iniciales²⁰; aumento del jornal agrícola real (6% en promedio entre 1976-80); reducción de las brechas salariales y aumento más rápido en la productividad que en los sectores como la industria manufacturera.

En estas condiciones, cabe preguntarse por que los perjudicados de este desarrollo fueron los asalariados? pues bien el funcionamiento del mercado de trabajo se tornó más competitivo que en la década anterior y frente al acelerado crecimiento de la oferta de trabajo y de la economía, la

²⁰ Eduardo Sarmiento. Estructura de Salarios de la Economía Colombiana. Sena, 1981 y Miguel Urrutia: Winners and losers in Colombia's Recent Growth. Fedesarrollo, Bogotá July, 1981.

demanda de mano de obra respondió con los correspondientes ajustes de precios, es decir, bajando los salarios. Frente a esta situación, el sindicalismo no logró influir en el funcionamiento del mercado, lo cual demuestra su escaso desarrollo y su debilitamiento frente al capital. Aunque algunos estudios señalan una mejora de los pobres no asalariados durante la década, resultado claro que los ingresos provenientes del capital aumentaron su participación dentro del total de los ingresos. La experiencia relatada debería ser analizada por las diversas uniones sindicales, pues existieron las condiciones, por lo menos económicas, para conseguir que la remuneración a los asalariados no hubiera perdido peso dentro del producto total; el papel del movimiento sindical en esto es de fundamental importancia²¹:

De otro lado, el exhaustivo análisis del régimen prestacional en el período referido, lleva a este estudio a refutar el "mito" de que son los alto niveles y salariales y prestaciones -en especial el régimen de cesantías pagadas por la economía organizada- los factores que desincentivan la generación de empleos. En efecto, un análisis detallado

²¹ Marta Inés Velásquez E. Evaluación del Régimen Salarial y Prestacional Colombiano. Documentos ANIF. Ediciones Gran Premio Ltda. Bogotá 1982. Págs. 130-132.

de la evolución de los salarios reales, de las prestaciones legales y extralegales, de su cobertura, y del costo de la cesantía para el empresario por sectores públicos y privados, por actividades económicas, y por cada empresa, conduce al estudio a concluir que fueron precisamente los bajos niveles de remuneración del sector moderno los que permitieron en los últimos años el desarrollo de actividades por cuenta propia y el estímulo a la generación de empleo en los sectores moderno y no moderno.

Recientes estudios han arrojado el poco sentido y viabilidad de una propuesta sobre el salario integral. El régimen vigente fracciona la remuneración al trabajo en el tiempo y según diferentes conceptos; algunas de estas partes, como los impuestos a la nómina, son administradas por el Estado, y otras como las cesantías, por el sector privado. De acuerdo con esto, podría argumentarse que atomiza retribución al trabajo, restándole libertad y decisión al asalariado sobre el manejo y control de una parte sustancial de sus ingresos. Mediante la figura de salario integral se trataría de integrar las prestaciones legales, extralegales y los impuestos a la nómina, al salario básico. Una medida de esta naturaleza tendría implicaciones económicas importantes como la disminución del ahorro nacional y un aceleramiento de la inflación; desde el punto de

vista social, los trabajadores por sí solos no podrían garantizar la prestación de ciertos riesgos a su familia, restándole además posibilidad al Estado de utilizar el recaudo por impuestos a la nómina como instrumento redistributivo.

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

- a) En el plano de la empresa, basado en el principio al mismo rendimiento igual salario. Sin embargo en modo alguno no son iguales las prestaciones individuales de cada trabajador ni las exigencias y molestias de los diversos puestos de trabajo. Hay que tener en cuenta también que los obreros son distintos por su formación, situación y responsabilidad. Al fijarse el salario dentro de la empresa hay que tener en cuenta estas diferencias. Las formas actualmente usuales de salario no se basan solo en el pago como contraprestación del trabajo si no que intentan el fomento de un rendimiento laboral que sean más favorable a la empresa. Aunque desde el

punto de vista de la Justicia, no se pueden hacer objeciones de principio a las formas racionales del salario por rendimiento, hay que tener en cuenta los peligros de los nuevos métodos de pago. Las investigaciones anotan como resultado, la dificultad de calcular las retribuciones, la dura carga del destajo hecho conforme a la ciencia del trabajo y el esfuerzo que provocan los estímulos de rendimientos, conducen frecuentemente al descontento personal de los trabajadores o entre jornaleros destajistas.

b) La fijación del salario dentro de la empresa supone una decisión acerca de la distribución macroeconómica entre capital y trabajo. Hay que tener en cuenta que los salarios significan, por una parte, capacidad adquisitiva para los bienes producidos por los empresarios, y que, en otro aspecto, representan gastos para los mismos empresarios.

c) El salario justo no atañe únicamente al capital y al trabajo, sino que tiene importancia para los sectores de la moderna sociedad económica.

El equilibrio entre el sector primario de la producción original agrícola y minera, el sector secundario del acabado artesano e industrial y el sector terciario de las prestaciones de servicio es perturbado manifiestamente,

de manera que las tensiones entre la agricultura, la industria y las empresas de servicios se hacen cada día más problemáticas en un "creciente número de estado", situación que ya va repercutir en política de salario. La minería y la agricultura son trabajos muy intenso. Característico de la manufactura y de la industria en el desarrollo de la productividad, muy superior al de los demás sectores de la economía que hace posible aumentar los salarios, que repercute en la agricultura, la minería y en la empresa de servicios.

Los problemas salariales existente en los tres sectores de la moderna sociedad económica sugieren, más bien, una doctrina en las que el centro de gravedad de su actuación deben situarse en los asuntos comunes, el más importante de los cuales es colaborar del modo más fecundo posible para el bien general de todo el pueblo.

d) La altura de los salarios depende, en cierto lugar, de la parte de la renta nacional que se destine a la "Seguridad Social". En este sentido la idea del salario familiar desempeña un gran papel. "Las condiciones sociales y económicas dentro de la sociedad civil debían estar regulada de tal manera que hicieran posible a todos los padres de familia ganar y adquirir lo necesario para alimen-

tarse él, su mujer y sus hijos según su rango y estado. Sin embargo, la exigencias de pagar el salario familiar relativo no puede cargarse sobre la empresa particular, porque en tal caso los padres de los muchos hijos estarían expuestos al peligro del paro, ya que las empresas, para evitar gastos, podrían verse tentadas a preferir obreros solteros a casados y sin hijos. Habrían que buscar, por tanto, formas de compensación supra empresariales.

La compensación entre familias sin hijos o con pocos hijos y las familias entre ambos grupos, cosa que es perfectamente posible dentro de cada rama económica y grupo profesional, a pesar de la violenta oposición de los grupos de interés.

"En cuanto a las huelgas motivadas por la reducción de las horas de trabajo, datan de hacer muchos años, así como en el sistema de las ocho (8) horas de trabajo diario, es tan viejo como en el mundo. La siguiente comunicación". Todos los obreros de las fortificaciones y fábricas trabajarán ocho horas al día, cuatro por la mañana y cuatro por la tarde".

Más sin embargo a pesar de ser tan antiguo, este sistema tardó mucho en imponerse en el mundo moderno, por esta

razón la lucha por las reducciones de las jornadas de trabajo se han mantenido hasta épocas recientes y tal vez se siguen manteniendo de acuerdo a las nuevas necesidades que surjan, con base en esto se ha logrado implantar el sistema de jornada continua en algunos establecimientos públicos y privados.

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

Otras de las causas es la de tipo profesional, que se encuentra tipificada en nuestra legislación el Art. 429 del Código Sustantivo del Trabajo. En este tipo de cese de actividades lo que el trabajador pretende es poder laborar en condiciones de higiene para que su salud no se vea afectada, que las horas de trabajo sean proporcionales al desgaste físico ocasionado por la relación del trabajo, además de todo lo anterior que se tenga las medidas de segu

ridad de acuerdo a las normas vigentes sobre la materia y al tipo de explotación a que se dedique la respectiva empresa y a la preparación técnica y científica de cada uno de los trabajadores para que estos logren una superación de tipo académico que influyan en su situación tanto social como económica.

En el plano colectivo.

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

En plano del contrato individual de trabajo.

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

El problema que se presenta es el saber si la huelga ilegal o ilícita da al patrono un motivo justo para la disolución. La cuestión debe contestarse afirmativamente, y es decidida en general y en este sentido, una vez declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajador cuando el patrono queda en libertad de despedir a quienes hubieran intervenido o participado en el y respecto a los trabajadores amparados por el fueron, el despido no requerirá calificación judicial, según el aparte lo del inciso segundo del Artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo.

El Decreto 2164 de 1959 reglamentó los Artículos 450 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo que norman sobre la suspensión colectiva ilegal del trabajo, así; artículo 1º, Declarada la ilegalidad de un paro el Ministerio del Trabajo intervendrá de inmediato con el objeto de evitar que el patrono correspondiente despida a aquellos trabajadores que hasta ese momento hayan hecho cesación pacífica.

La solidaridad.

Es otra de las causas por la cuales se pueden ocasionar una huelga, consistente en la coacción que pretenden ejercer los trabajadores de una empresa contra los patronos de otra con el fin de que esta última satisfaga las exigencias de sus propios trabajadores. Este tipo de huelga a pesar de que se dan con frecuencia, no es admitido en nuestro medio legal, pues solo se admite un cese de actividades cuando existe una relación directa entre los trabajadores y los patronos.

3.2 EFECTOS DE LA HUELGA

"Los efectos de la huelga han sido siempre desastrosos, tanto para los patronos como para los trabajadores. También las huelgas promulgadas y de gran número de obreros traen un perjuicio grande y directo a la economía Nacional. Para evitar estos perjuicios ha quedado escrito en la mayoría de las legislaciones de los países, disposiciones por medio de las cuales el gobierno tiene derecho a intervenir en forma amplia y con tendencia a evitar las grandes consecuencias que para un determinado país pueda acarrear en su industria la huelga.

Cualquier persona medianamente informada de las cuestiones económica-sociales podrá ver los perjuicios que han sufri-

do las industrias nacionales y podemos citar como caso histórico la célebre huelga de los navieros del Magdalena que vino prácticamente a acabar con la navegación fluvial de aquella arteria nacional"²².

Desde el punto de vista jurídico los efectos de la huelga son varios y se producen en diferentes campos del trabajo pero determinadas por circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro. Es entendido, sin embargo que el patrono quedará en libertad de despedir a todos los trabajadores que de una u otra forma han conocido la declaratoria de ilegalidad de la huelga, persisten en el movimiento por cualquier circunstancia.

Desde luego el patrono no esta obligado a hacer el uso del derecho de despido, y puede renunciar a su ejercicio. El abandono del trabajo a causa de una huelga ilícita equivale a la interrupción injustificada de las labores, lo que constituye para el patrono un justo motivo de despido. Pero la actitud del trabajador debe ser la de la responsabilidad, claro que a facta de culpa o sea en un caso de error excusable sobre la ilicitud de la huelga, o en caso

²²Ramón Gómez Salazar, Sindicatos y Huelgas. Ediciones Kelly. Bogotá 1941, Págs. 99-100.

de fuerza mayor, el motivo justo no existe.

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

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

Otros efectos de derecho privado serían las obligaciones de indemnización a cargo de los trabajadores que individualmente hubieren cometido actos ilícitos, sobre todo cau

sando daños intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo.

El numeral 3º del Artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo se expresa así: "Las sanciones a que se refiere al inciso anterior no excluyen la acción del patrono contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado".

En el plano individual de asociación sindical.

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

El artículo del Código Sustantivo del Trabajo, se refiere a sanciones a los directores así: "Si el acto u omisión constitutivo de la transgresión es imputable a algunos de los directores o afiliados de un sindicato, y lo hayan ejecutado invocando su carácter de tales, el funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación que así mismo

haga del hecho, requerirá a el sindicato para que aplique al responsable o los responsables, las sanciones disciplinarias previstas en los estatutos. Vencido el término señalado en el requerimiento, que no será mayor de un mes, sin que haya impuesto las sanciones, se entenderá que hay violación directa del sindicato...", para los efectos de las sanciones del art. 380 del Código Sustantivo del Trabajo.

4. RESTRICCIONES AL DERECHO DE HUELGA

El derecho de huelga no es universal, sus limitaciones aparecen en normas o disposiciones del ordenamiento positivo que restringen el ejercicio de ese derecho. En nuestro medio, por lo menos, no lo es. Este ha sido reservado por la legislación nacional para determinar categoría de trabajadores solamente.

De tal manera que existen una serie de limitaciones al derecho de huelga; por ejemplo, no se puede realizar en los servicios públicos. En nuestro país la misma Constitución Pública así lo declara. En caso de que ocurra una suspensión por trabajadores del servicio público, ella más que ilegal o ilícita, es antijurídica, por cuanto está atentando contra una norma prohibida de derecho Constitucional. No pueden participar en ella, por tanto, ni los empleados públicos ni los trabajadores oficiales.

En el sector privado tampoco le está permitida su partici

pación a la totalidad de los trabajadores. Por tal razón la huelga se halla prohibida en todas aquéllas actividades o empresas consideradas como de servicio público, por ejemplo es el caso de los transportadores que no pueden paralizar sus servicios, más sin embargo esto ha sido objeto de constantes violaciones por ser el estado incapaz de controlar al gremio de los transportadores que sin negarlo consti- tuyen un poder dentro del poder estatal.

Las controversias que se susciten entre patronos y trabaja- dores con relación a la prestación de servicios, deben re- solvearse por medio del arbitramento.

De lo anterior se concluye que realmente el número de tra- bajadores colombianos que se benefician con este derecho son relativamente escasos, ello por cuanto habría que des- contar el número de trabajadores al servicio del Estado en aquéllos campos del servicio público y el otro conglome- rado sería el de los trabajadores privados en la prestación de servicios públicos, quiere decir entonces que la igual- dad de los trabajadores solamente es una declaración de prin- cipios.

5. ETAPAS DEL CONFLICTO COLECTIVO

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

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

Hace unos treinta años un conflicto social en Colombia se denominaba huelga y era un problema estrictamente laboral, que incumbía, según su giro, a la decisión de los jueces

o a la toma de medidas represivas por parte de la policía. Por desgracia, hoy un conflicto de esta naturaleza es mucho más que una huelga. Pone en crisis a todo un sistema, en jaque al gobierno y amenaza peligrosamente la seguridad social del país. Se ha logrado gracias al empirismo de nuestro Estado, que quiere improvisar una solución para cada caso; que el conflicto se haya institucionalizado y que lo normal empiece a significar cuantitativamente lo que normalmente ocurre en el país.

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

La negociación de un conflicto requiere de ciertas premisas para enfrentar, en su análisis y solución a un conflicto la boral, dichas premisas son :

a) Toda negociación de un conflicto parte de una situación

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

- b) Todo conflicto debe preveer alternativas, porque se parte de las bases en que se va a negociar. Este término extraído del mundo del comercio. "negociación", es legítimo aplicarlo aquí, sin falsos moralismos, para reconocer que se trata de una discusión por competencia, que ambos bandos quieren sacar el máximo de beneficio para sí, para evitar la tensión que, evidentemente es irreconciliable, tanto que uno como el otro debieron presentar alternativas.
- c) Al iniciarse todo conflicto debe estipularse una serie de hechos que signifiquen simbólicamente cuál es el estado de avance de las discusiones en términos de éxitos o de derrotas para ambos bandos.
- d) Que se prevea un tiempo máximo para cierta clase de conflictos. Los conflictos, al menos a nivel interno, deben fijar un plazo prudencial para tomar una decisión aceptada o impuesta, pero valedera para todos. El tiempo es un factor decisivo en todo litigio, el tiempo de

be ser calculado como un plazo dentro del cual se pueda llegar a un acuerdo sin que por el mismo transcurso del tiempo no resulten definitivamente lesionadas ambas partes. Ese tiempo no debe ser tomado de improviso, el que desee fijar el gobierno según la fuerza de las circunstancias, sino un tiempo previsto por la ley, entre otras cosas para que los negociadores sepan de antemano que no se puede jugar a la ley del cansancio y que existen responsabilidades específicas tanto para unos como para otros.

Antes de declarar la huelga es necesario según se desprende de la Ley 39 del 5 de Febrero de 1985, agotar, los pasos que han sido determinados para llegar a esta fase del conflicto, los cuales se pueden resumir de la siguiente manera :

5.1 DURACION DE LAS CONVERSACIONES

El Artículo 1° de la nueva ley, reformatorio del Artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el Artículo 28 del Decreto 2351 de 1965, determinó que las conversaciones de negociación de los Pliegos de Peticiones en esta Etapa de Arreglo Directo durarán quince (15) días hábiles, prorrogables de común acuerdo entre las partes,

hasta por diez (10) días más.

En lo concerniente a este Artículo de la nueva Ley, considero que en realidad es poco lo que se ha pretendido en su reforma y más bien son los términos los que han sufrido cambios, pero sustancialmente no veo logros de gran envergadura. Se cambió la frase "arreglo directo", por la de "negociación de los Pliegos de Peticiones en esta Etapa de Arreglo Directo", pues se mantienen vigentes los términos en cuanto al tiempo, que el Artículo anterior también los había fijado en quince (15) días hábiles, prorrogables por diez (10) días más, diferenciándose en cuanto a que debe ser de común acuerdo, mientras que en la anterior, cualquiera de las partes podía solicitar la mencionada prórroga.

5.2 ACUERDO

En este punto se especifica la importancia que representa la presentación del Pliego de Peticiones de los trabajadores al patrono, pues es allí donde se inicia la Etapa de Arreglo Directo y la negociación misma. Como lo señala el Artículo 376 del C.S.T. (Modif. por el Art. 16 de la Ley 11/84, el pliego debe ser presentado al patrono dentro de los dos meses siguientes a su aprobación por la Asamblea

sindical.

Al tenor del Artículo 2º, de la Ley 39 de 1985, que reformó el Artículo 435 del C.S.T, ha determinado que el Pliego de Peticiones debe ser presentado por "negociadores", que deberán estar investidos de plenos poderes para celebrar y suscribir los acuerdos a que se lleguen en la Etapa de arreglo directo. Con esta nueva disposición desaparecen las dificultades que en esta etapa tenía la negociación, respecto del alcance de las facultades de los negociadores sindicales. Si bien es cierto que al comienzo de este párrafo anotamos que el Artículo a que comentamos, determina la intervención de "negociadores", si en cierto modo nos referimos a que se determina dicha intervención, si bien no aparece con esa luz, se presume de antemano, que deben existir tales negociadores, a quienes el mismo Artículo, les exige unas calidades específicas.

Se exigen cualidades especiales a los negociadores por razones muy obvias, pues las determinaciones que tomen en el curso de las conversaciones de Arreglo Directo, tienen el carácter de ley para las partes y no son susceptibles de replanteamientos o modificaciones en Etapas posteriores del Conflicto Colectivo.

Los negociadores son entonces los delegados de los trabajadores, quienes son nombrados por el respectivo sindicato o los trabajadores no sindicalizados, nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que represente al patrono, o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan .

Los "delegados", o "negociadores" (sinónimos utilizados, en el primero por el Art. 432 del C.S.T. y el segundo variado por el Art. 2° de la Ley 39/85,) deben ser colombianos, mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis (6) meses. Las anteriores exigencias las trae el Art. 432 del C.S.T.

El Decreto Ley 2351 de 1965 en su Artículo 27 subrogó el Artículo 433 del C.S.T., regulando de tal manera el inicio de las conversaciones, que las limitó a términos breves con el fin de evitar dilaciones por parte de los patronos, y es por ello entonces, que se obliga al patrono a recibir a los negociadores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la recepción del pliego, con la obligación de iniciar el estudio de las solicitudes en un plazo

máximo de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego. La negativa o renuencia del patrono a iniciar las conversaciones de arreglo directo, le acarrearán sanciones con multas de cinco a diez veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del SENNA. Es de anotar que en esta última parte del Art. 433 numeral 2°, fue reformado por el Art. 21 de la Ley 11/84, ya que el Artículo anterior fijaba multas de sucesivas de dos mil pesos a cinco mil pesos por cada día de demora a favor del Instituto Colombiano de los Seguros Sociales.

El mismo Decreto Ley que comentamos en su Artículo 25, estableció medidas de protección a favor de los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones, consistentes en que no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Esta protección comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones. En cuanto a las justas causas a que se refiere el Artículo 25 del D.L. 2351/65, para dar por terminado el contrato de trabajo, son únicamente las enumeradas taxativamente en el Artículo 7° del D.L. 2351

/65 que modificó los Artículos 62 y 63 del C.S.T.

En cuanto al desarrollo de las conversaciones se puede afirmar que la nueva modificación, Ley 39/85, le ha imprimido a esta etapa un impulso en la agilización de su desarrollo, despojándola de trámites engorrosos que al final no eran más que artificios dilatorios. Antes los Artículos 435 y 436 del C.S.T., señalaban que los acuerdos sobre el pliego de peticiones desembocaba en la firma de la convención o pacto colectivo. En el caso contrario, es decir sino se llegaba a ningún acuerdo se hacía constar en un acta, y estas diferencias eran sometidas al proceso de la conciliación; etapa ésta que fue derogada en su totalidad del C.S.T., por el Artículo 4° de la Ley 39/85.

Ahora conviene anotar la importante innovación que ha introducido la Ley 39/85, sobre todo en el Artículo que estamos comentando, en cuanto frena algunas actitudes dilatorias que se venían dando anteriormente, ya que en la actualidad los acuerdos a que se llegue en la etapa de arreglo directo, "no son susceptibles de replanteamientos o modificaciones en etapas posteriores del conflicto colectivo", quiere decir que estos acuerdos tienen carácter definitivo y para hacerlo valer, es necesario firmar las actas respectivas en donde se dejará constancia de los acuerdos en un

acta final. Todo ello representa un avance importante en la agilización del trámite, pues evita que una de las partes se retracte de lo actuado, lo que confiere certeza para los árbitros, en el evento de que se convoque a un Tribunal de Arbitramento.

En caso de acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones se sigue el procedimiento tradicional: se firma la Convención Colectiva o Pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el Patrono, y se enviará una copia al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social por conducto del Inspector del Trabajo respectivo.

Finalmente se ha prevenido el caso de un desacuerdo en la etapa de Arreglo Directo, así se hará constar en el acta final que deberá ser suscrita por las partes, en el cual expresarán el estado en que quedaron las conversaciones, y copia de esta acta final se entregará al día siguiente al Ministerio del Trabajo.

5.3 ETAPA DE LA MEDIACION

A partir de la vigencia de la nueva Ley (39/85) se sustituye expresamente la anterior etapa de la Conciliación, para dar paso a una moderna concepción del discurrir de

los conflictos colectivos en nuestro país, por el de La Mediación, que se inicia al día siguiente de concluida la Etapa de Arreglo Directo, consistente en la intervención obligatoria del Ministerio del Trabajo, cuya única finalidad es la de buscar una solución democrática al conflicto. Para dar cumplimiento a esta exigencia de la Ley, el Ministerio del Trabajo deberá nombrar funcionarios idóneos y experimentados en la materia, y estarán investidos de amplias facultades para mediar entre las partes en conflicto, deberán convocarlas para presentarles fórmulas de solución suficientemente motivadas y claras, en forma tal que puedan ser rechazadas o aceptadas por las partes.

En el curso de esta nueva etapa las partes pueden reestructurar sus propias comisiones, sustituyendo total o parcialmente a sus integrantes y deberán ratificarse los plenos poderes para resolver el diferendo. Esta etapa de Mediación tendrá una duración de diez (10) días improrrogables. La antigua etapa de Conciliación tenía un término de quince (15) días contados desde la fecha de aceptación de los conciliadores, prorrogables de común acuerdo, por diez (10) días más.

El término de la Mediación se contará a partir del día siguiente de la terminación del arreglo directo, de inmedia

ta el Ministerio del Trabajo deberá convocar a las partes para reiniciar las conversaciones. Las partes en conflicto deberán suministrar toda la información que sea pertinente relacionadas con el conflicto y que sean solicitadas por los funcionarios del Ministerio. Toda esta información que haya sido suministrada, debe ser guardada con estricta reserva por el funcionario con la expresa prohibición de revelar su contenido al público de aquéllas que sean de estricta confidencia, las cuales deben ser señaladas por las partes.

El Ministerio del Trabajo sancionará con multas de diez mil (\$10.000.00) a cien mil pesos (\$100.000.00) en favor del Instituto de los Seguros Sociales a una de las partes en conflicto que se niegue a suministrar o dilate el suministro de las informaciones, y hasta tanto la parte sancionada no haga la consignación de la multa a favor de la citada institución, no será oída y no se le dará trámite a los recursos legales interpuestos por ella.

Es bueno anotar la falta de criterio y firmeza por parte de nuestro legislador, que a decir verdad, en reiteradas ocasiones ha demostrado su falta de determinación en algunos temas de suma importancia en la vida nacional. Si analizamos un poco de la retrospectiva de esta nueva Ley,

nos daremos cuenta que ciertamente tenemos razón. Es el caso de la falta de técnica y criterio definido en cuanto a la destinación de las multas a que se hace referencia. En el D.L. 2351/65, eran con destino al Instituto de los Seguros Sociales; con la Ley 11/84, se le dió paso a su destinación al SENA; y con la Ley 39/85 nuevamente dichas multas pasan al Seguro Social. Por lo anterior se crítica a la nueva Ley, en cuanto a su efectividad práctica, la cual es calificada por algunos tratadistas y algunos sectores económicos como de dudosa desde el punto de vista de las sanciones a que puede dar lugar su incumplimiento. Como se puede establecer en la recientemente pasada Ley 11/84 que había elevado la cuantía de las multas a que nos hemos venido refiriendo. Según el Artículo 23 de la citada Ley, la multa podría equivaler al monto de cinco a veinte veces el salario mínimo mensual. La Ley 39/85, retrocediendo en este práctico sistema de valor constante de las multas, volvió al viejo sistema del D.L.2351/65 de instaurar límites fijos al valor de las mismas, que de sactualizan y pierden su eficacia práctica en muy breve tiempo, con mayor razón en un país con un sistema económico donde las unidades circulantes sufren una devaluación constante, considero entonces, que en poco tiempo esta norma de este Artículo, en esta nueva Ley, muy pronto será obsoleto e inoperante y por lo tanto estará expuesta

a ser violada con frecuencia.

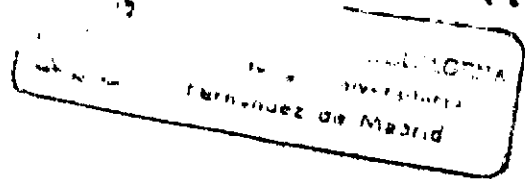
Como es de suponer todo proceso, toda etapa de un conflicto Colectivo de trabajadores, debe tener un límite, en consecuencia la Mediación no puede ser indefinida y menos cuando su criterio filosófico ha sido el de darle agilidad al proceso de los conflictos en aras de buscarle soluciones. Es por ello que de conformidad con el Artículo 7° de la Ley 39/85, la Mediación tendrá una duración de diez días hábiles improrrogables a partir del día siguiente al de la terminación de la Etapa de Arreglo Directo. Suministra aclaración en cuanto a día hábil, el parágrafo del Artículo 8° agrega que los términos de estas etapas "se contarán conforme a lo que prescribe el Artículo 62 del Código de Régimen Político y Municipal", lo que equivale a decir que se "entienden suprimidos los feriados y de vacantes", como lo define la norma en referencia.

Una vez vencido el término señalado para la Etapa de la Mediación y aún persistieren las diferencias entre las partes sobre alguno o algunos puntos del pliego de peticiones, deberá, entonces, suscribirse un acta por las partes y funcionarios del Ministerio del Trabajo que hubieren intervenido en la Mediación, en la cual deben constar los acuerdos a que hubieren llegado, y se dejará constancia

expresa sobre los puntos en diferencias que sigan persistiendo. De todo lo anterior se deberá entregar copias a las partes y al Inspector del Trabajo o Alcalde Municipal, de todos los nombramientos, actas, convenciones y pactos que en esta Etapa se realicen, de acuerdo al texto del Artículo 443 del C.S.T., que no fue tocado por la nueva Ley (39/85).

En torno al verdadero significado de la Etapa de Mediación consideran algunos sectores de la opinión pública, especialmente las instituciones industriales "ANDI" por ejemplo, que estima que la etapa de Mediación es lo uno y lo otro, vale decir, la intervención del Ministerio dentro de los términos que establece la Ley. Se hace necesario en la práctica que las partes en conflicto lo manifiesten por escrito al Ministerio que están en disposición de aceptar su mediación.

El Artículo 9° de la citada Ley autoriza seguir adelante con las negociaciones, pues dice que "concluido el término legal señalado para la etapa de "Mediación". . . continuará el proceso. Esta determinación del legislador coincide con la finalidad de acelerar el proceso de Mediación que persigue indudablemente la nueva Ley. De todas maneras se espera que el gobierno a través del Congreso reglamente esta nueva Ley y al hacerlo se deberá dar claridad a este punto.



6. DECLARATORIA DE LA HUELGA

El Capitulo IV de la ley 39 de 1985 regula los pasos que se deben seguir en la etapa de declaratoria de la huelga, y en el mismo capitulo señala el curso que debe seguir el desarrollo de la parálisis de las labores de una empresa. Establece la Ley que una vez concluido 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 para que decida entre la declaratoria de la huelga o la convocatoria de un tribunal de arbitramento. Esta decisión deberá tomarse en votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores que deban integrar la asamblea. Previamente se dará aviso a las autoridades del trabajo con una antelación no inferior cinco (5) días hábiles.

La asamblea general de los trabajadores directamente comprometidos en el conflicto, encierra a todos aquellos trabajadores que sin estar sindicalizados tienen intereses di

rectos en el desarrollo del conflicto y por su puesto de sus resultados finales. Cuando la ley designa el término o la expresión "comprometidos", se refiere esencialmente al interés que estos trabajadores guardan en torno a los finales que se persiguen con el desarrollo de un conflicto de esta magnitud. Creo entonces que la ley no señaló discriminaciones en este sentido y por lo tanto se amplía su campo a todos aquellos trabajadores que persiguen reivindicaciones de tipo económico, de orden social y por que no decirlo que también se persiguen fines políticos. Entonces la nueva ley no ha pretendido darle personería en torno al conflicto a los trabajadores sindicalizados, si esa hubiera sido su intención creo que hubiera sido clara y empleado la expresión "trabajadores sindicalizados", no fué esta la locución empleada por el legislador, porque precisamente entendió que podía darse el caso de trabajadores directamente comprometidos, sin que por ello estuvieran necesariamente sindicalizados, como sucede en los pactos colectivos que se rigen por estas mismas disposiciones de la negociación colectiva. Y puede darse el caso también de personas sindicalizadas que no estan directamente comprometidas en el conflicto, como en el caso de los miembros de un sindicato de industria (si se quiere mayoritario), pero que no son trabajadores de la empresa respectiva, y por ende, no pueden asistir a la asamblea ni tienen

voto para decidir la huelga u optar por el tribunal. Es de advertir también que los trabajadores no sindicalizados se benefician de la convención, bien directamente o por adhesión lo que implica su directo compromiso en el conflicto.

Cabe anotar que la tesis contraria conduciría a situaciones absurdas, porque en semejante orden de ideas habría que admitir que en un sindicato de 25 miembros, en una empresa de mil, cinco mil, diez mil... o más trabajadores, 13 podrían llevar a todos los demás a la huelga. Y no es de recibo una interpretación que conduzca o pueda conducir a situaciones que repugnan con la razón. Es este el argumento de reducción al absurdo, que tienen plena validez en la lógica jurídica que preside la interpretación funcional de las normas.

Las siguientes apreciaciones que a continuación me permito transcribir, provienen de un valioso comentario hecho por el Doctor Jairo Escobar Padrón, Vicepresidente de asuntos sociales y laborales de la Asociación Nacional de Industriales "ANDI", aparecida en la revista actualidad laboral editada por la Legis en su edición de mayo/junio de 1985.

"De otro lado, no fué la intención del legislador modificar

mediante esta ley, las normas sobre representación sindical prevista en el artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto 2351 de 1965, artículo 26. De estas normas se infiere que un sindicato minoritario jamás podrá tener la representación de todos los trabajadores. En efecto si uno de varios sindicatos minoritarios no pueden llevar la representación de los trabajadores de la empresa, un sindicato único, también minoritario tampoco podrá ejercer dicha representación, pues donde hay la misma razón debe haber la misma disposición. Lo anterior se deriva de que la huelga es un acto eminentemente democrático que se rige por la ley de las mayorías. Máxime si se tiene en cuenta que estas disposiciones, que niegan la representación de todos los trabajadores al sindicato minoritario, para efectos de presentación del pliego de peticiones y negociación del conflicto, se toman más drásticas para la decisión de la huelga, pues para ello se consagró norma especial que en ningún caso podría interpretarse como que ella estableció menores requisitos o "la ley de las minorías" para un acto más trascendental y que afecta a todos los trabajadores.

"En simetría con lo dicho, el artículo 448, inciso 2° regulando las funciones de las autoridades, dice que: Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa per

sista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho..."

"Por ello, las normas sobre representación sindical, ya aisladamente, ya en su contexto, consagran que tal representación ("para todos los efectos de la contratación colectiva": hoy, excepto la huelga o el tribunal, que tienen norma especial) puede ser preferencial o conjunta.

Lo primero ocurre cuando el sindicato de base, gremial o de industria, agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa. La representación conjunta, en cambio, supone varios sindicatos minoritarios. Lo que no ha hecho la ley en parte alguna, es otorgar a un sindicato minoritario único, para la decisión de la huelga, la representación de todos los trabajadores. Quiere decir todo lo anterior, que cualquier trabajador de la empresa, sindicalizado o no, puede estar directamente comprometido en el conflicto, y por ende, tiene vocación de asistencia y voto a la asamblea prevista en el artículo 9° de la ley. Y como todos los trabajadores tienen esa vocación, el quórum de la susodicha Asamblea tiene que establecerse con base en el número total de los trabajadores de la empresa. Se corrigió así aquella anomalía, conforme a la cual la ley posibilitaba, en determinados casos, que una minoría pudiese condu-

cir a una huelga a todos los trabajadores, lo que evidentemente contrariaba el postulado democrático que rige un acto tan trascendental como es el de la huelga".

Agrégase a lo dicho el hecho de que la huelga suspende todos los contratos laborales de la empresa, situación más que poderosa para que todos los trabajadores se sientan directamente comprometidos en esta decisión, máxime si se tiene en cuenta su vocación a beneficiarse, directamente o por adhesión, del resultado final del conflicto (artículos 37 y 38 Decreto 2351/65). En efecto, declarada una huelga en forma legal, ningún trabajador puede sustraerse de ella con el derecho de que no la votó. Lo que sí parece absurdo es que esta decisión pudiese imponerse a quien no se le dio oportunidad de participar y expresarse, por no haberse le convocado a la respectiva Asamblea".

"Finalmente, debe indicarse en el Decreto Reglamentario la fecha límite en que ha de celebrarse esta Asamblea, que no podrá ser más allá de dos (2) meses de terminada la etapa de mediación, conforme al literal e) del artículo 450 del CST. Sin embargo, el término que consagre el Reglamento debe ser sensiblemente más breve, de acuerdo con la clara finalidad de la Ley".

Ahora bien, cuando los trabajadores optaren por la huelga en los términos antes expresados, ésta sólo podrá efectuarse transcurridos cinco (5) días desde la declaratoria y no más de treinta (30) días después. Hasta aquí la norma es igual a la anterior. Sin embargo, la nueva disposición suprimió la frase que expresaba: "Los trabajadores deberán abandonar el lugar del trabajo".

"Esto podría hacer pensar, a primera vista, que hoy los trabajadores pueden permanecer en el lugar del trabajo durante el desarrollo de la huelga. Pero esta conclusión entraña evidente error. En efecto, la permanencia del trabajador en el lugar de trabajo se fundamenta en su obligación de prestar un servicio a favor de un patrono, el cual le paga recíprocamente un salario. Empero, el contrato de trabajo se suspende "por huelga declarada en la forma prevenida por la ley"; y durante el período de la suspensión se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el patrono la de pagar los salarios de esos lapsos (artículos 51 y 53 del CST). Tiene entonces que si no se puede prestar el servicio, precisamente en razón de la huelga, ni el patrono puede exigir que se labore, desaparece todo fundamento jurídico para que el trabajador pueda permanecer en el lugar de trabajo, al menos sin la asquiescencia del patrono o de los due

ños de la empresa. Es un caso idéntico al que rige en todas aquellas situaciones en que desaparece la obligación de prestar el servicio; dominicales, vacaciones, licencias clausura temporal de la empresa, etc. En este orden de ideas, puede concluirse legítimamente que la frase se suprimió porque era inócua. Si bien su supresión no carece de efectos prácticos, pues si no existe la obligación de abandonar el lugar de trabajo ello significa que puede hacerse la plausible excepción de algunos empleados, como por ejemplo aquellos que deben atender labores inaplazables y absolutamente indispensables, en los términos del artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo, y hoy podría agregarse la presencia de funcionarios directivos de la empresa, que deben precisamente estar disponibles todo el tiempo para las negociaciones con el sindicato y para que éstas lleguen a un pronto arreglo".

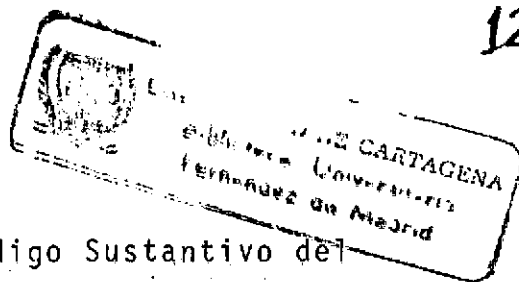
"Finalmente, dentro del término anterior a la realización de la huelga (entre cinco y treinta días después de su declaratoria) pueden darse etapas similares al arreglo directo y a la mediación, por iniciativa de ambas partes, y pudiendo laborar en este caso incluso los domingos y festivos para obtener un acuerdo"²³.

²³Escobar Padrón Jairo. Vicepresidente de Asuntos Sociales y laborales de la ANDI. Revista Actualidad Laboral. Ediciones Legis. Mayo/junio de 1985, Bogotá.

Hemos tenido la oportunidad de analizar con modestia uno de los derechos de mayor embargadura en la historia de las luchas sociales, es por ello que considero de vital importancia filosófica, del metabolismo de su desarrollo y que conlleva finalmente su actitud de presión. Veamos en si que es la huelga, no es su definición semántica, sino en su discurrir.

"La huelga es la suspensión colectiva, temporal o pacífica del trabajo que se efectúa con fines económicos o profesionales que los trabajadores proponen a sus patronos, y previos los trámites que establece la ley (Código Sustantivo del Trabajo artículo 429)".

La reglamentación de la huelga en Colombia está sujeta a los parámetros de la norma citada. La ley repite, e insiste en que su desarrollo debe efectuarse ordenada y pacíficamente, así lo señala el artículo 446 y ordena a las autoridades el ingreso de trabajadores o grupos denominados minoritarios, siguiendo la normatividad del artículo 448. Por la naturaleza misma del conflicto de la huelga, se hace necesario que durante el curso del conflicto o parálisis de actividades, la misma ley autoriza a constituir comités de huelga, para así de esta manera poder manejar la compleja situación que se puede dar, ello esta ga-



garantizado por el artículo 447 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la antigua legislación se ordenaba perentoriamente que los trabajadores debían abandonar el lugar de trabajo. La ley 39/85, artículo 10, suprimió ese punto, y se limita a señalar que la huelga sólo puede efectuarse transcurridos cinco días de su declaración y no mas de treinta días después. Agrega que en la Etapa previa a la huelga las partes pueden adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio del Trabajo, con el fin de buscarle una solución al conflicto.

Por la naturaleza de la huelga, por ser este mecanismo parte vital de la negociación colectiva de los trabajadores y patronos, es indispensable que existan límites en cuanto al tiempo de su duración y en cuanto a que tipo de trabajadores pueden acudir a la huelga para buscar la firma de un pliego de peticiones, en torno a este tema ya lo hemos señalado en capítulos anteriores, que los trabajadores al servicio de empresas de servicios públicos, les está prohibido. Pues bien cuando una huelga no puede llegar a su resultado a que a través de ella no se ha podido obtener los fines perseguidos, la ley ha preveido este aspecto, constituyéndose la alternativa final de una solución arbitral.

El arbitramento es un modo de poner fin al conflicto colectivo a través del Laudp proferido por un Tribunal de Arbitramento, designado para tal fin.

Nuestra legislación ha señalado cuatro posibilidades de arbitramento en los conflictos colectivos de trabajo a saber:

1° Arbitramento en los servicios públicos.

2° Arbitramento por decisión de los trabajadores que pueden optar por esa vía de solución al terminar la mediación o en cualquier momento de la huelga.

3° Arbitramento por decisión del Estado cuando un conflicto colectivo lleva más de cuarenta días de huelga. (D.939/66).

4° Arbitramento por decisión del Estadp cuando una huelga afecta gravemente la economía nacional considerada en su conjunto; en este caso el Presidente, previo concepto favorable de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia puede ordenar la terminación de la huelga y convocar a un tribunal de arbitramento para que resuelva el conflicto, tal como lo ordena la Ley 48/68.

La culminación de las negociaciones, por cualquiera de las vías señaladas, conlleva a la firma de la Convención Colec

tiva de Trabajo, en caso de haberse resuelto el conflicto por la decisión de un tribunal de arbitramento, será el resultado de una laudo Arbitral el que señalará finalmente el curso de las relaciones de trabajo para trabajadores y empresas, ya que esta decisión tiene los mismos efectos de la Convención de Trabajo, se estipulan las condiciones que regirán los contratos de trabajo, su contenido, forma, extensión, y acciones a que da lugar, está señalada en la Ley (arts. 467 a 480 del Código Sustantivo del Trabajo). Cuando la negociación se adelanta por trabajadores no sindicalizados el acuerdo se denomina "Pacto Colectivo", el cual está sujeto a las mismas disposiciones establecidas para las convenciones, pero sólo es aplicable a quienes lo hayan suscrito o posteriormente se adhieran al mismo (art. 481 del Código Sustantivo del Trabajo). La ley prohíbe expresamente suscribir pactos colectivos en empresas que hubieren firmado convenciones con sindicatos cuyos afiliados excedan la tercera parte del total de trabajadores. (D.R. 1469/78 art. 46).

6.1 ARBITRAMENTO VOLUNTARIO

En nuestro derecho laboral, el arbitraje puede ser voluntario u obligatorio. El promovido para solucionar conflictos jurídicos es voluntario siempre; mientras que el que

se promueve conflictos económicos o de interés puede ser voluntario u obligatorio. Es obligatorio el conflicto económico por desición de los trabajadores, por disposición legal o por acción gubernamental.

Hay que anotar que las centrales obreras del país en general, no comparten los tribunales de arbitramento, ya que para ellas es una figura obsoleta y que no les ofrece garantías serias y respetables a los trabajadores.

Según la U.T.C., a través de su presidente Tulio Cuevas, considera lo siguiente sobre los tribunales arbitramento: "Nosotros no estamos de acuerdo con los tribunales de arbitramento... Lo que pasa es que esa norma existe y dentro de la democracia tenemos que aceptarla y hacer esfuerzos porque sus fallos sean lógicos. No nos gusta de todas maneras este instrumento para dirimir los conflictos laborales. Eso de pasarle a terceros la solución de los problemas laborales, nunca ha dado buenos resultados. Los resultados positivos son aquellos que si salen de la mesa de discusión entre empleadores y trabajadores, que conllevan a una Convención Colectiva. Esperamos de todas maneras, a bolir por medio de una ley esa figura jurídica, porque no es prenda de garantías, en la mayoría de los casos, para los trabajadores"²⁴.

Dispone el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, que los conflictos colectivos en empresas que no fueren de servicio público podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes, una vez terminadas las etapas de Arreglo Directo y de Mediación (LEY 39/85).

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

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

²⁴Ignacio Escobar Uribe. Los conflictos colectivos de trabajo en Colombia. Bogotá Edit. Temis. 1975, Pág. 317.

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

6.2 ARBITRAMENTO OBLIGATORIO

Disponía el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo que "Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos, y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por la Mediación, serán sometidos al arbitramento obligatorio".

Posteriormente el Decreto 939 de 1966, daba facultad al Ministerio del Trabajo para ordenar la constitución de Tribunal de Arbitramento obligatorio, para empresas que no son de servicios públicos. Más tarde aparece la ley 48 de 1968, y el Decreto 276 de 1971, con igual criterio.

El Decreto Ley 276 de 1971, artículo 1°, dispuso que "En

los conflictos laborales que se presenten durante la vigencia del Estado de Sitio declarado por el Decreto 250 de 1.971, principalmente en industrias o empresas relacionadas con la construcción, explotación, extracción y venta de minerales e hidrocarburos, llegada la etapa de pre-huelga de que habla el Código Sustantivo del Trabajo, el gobierno someterá el diferendo a la desición del Tribunal de arbitramento obligatorio previsto en las leyes, cuando considere el cese de actividades constituye una causa más de turbación del orden o retarde su restablecimiento".

El Decreto 2351 de 1965, artículo 34, a partir de su vigencia deja de ser obligatoria el arbitramento sólo para los servicios públicos y se extiende a los conflictos en empresas que no tienen ese carácter, siempre que lo decidan los trabajadores.

A su vez el artículo 1º, del Decreto 939/66, establece otro tipo de arbitramento obligatorio, pues dispone que "Cuando una huelga se prolongue por más de treinta 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) siguientes, solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se someta a la desición de un tribunal de arbitramento obligatorio, ca

so en el cual se aplacarán las disposiciones legales vigentes".

Aparece la ley 48 de 1.968, que modificó el Decreto 939 de 1966, en el cual dispone que los trabajadores pueden solicitar un tribunal de arbitramento obligatorio, después de declarada la huelga en cualquier momento, sin que tenga que esperar al vencimiento de los 30 días siguientes al cese de actividades.

La forma como están constituidos e integrados los tribunales de arbitramento obligatorio se rigen por el artículo 3° del ordinal tres de la ley 48 de 1.968 del cual ya se hizo mención al tratar del arbitramento voluntario. Solo falta agregar que las listas de las cuales se designan los arbitros, las integra la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia para un período de dos años, con doscientos ciudadanos, residentes en distintos Departamentos, que sean abogados titulados, especialistas en derecho laboral o expertos en la situación económica del país, lo mismo que de su aspecto social, y de reconocida honorabilidad.

Establece el artículo 456 sobre el quórum que los que los tribunales de arbitramento, no pueden deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros.

Entre las facultades que se le conceden al tribunal, dispone el código, que los tribunales de arbitramento pueden solicitar a las partes todos los datos e información necesarias, así como ordenar inspecciones oculares, interrogar a las partes y recibir declaraciones.

Es verdad que a los arbitros compete la decisión de las cuestiones de derecho que van envueltas en la generalidad de los casos dentro de la materia que informa el conflicto colectivo de trabajo, y que en tal oportunidad deben interpretar y aplicar, respecto de tales cuestiones jurídicas, normas preexistentes, a la manera como lo hacen los jueces

Pero también estos tribunales especiales de arbitramento las compete, como dice la jurisprudencia; establece equitativas condiciones de la relación de trabajo entre las partes cuando ha sido imposible un advenimiento en las etapas de arreglo directo y de Mediación. Pues bien, si los arbitros no pueden obedecer sino a los principios de la equidad, valorar las razones expuestas por los trabajadores en los puntos de pliego de peticiones, mediante el examen de sus necesidades, y por otra parte, considerar la capacidad financiera del patrono, es lógico que la ley les haya dado facultad, en orden a ilustrar su criterio, de solicitar de las partes o de sus representantes, todas las informaciones

nes que consideren necesarias para tal fin, e inclusive ordenar la práctica de pruebas, como inspecciones oculares a los libros de contabilidad y otros documentos en que se registre el estado financiero de la empresa, interrogar a las partes y recibir las declaraciones, etc."²⁵

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

Al respecto ha dicho la Jurisprudencia Nacional:

"Los términos del conflicto colectivo se expresan por la declaración de voluntad de los trabajadores o el patrono, o de ambos, de dar por terminada, total o parcialmente, una convención colectiva de trabajo que ha venido rigiendo

²⁵ Benildo Rivas Mena. El código Laboral y el sindicalismo en Colombia. Ediciones Alfa & orsa 1971 Manizales Págs. 186.

sus relaciones específicas. Tal voluntad se hace manifiesta mediante la denuncia de la convención vigente, dentro del término para el efecto previsto en la ley o en aquella y respecto de cada parte encierra su propósito de mejoramiento de condiciones en sus relaciones de trabajo con la otra".

Por lo mismo, si el conflicto colectivo se crea por las aspiraciones de las partes, a un mejoramiento en sus relaciones laborales, los artículos deben tener presente que es de la exclusiva incumbencia de las partes, no solo desistir de sus aspiraciones sino renunciar a las partes que no hayan podido ser materia de autocompasición, y que como la intervención del Estado, mediante la Institución del arbitramento es solo, como lo dice la Corte Suprema: "Supletoria de la Solución inter-partes, el advenimiento de patrono y sindicato o trabajadores aún cuando el Tribunal de arbitramento esté adelantando el estudio de los puntos subsistentes del enfrentamiento colectivo. Respecto de tales puntos, deja el Tribunal sin Objeto y este así debe declararlo en el pronunciamiento inhibitorio como también debe declararse inhibido para decidir, por la misma razón, cuando una de las partes retira sus peticiones y su retiro no engendra, al declararse el Tribunal inhibido para fallar, una lesión de los derechos de la otra parte,

por ejemplo, si el sindicato es el único que ha denunciado la convención vigente y resuelve retirar el pliego de peticiones cuando el Tribunal está deliberando, el retiro es legal y el Tribunal, en consecuencia, queda sin objeto para decidir y así debe declararlo" ..

El artículo 459 del Código Sustantivo del Trabajo, establece, que "Los arbitros prefieran el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del Tribunal, las partes podrán aplicar este plazo".

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

Actualmente la Ley da a los arbitros un término para tomar su decisión, pero no les fija intensidad a su labor, y son las partes las únicas que pueden aplicar el plazo a los arbitros cosa muy inconveniente.

Según lo dispone el código, el fallo arbitral se debe notificar a los padres personalmente o por medio de comunicación escrita.

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

6.3 HUELGA

El código define la huelga de las siguientes maneras:
 "Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal o pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económica y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título".

La palabra huelga viene del verbo "holgar", que en términos generales significa descansar. Holgar por su parte viene del antiguo "folgar", y este a su vez del latín "Follicare", que significa resollar, jadear. En sentido figurado quería decir respirar, tomar aliento después de una fatiga. Follicare, a su vez venía del latín follis que significaba fuelle. Holgar, sin embargo, tiene un sentido que lo relaciona más directamente con la carencia de trabajo o de ocupaciones, en general, que con el simple descansar.

so. De ahí proviene precisamente, la denigrante calificación de "holgazán", que se da a la persona que no solamente no tiene ocupación determinada, sino que además es vagabunda.

Los autores han entendido y definido el fenómeno de la huelga en muy distintos términos. Para unos, en efecto, ella se concibe ordinariamente como un acto de protesta general que puede ser utilizado en todos los casos y en cualesquiera circunstancia, sean ellas profesionales, políticas o de otra naturaleza. De ahí que sea corriente oír decir con notoria impropiedad de "huelgas generales" o de "huelgas políticas", cuando de lo que debiera hablarse en esos casos es de simples "paros".

Algunos autores definen la huelga de diversas formas de acuerdo con sus concepciones, veremos algunas que citamos a continuación:

HECTOR HUMERES MAGNAN, en un sentido amplio la define como "La suspensión temporal o colectiva del trabajo, concertada por los que prestan algún servicio, sea por causa política, de derecho, económica o por simple solidaridad con otros grupos y que persiguen obtener un cambio en el régimen político existente, en el primer caso, conquistas socia

les en los siguientes, o apoyo, a peticiones extrañas en el último".

ALEJANDRO GALLARD FOLCH, por su parte dice que la huelga es "La suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficinas 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".

Para MARIO DE LA CUEVA, "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio en los derechos e intereses colectivos de trabajadores y patronos".

A su vez ERNESTO KROTOSCHIN, la define como "la interrupción colectiva y concertada del trabajo por un grupo de trabajadores, con el fin inmediato de paralizar o perturbar el normal funcionamiento de una o varias empresas, ejerciendo así presión sobre la parte patronal o sobre terceros".

ALFREDO J. REPRECHT, por último dice que la huelga "Es la

suspensión colectiva y concertada del trabajo, por tiempo indeterminado, pacífica y con abandono de los lugares en que se cumplen las tareas, dispuesta por la organización gremial, para ejercer presión al patrono, con el fin de obtener el reconocimiento de una prestación de carácter profesional o económico".

Para GUILLERMO CABANELLAS? Es la cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos".

Según CARLOS GIDE, "La huelga es un medio de fuerza ejercida por una de las partes sobre la otra para forzarla a modificar las condiciones del contrato".

Como conclusiones a estas diferentes definiciones de la huelga, entendemos que lo realmente fundamental de todo lo dicho por diferentes tratadistas, son esencialmente los elementos que la constituyen, son ellos:

- a) SUSPENSION COLECTIVA. Requiere que sea ejercitada por un grupo de trabajadores el que declare la suspensión de las actividades.

- b) SUSPENSION TEMPORAL. La suspensión de labores, además de ser colectivas requiere que sea temporal, no se concibe entonces que una huelga pueda ser indefinida, necesariamente debe tener un límite en el tiempo.
- c) SUSPENSION CONCERTADA. La huelga por ser un mecanismo de solidaridad entre los hombres asociados por su condición de trabajadores, requiere por lo tanto de este elemento primordial, que sea la voluntad concertada de los trabajadores, que determinen votar una huelga.
- d) REALIZADA POR LOS TRABAJADORES. Si son los trabajadores la esencia del conflicto, son ellos precisamente los que conciertan el acuerdo de llevar a cabo la suspensión de las labores, no siendo ello así, no cabe, lógicamente hablar de huelga. Solo los trabajadores por ser el elemento subordinado, en una relación trabajo es el que puede declarar la huelga en un momento dado.
- e) FINALIDAD. Se persigue un objetivo, esa finalidad por el cual nace el conflicto, se genera por unas condiciones de trabajo que el trabajador no puede soportar en un determinado momento y es entonces cuando estalla. Persigue justamente reivindicaciones de tipo salarial y social, como también pueden ser de orden profesional.

En cuanto a esos fines ya tuvimos la oportunidad de exponer detalladamente los diferentes tipos de huelgas que se dan y que persiguen cada una de ellas.

A todo lo anterior hay que agregar el elemento que la tolera, que la permite, es el derecho de un país que la ha institucionalizado por ser un verdadero derecho que corresponde a los regímenes democráticos. En tal sentido me he referido en el transcurso de este trabajo sobre el aspecto jurídico que ampara a la huelga en nuestro derecho como una verdadera conquista de los trabajadores nacionales y así lo he expresado a todo lo largo de la historia de este derecho en Colombia. Luego entonces es permitida por la ley, es legal la huelga y por lo tanto se hace posible ejercitar ese derecho.

7. CONFLICTOS COLECTIVOS EN LOS SERVICIOS PUBLICOS

Una de las grandes controversias que se presentan y se han presentado dentro del derecho administrativo es precisamente el definir qué es "servicio público", anota Gabriel Rojas Arbelaez, en su obra "El espíritu del Derecho" "El concepto de servicio público es uno de aquéllos que no obstante los años de elaboración del derecho administrativo, no ha podido adquirir entornos precisos. Es una noción muy amplia y corresponde a esas setencias o palabras que algunos tratadistas llaman " funcionales", porque sirven para significar cosas, para sugerir ideas precisas y para producir determinados efectos, no tanto intelectuales como emocionales. Son expresiones que, como las de libertad, pueblo, democracia y similares, dicen mucho y dicen muy poco, pero que sirven para concitar sentimientos o resolver situaciones en una época en que las gentes ven y oyen mucho pero piensan poco" (26.

26 GABRIEL Rojas Arbelaez. El espíritu del Derecho. Bogotá. Editorial Temis. 1972. Págs. 163.

De este problema no podía estar alejada nuestra legislación y como consecuencia de ello nuestra Constitución toma el concepto bajo los siguientes aspectos: Es uno, como actividad dirigida a la satisfacción de necesidades y en otro como una actividad administrativa.

Cuando se habla de actividades dirigidas a la satisfacción de necesidades, se está acogiendo la teoría de León Duguit quien al respecto dice : "Que es la naturaleza de la actividad, su trascendencia en la interrelación social, la que le dá el calificativo de servicio público y la define así: Toda actividad cuyo cumplimiento debe ser asegurado, reglado y controlado por los gobernantes, porque el cumplimiento de esta actividad es indispensable a la realización y el desarrollo de la interdependencia social, y porque ella es de tal naturaleza que no puede ser realizada completamente sino por la intervención de la fuerza que gobierna"

(27)

Cuando se acepta el servicio público como "actividad administrativa", nos encontramos dentro de la órbita de la definición que dá Haurton: "Servicio público es un servicio prestado al público por una colectividad pública".

28 Gustavo Cuello Iriarte. El Servicio Público. Universi-
tas N° 49. 1975. Págs. 187.

En nuestra legislación el Decreto 753 de 1956 en su artículo primero dice haciendo referencia al artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo el cual se prohíbe la huelga en los servicios públicos: Para este efecto se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas".

En Colombia en donde la huelga en esta clase de servicios que estamos analizando está expresamente prohibida, con frecuencia se están dando parálisis en sectores de mucha importancia para la vida ciudadana, citemos por ejemplo la parálisis en los transportes masivos, en la educación pública, en el sector de la salud y otros tantos. Ello como consecuencia de la mala administración que el gobierno como cabeza visible de estas empresas no les presta la debida y oportuna atención, careciendo la administración pública de políticas encaminadas a satisfacer en forma masiva, las más mínimas necesidades que padece la población colombiana. *

Se ha dicho que los servicios públicos pueden ser prestados tanto por el estado como por los particulares.

Pues bien, las empresas privadas, esto es, aquéllas que no dependen ni directa ni indirectamente del Estado encargadas de la prestación de esos servicios, no pueden suspender actividades sin permiso del gobierno. Y éste solo autorizará esa suspensión cuando previo un detenido estudio compruebe que con ella no se va a causar un traumatismo a la normalidad económica y social del país.

En caso contrario deben dar aviso al gobierno con seis (6) meses de anticipación, sobre la fecha en que tendrá lugar dicha suspensión, a fin de que las autoridades tomen las medidas que consideren necesarias para mantener la regularidad y continuidad del servicio.

Sí, de hecho, se presenta la suspensión del servicio en una empresa de éstas, el gobierno puede asumir su dirección y adoptar todas las medidas conducentes al restablecimiento y continuidad del servicio. De acuerdo con el artículo 2° del Decreto 99 de 1965, esa facultad la puede ejercer el gobierno por medio de los alcaldes municipales respectivos.

Dada una situación de parálisis que por supuesto plantea un conflicto, cuya solución no se haga viable entre las partes, le compete al Presidente de la República, median

te su representante, quien con facultades dadas por el Jefe del Estado, deberá tomar la decisión que le ponga fin al conflicto.

8. JUSTIFICACION DE LA HUELGA

Con respecto a este punto han sido muy diversas las tesis que se han expuesto para justificar la huelga, ya sea como un derecho o como un simple acto jurídico, igualmente algunos sostienen que es un derecho llamado a extinguirse, en razón de que los términos sociales han cambiado, premisa esta última un tanto salida de la realidad objetiva que como se ha expuesto antes son profundas las raíces existentes entre la tradicional lucha entre el capital y el trabajo, no perdiendo de vista como dice Mario de la Cueva, que la huelga se hace necesaria cuando el capital pertenece a una clase social y el trabajo a otra.

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

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

Muchos tratadistas han dado sus opiniones acerca de este tema, entre ellos PAUL PIC, sostiene la vieja justificación jusnaturalista: "La huelga constituye una consecuencia de la asociación. Es la asociación en marcha, constituye su forma activa; en ocasiones en virulencias. Es la asociación peticionando que se desencadene en huelga como medio de forzar la solución buscada. De esta forma se da una manera de ejercer el derecho de asociarse o coalicionarse y de peticionar para la existencia de condiciones de equidad en el control de trabajo o para expresar su resentimiento, por su medida de injusticia, cuando va más allá. llega a la zona de ilegalidad y hasta el delito, según sea su derivación o de los medios de que se vale".

Para justificar el derecho de holgar, se ha sostenido que

La libertad de trabajo no implica ni el derecho al trabajo, ni la obligación a trabajar. Y si un asalariado individualmente considerado tiene el derecho de negarse a aceptar trabajo en ciertas condiciones, o si un patrono individualmente también puede rehusarse a admitir un asalariado, no hay razón para declarar como ilícito para un grupo de obreros o de patronos lo que es permitido.

El argumento fundamental que se ha esgrimido contra la huelga y su justificación, ha sido el considerarla como un medio antijurídico. Planteamiento hecho por Carnelutti y de suma importancia. Pero lo que sucede es que si se analiza sociológicamente el problema, se está actuando hasta cierto punto dentro de un orden de derecho incompleto todavía ya que nuestra sociedad cuenta aún con diferencias de clases económicas y demasiado marcadas.

A tal punto puede apreciarse lo incompleto del orden del derecho y la injusticia estructural de las relaciones económicas, que fue necesario el establecimiento de un estatuto propio, de especial protección a los trabajadores, como es el derecho del trabajo y el cual a pesar de todo posee normas que en la práctica ponen en desventaja al trabajador: dicho estatuto reconoce y pone de presente la diferencia económica de las clases en nuestra sociedad y la

necesidad de que el Estado establezca un régimen de singular importancia para su protección para las clases menos favorecidas económicamente, que constituyen la mayoría del país, entonces lo que repugna al ordenamiento jurídico no son los mecanismos, que como la huelga o el mismo derecho del trabajo se han elaborado para tratar de corregir la desigualdad estructural sino la desigualdad misma, fenómeno social que impide el ejercicio de la libertad.

CONCLUSIONES

La huelga, fenómeno que ha inquietado a muchos sistemas políticos ya sea por su naturaleza misma o por su envergadura como conflicto socioeconómico y que por uno u otro motivo constituye una seria amenaza política en un momento determinado de cualquier país, digo de cualquier país, porque en los mismos sistemas políticos en donde la clase proletaria ha jugado su más importante papel en la conquista del poder. El caso de Polonia es un fiel reflejo de este tema, el Sindicato Solidaridad se ha enfrentado al sistema totalitarista de ese país, región en donde por primera vez hizo su recorrido el famoso Manifiesto del Partido Comunista.

El trabajo que he puesto a la consideración, constituye una ojeada a lo que ha sido y sigue siendo el fenómeno de la huelga en Colombia, como es el tratamiento que nuestro sistema legal le ha dado a esta forma de presión.



En Colombia la huelga surge por unas razones muy poderosas, dadas en el contexto de un desarrollo social y económico con desigualdades muy marcadas en los diferentes campos de la producción. Desde los centros urbanos hasta las provincias agrícolas olvidadas y alejadas de los progresos y de un sistema de seguridad social que conjugue las más mínimas reivindicaciones de estos sectores desprotegidos de los gobiernos que han construido nuestra historia.

Colombia con un alto índice de crecimiento demográfico, aunque menos espectacular que el que hace algunos años se temía; afectados por la constante migración masiva desde un campo empobrecido hacia unos proyectos de ciudades, hipetrofiadas y paupérrimas; con solo algunos sectores incipientes e inestables de economía moderna o industrial; con un sector terciario o de servicios desproporcionado e improductivo, sufren más del desempleo oculto o disfrazado, y del subempleo manifiesto, que del desempleo abierto y demarcado, que es el único susceptible de ser atendido por la técnica moderna de la seguridad social.

La desocupación polifacética y generalizada debe ser combatida, entonces, primordialmente, con elementales y ob-

vias medidas de política económica y social. La política poblacional, la instrucción pública, la formación profesional-Frente a un ejército de desocupados "toderos" que creen saber de todo y en realidad no saben hacer nada, adquieren así importancia prioritaria.

Sin olvidar de otro lado que los "privilegiados" con empleos permanentes, viven -sino en la miseria como los otros-, si en una aguda pobreza crónica. Basta considerar para comprobarlo la enorme proporción de quienes sólo de vengan el salario mínimo, y el exiguo valor de este frente al creciente costo de la vida.

Resulta entonces que frente a una comunidad desintegrada y empobrecida, las necesidades más urgentes y generales deben ser atendidas en primer lugar por medio de una acción política, socio-económica básica, con más énfasis en la creación de empleos y en la asistencia pública para la educación, la salud y la vivienda, que en sofisticados y aún exóticos sistemas de seguridad social, como puede ser considerado un seguro de desempleo.

En este marco de ideas considero que la huelga se genera como consecuencia de ese alarmante cuadro al cual se le ha dado especial importancia, por considerarlo vital en

un trabajo que tiene sus raíces en una realidad sociológica. La clase obrera en conflicto es un indicador de la existencia de profundas desigualdades que chocan en contradicciones permanentes de clase.

Colombia, a pesar de ser un país extenso en su geografía, con unas inmensas riquezas naturales, su desarrollo ha sido lento. Sólo hacia la mitad del siglo pasado es cuando inicia su transformación de país colonial en país capitalista, dependiente y atrasado. La clase obrera colombiana es joven, sus experiencias apenas comienzan a experimentar algunos frutos, de ello podríamos decir la conformación de cuatro grandes centrales obreras, que aglutinan a la mayor parte de la clase obrera de nuestro país.

La huelga es pues el resultado de toda la conjugación de esas necesidades a las que hemos hecho mención. Se estructura por razones obvias de buscar reivindicaciones, de conquistar derechos, de protestar contra la política de gobiernos de turnos. Cuando el diálogo con los patronos se hace imposible y los mecanismos de conciliación no son los más adecuados, algunas veces por falta de preparación de quienes integran las comisiones de diálogo y por su supuesto la alternativa inmediata es la huelga.

En la época actual se trata de buscar la forma organizacional que siendo eficaz a la defensa de las conquistas sociales, a su mejoramiento o transformación, no implica la atomización y la pérdida de la libertad individual de cada trabajador. Quizás ese sistema sea el de la unidad sindical, siempre y cuando los trabajadores sean capaces de gestar mecanismos que garanticen el funcionamiento realmente democrático de las organizaciones sindicales.

En consecuencia la huelga no es un fenómeno aislado, todo lo contrario, se enmarca en esa realidad, que va generando una violencia que hasta estos momentos se ha hecho prácticamente incontrolable. Los últimos ocho años han sido de constantes movimientos, que de ser obrero, lo son también políticos. Cada huelga que se gesta lleva ese sello político y que su tendencia marcada es la izquierda revolucionaria. A pesar de que en nuestro país existen dos grandes centrales obreras, cuyas orientaciones son de origen partidista, también es cierto que existen otras dos centrales con sentimientos de izquierda revolucionaria. Los conflictos laborales, que en conclusión se dan por las razones que he expuesto antes, además de buscar sus reivindicaciones de orden de seguridad social y salarial generalmente tiene un interés político. Indudablemente el proletariado busca su conquista del poder y estable-

cer su sistema.

Ha sido preocupación constante de los gobiernos y de los partidos tradicionales, combatir la realización de este tipo de conflictos, inclusive se ha tratado de experimentar con especialistas traídos de los Estados Unidos para tratar de evitar el alto crecimiento del desempleo en el país, sin crear las fuentes de trabajo que absorban a la inmensa masa de desocupados.

En estos días se ha recibido con asombro el nombramiento de Jorge Carrillo, Secretario General de la UTC, como nuevo Ministro del Trabajo, en reemplazo de Oscar Salazar Chavez. Los pronunciamientos son encontrados, la clase empresarial del país, organizada en Fenalco y representada por su Presidente Juan Caicedo Ferrer, ha dicho que su nombramiento no ofrece garantías a la seguridad laboral y productiva de las empresas, por cuanto se prevee que la gestión del nuevo Ministro se parcialice en favor de los trabajadores y por supuesto contribuya a debilitar la producción de las empresas. Para otros el nombramiento de Jorge Carrillo, obedece a su actitud asumida durante la realización del paro del 20 de Junio, al no apoyar su verificación, otros lo atribuyen a que de esta manera el gobierno pone en juego la capacidad de la clase dirigente sindical

y por supuesto que los resultados de los conflictos serán responsabilidad de la gestión del nuevo Ministro.

En mi opinión no comparto la idea de que el hecho de nombrar a Jorge Carrillo, los conflictos se van a terminar, no lo creo así, porque el problema no estriba en que sea un Ministro sindical, se trata de conflictos de fondo, con raíces en estructuras de clase dadas desde hace muchos años y afianzada en un sistema bipartidista que en nada se diferencian el uno del otro.

Creo que la huelga como derecho y como mecanismo de presión, debe seguir su existencia para quienes no existe otro medio de definir las diferencias. Creo que es un instrumento necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores, quienes ante la imposibilidad del Estado para buscarles otras soluciones a los conflictos laborales que se le presenten, quedan ante la situación de emplear el arma de la autodefensa que se les brinda. Así mismo en mi parecer no comparto la idea de los extremos en los conflictos, en el abuso de este derecho. Que la huelga se convierta en el enemigo número uno de la estabilidad de las fuentes de trabajo, que en última instancia lo son las empresas. Que las empresas contengan su sentido clasista, es cuestión de luchas diferentes que

competen a fuerzas y acciones distintas. De igual manera me abstengo de comulgar con el abuso de las instituciones del Estado y que por ello se violen los derechos y las libertades democráticas.

Es pues lo que en síntesis busca este trabajo, concluir que la huelga es un derecho inalienable de la clase obrera y que por lo tanto debe seguir adelante conquistando más y más reivindicaciones para los trabajadores y que la empresa siga existiendo como fuente de trabajo, de producción y bienestar social y que en su equilibrio se establezca la paz.

BIBLIOGRAFIA

- ARCO. Revista del Pensamiento Colombiano. N° 259, Agosto de 1982.
- ARENAS MONSALVE, Gerardo. El Nuevo Régimen de las Negociaciones Colectivas. Revista Actualidad Laboral. Ediciones de Legis. Marzo/Abril de 1985.
- CAICEDO Edgard. Historia de las Luchas Sindicales en Colombia. Tercera Edición 1977. Ediciones Fondo Editorial Suramérica, Bogotá.
- CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Tercera Edición. Editorial Temis, Bogotá 1981.
- CUELLO IRIARTE, Gustavo. El Servicio Público. Ediciones Universitas, No. 49 1975- Págs. 187.
- CRUZ SANTOS, Abel. Economía y Hacienda Pública. Tomo I. Ediciones Lerner. Bogotá 1965.
- DOCUMENTOS POLITICOS, Revista del Partido Comunista de Colombia, No.141-Bogotá Abril de 1980.
- ESCOBAR URIBE, Ignacio. Los Conflictos Colectivos de Trabajo en Colombia. Bogotá- Editorial Temis Bogotá 1975.
- ESCOBAR PADRON, Jairo. La ANDI analiza la Ley 39 de 1985. Revista Actualidad Laboral. Ediciones Legis Mayo/Junio de 1985.

- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Primera Edición. Editorial Temis Bogotá 1977.
- GOMEZ SALAZAR, Ramón. Sindicatos y Huelgas. Ediciones Helly. Bogotá 1941.
- GIRALDO Marcela. Redactora del Diario El Espectador. Edición del 22 de Diciembre de 1983 Bogotá.
- HERNANDEZ RODRIGUEZ, Guillermo. De los Chibchas a la Colonia y a la República. Bogotá Universidad Nacional de Colombia 1949.
- NIETO ARTERA, Luis Eduardo. Economía y Cultura en la Historia de Colombia. Ediciones Siglo XX, Bogotá 1942.
- RIVAS MENA, Benildo. El Código Laboral y el Sindicato en Colombia. Editorial Alfa. Orsa Ltda. 1971-Bogotá.
- REVISTA UNO No. 47, Octubre de 1984 Bogotá.
- REVISTA CROMOS. Por Rodrigo Pardo. Edición N° 3518. Bogotá, Junio de 1985.
- SAMUELSON PAUL. Curso de Economía Moderna. Edición Aguilar, Bogotá 1968.
- SEMANARIO VOZ. Edición N° 1.347 de Agosto 1° de 1985. Bogotá.
- SARMIENTO ARBELAEZ, Gabriel. El Espíritu del Derecho. Editorial Temis Bogotá 1972.
- TIRADO MEJIA, Alvaro. Introducción a la Historia de Colombia. Ediciones La Carreta, Sexta Edición Bogotá 1977.
- URRUTIA Miguel. Winners and Lossers In Colombi's Recent Grouth. Fedesarrollo Bogotá July 1981.

VELASQUEZ E, Martha Inés. Evaluación del Régimen Salarial
y Prestacional Colombiano. Documentos ANIF. Edición
Gran Premio Ltda. Bogotá 1982.