

LA HUELGA EN COLOMBIA DE CONFORMIDAD CON LA LEY 50 /90

ALFREDO ENRIQUE MOZZO MAYGUEL

PETRONA ESPERANZA DE LA HOZ JIMENEZ

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

Asesor. Dr. MARTIN TATIS O.

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

1991

DR 0349



Barranquilla, Abril 8 de 1991

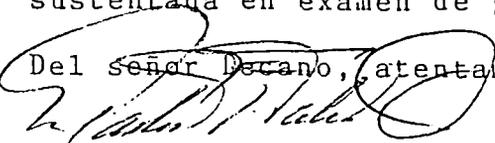
Doctor  
CARIOS LLANOS SANCHEZ  
Decano Facultad de Derecho  
Universidad Simón Bolívar  
E. S. D.

En calidad de Director y Presidente de la Tesis de Grado presentada por los egresados ALFREDO ENRIQUE MOZZO MAYGUEL y PETRONA ESPERANZA DE LA HOZ JIMENEZ, quienes la intitulan "LA HUELGA EN COLOMBIA DE CONFORMIDAD CON LA LEY 50 DE 1990", me permito dar concepto sobre la misma en términos siguientes :

Se halla dividida la tesis en cuatro partes que hacen referencia a la historia general de la huelga, a su naturaleza jurídica, al derecho de huelga en Colombia y a sus consecuencias jurídicas. En estas cuatro partes que se encuentran debidamente ordenadas y concatenadas se presenta un trabajo serio, metódico y de actualidad, teniendo en cuenta la reforma que se ha hecho a la Ley 39 de 1985, que establecía dos etapas previas para decretar la huelga y hoy sólo se reduce al arreglo directo con la vigencia de la Ley 50 de 1990. Sus autores se fundamentan en una selecta bibliografía de autores tanto nacionales como extranjeros que de por sí le dan mérito a la memoria de grado.

En consecuencia, por reunir los requisitos tanto de forma como de fondo soy de concepto favorable para que sea sustentada en examen de grado.

Del señor Decano, atentamente,

  
MARTIN TATIS ORDOSGOITIA  
DIRECTOR

Nota de Aceptación

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Barranquilla, Mayo de 1991.

## CUERPO DIRECTIVO

RECTOR	: DR. JOSE CONSUEGRA H.
SECRETARIO GENERAL	: DR. RAFAEL BOLAÑOS M.
DECANO FACULTAD	: DR. CARLOS LLANOS SANCHEZ
SECRETARIO ACADEMICO	: DR. PORFIRIO BAYUELO
DIRECTOR CONSULTORIO JURIDICO:	
DIRECTOR DE TESIS	: DR. MARTIN TATIS O.

BARRANQUILLA, 1991.

DEDICATORIA

A nuestros padres e hijos con  
mucho amor.

Alfredo y Petrona

## AGRADECIMIENTOS

Los Autores expresan sus agradecimientos:

Al Doctor Carlos Llanos, Decano de la Facultad de Derecho.

Al Doctor Martín Tatis O., por la asesoría que nos brindó.

Al cuerpo de profesores de la Universidad Simón Bolívar.

A la Universidad Simón Bolívar.

A todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron en la realización de este trabajo investigativo.

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	10
1. HISTORIA GENERAL DE HUELGA	13
1.1. EL INGRESO DE LA HUELGA EN LA LEGISLACION	20
1.2. LA HUELGA EN LAS DISTINTAS CONSTITUCIONES	24
1.3. POSTURA DE LA IGLESIA FRENTE A LA HUELGA	25
2. ESTRUCTURA JURIDICA DE LA HUELGA	28
2.1. NATURALEZA-FUNDAMENTO-CAUSA-FINALIDAD Y JUSTIFICACION DE LA HUELGA	33
2.1.1. Naturaleza jurídica	33
2.1.2. Fundamento social.	34
2.1.3. Causas.	35
2.1.4. Finalidad.	38
2.1.5. Justificación de la huelga.	38
2.2. CARACTERES DE LA HUELGA	38
2.3. CARACTERES DE LAS CONTROVERSIAS OBRERO- PATRONAL	41
3. EL DERECHO DE HUELGA EN COLOMBIA	46
3.1. REQUISITOS PARA DECLARAR LA HUELGA	51

3.2. DECLARATORIA DE LA HUELGA	57
3.3. DESARROLLO DE LA HUELGA	60
3.4. EFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA	65
4. CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA HUELGA	68
4.1. CUANDO LA HUELGA ES LEGAL	71
4.2. CUANDO LA HUELGA ES ILEGAL	74
CONCLUSIONES	78
BIBLIOGRAFIA	85

## INTRODUCCION

Hemos escogido el estudio sobre el Derecho de Huelga porque además de ser un tema de nuestro tiempo, toda vez que sus consecuencias y efectos se están viviendo en cualquier revista o diario que pasa por nuestra vista encontramos que hay algo que hace referencia al tema de la Huelga.

Consideramos que el instrumento éste, es el más eficaz y tal vez menos violento, con que ha contado la clase trabajadora para conseguir sus mejoras sociales y para contrarrestar la fuerza patronal.

Puede afirmarse sin llegar a equivocarnos, que sin las huelgas impuestas por los asalariados en pro de sus reivindicaciones, la situación de los mismos sería más amarga en lo que a las condiciones del trabajo y a las remuneraciones se refiere.

Cualquier otro procedimiento de acción directa, que

tomaran los trabajadores, para el logro de sus aspiraciones, tales como atentado contra las personas y los sabotajes, a más de grave resultarían menos eficaces ya que caen dentro de la esfera del C.P.

La Huelga es testimonio de descontento y expresión de protesta, representa el acto final mediante el cual los trabajadores tratan de mejorar su situación o mitigar un empeoramiento de sus condiciones. No obstante, que una huelga indica insatisfacción, es también una manifestación de esperanza.

Los trabajadores colombianos deben luchar por sus objetivos, hacer valer sus derechos.

El Gobierno también debe tratar por todos los medios de crear un organismo con el fin de que los líderes sindicales puedan educarse en los problemas de actividad social, ya que los que existen actualmente en Colombia, podría decirse que la mayoría son personas incapaces, carentes de recursos intelectuales, pues ni siquiera entienden cuál es el problema que están tratando, y cuáles serían las consecuencias que vendrían en caso de lanzarse a la huelga.

Por todas las razones que expusimos anteriormente, creo que es interesante que a título de tesis hagan un es-

tudio sobre este fenómeno social, tan antiguo, como la misma humanidad.

Empezaremos haciendo un estudio desde su aparición, pasando por su universalidad, para llegar a nuestro país, y ver de qué forma se manifiesta este fenómeno ante nuestros ojos, analizar de qué forma el Estado lo trata, como está contenido en nuestra legislación, ver qué auge tiene, su validez actual si está protegida legalmente, y si esa protección en la práctica se dá. Además de actualizar la normatividad jurídica de conformidad con la ley 50/90.

La investigación fue realizada utilizando el método bibliográfico y las técnicas correspondientes a la investigación de campo, siempre girando en torno a una combinación de los métodos inductivo y deductivo.

## 1. HISTORIA GENERAL DE LA HUELGA

El carácter especial de la huelga no ha podido nacer, sino desde que en el mundo civilizado se admitió la igualdad entre los hombres y su libertad, y a partir de las épocas en que las industrias tomaron el incremento necesario.

Las huelgas se producen como consecuencia del nacimiento de la gran industria; en efecto la invención de la máquina a vapor por James Wolto, incide de una manera directa en la vida de los trabajadores, por cuanto, las máquinas más eficientes y menos costosas, los desalojaron de las fábricas. Desde entonces, las calles y plazas de las grandes ciudades industriales se vieron pobladas de enormes ejércitos de desocupados, que deambulan por ellas, en el más lastimoso estado de miseria y desamparo.

En estas ciudades los patronos quedaron en la absoluta posibilidad de fijar las condiciones de trabajo a que bien tuviera, ya que los trabajadores no tenían otra

alternativa, que aceptar cualquiera de las situaciones impuestas a morir de hambre, fue en ésta época que empezó a presentarse las huelgas con finalidades exclusivamente profesionales y económicas.

Estas primeras huelgas asumieron diversas formas; en un principio los trabajadores abandonan el trabajo sin darle ningún aviso al patrón. Este primer sistema fracasó estruendosamente, porque el dueño del establecimiento le basta con contratar otros trabajadores para reiniciar actividades.

En vista del poco éxito de este sistema, decidieron enviar previamente una comisión del patrono, para que trate de obtener un arreglo amistoso con éste. Si no había acuerdo alguno que era lo más probable, venía el abandono del trabajo.

En ésta época los huelguistas carecían de medios para sostener el movimiento por lo tanto, se veían obligados a retornar al trabajo generalmente en peores condiciones a los pocos días de haberlo abandonado. Para remediar esta deficiencia, se acudió al empleo de las huelgas escalonadas. Que consistía en que los trabajadores de distintas actividades o región se iban declarando en huelga sucesivamente.

Ante el fracaso de los medios pacíficos, resolvieron los obreros en su desesperación, acudir a los medios violentos, en ocasiones cometieron atentado en la persona del patrono, también utilizaron el sistema de piquetes en la puerta de la Empresa, para impedir tanto la entrada del patrono como los esquiroles, que eventualmente pudieran contratar para reemplazarlos.

Finalmente, decidieron ocupar las fábricas y talleres, lo cual constituía un grave atentado contra el derecho de propiedad. Todos estos excesos provocaron la intervención enérgica de la autoridad.

Todas las huelgas que se presentaban en esta época no eran de hecho, ya que hasta la segunda mitad del siglo XX, tenían carácter delictuoso. Los sucesivos fracasos de la suspensión del trabajo tanto pacíficos como violentos, la intervención de las autoridades para reprimir los desmanes, ya que se verificaban en éstos últimos, obligaron a los trabajadores a cambiar la táctica, las pasadas experiencias les indicaron que el último medio que disponían para lograr sus reivindicaciones en la unión y organización disciplina de todos ellos.

Pero se encontraron ante el problema del derecho de asociación les estaba prohibido, cabe recordar que la

Revolución Francesa había abolido las corporaciones, mediante la ley 27 de marzo de 1791, y que poco después prohibió el derecho de coalición.

En estas condiciones los primeros intentos de los trabajadores fueron ilegales y más aún delictuosos.

Las razones de la prohibición son conocidas muestras, la Escuela Económica Liberal no consintió la intervención de las fuerzas organizadas en los problemas de la producción, pues la única fuerza que debía actuar era el capital; el derecho por otra parte, era la norma que buscaba la armonía, de los intereses, luego no era lícito pretender la composición de dichos intereses, por medio de la lucha y la violencia.

Ahora bien, al negarse la libertad de coalición trajo como consecuencia, que la huelga se constituyera, en un delito; esta etapa de la historia en que la huelga se consideraba como un delito se caracteriza porque el movimiento de los trabajadores en protesta por las malas condiciones laborales, y aún de ciertas situaciones políticas, se hacen solamente por el orden jurídico, son contra él directamente, puesto que muchas de las legislaciones habían prohibido categóricamente la huelga, habían consagrado ésta como un delito. Constituyén-

dose esta etapa en la más difícil para el movimiento sindical y contra sus luchas, y donde se hace los más grandes sacrificios obreros, como también se puede observar los más grandes movimientos estatales y de la clase burguesa contra el movimiento sindical.

Luego vino la época que podrá denominarse como la era de la tolerancia; consistiendo ésta en la resignación del Estado burgués ante el hecho incontenible del movimiento de los trabajadores, del aumento de los sindicatos, de su fuerza combativa, y de su resolución de enfrentarse de todas maneras al Estado representante de la burguesía.

Cabe recordar que ésta etapa de tolerancia no desaparecen las leyes prohibitivas, y por consiguiente las sanciones que ellos contienen se mantienen sobre los sindicatos.

En esta era la huelga dejó de ser un delito aunque no se transformó en un derecho de la clase obrera, era solamente una situación de hecho que producía CONSECUENCIAS jurídicas, pero siempre en contra de los trabajadores.

En realidad, la huelga era el derecho de no trabajar,

un derecho de carácter negativo, pero que no producía ninguna consecuencia en favor de los obreros.

Después apareció una etapa que podría denominarse la lucha por la conquista del Derecho de Huelga; en éste período la fuerza pública estaba obligada a proteger a los trabajadores no huelguistas, pues si bien existía el derecho de no trabajar también estaba garantizada la libertad; e igualmente se amparaba al empresario cuando pretendían los huelguistas evitar el trabajo en las fábricas.

Como hemos podido observar, la huelga era una situación de hecho, pero no una institución jurídica; se tenía la facultad de no trabajar pero no se tenía el derecho de impedir el trabajo a los demás, ni el de suspender o impedir las labores en una fábrica; lo primero deriva, de un derecho natural, lo segundo, en cambio era un ataque a los derechos de otras personas. Por último encontramos la etapa final que es la huelga como un derecho colectivo de los trabajadores, en esta etapa devino una situación jurídica debidamente protegida y entrando como consecuencia a formar parte del derecho.

Lo anterior, como consecuencia de la ley llamada asociaciones profesionales cuyo autor fue Waldeck Rosseau;

que concedió a los trabajadores el pleno derecho de asociación como también el de poder llevar a cabo huelgas; perfectamente organizadas y sólidas probabilidades de éxitos.

La huelga fue un arma de lucha social necesaria, bendecida en forma general por todos los Congresos, Asambleas, reuniones interregionales, Nacionales y Continentales, de tipo altruista y, por supuesto por las internacionales socialistas y desde luego comunistas.

Pero hay que decir rápidamente que, afirmada como método de lucha, en todos los partidos y movimientos obreros surgieron enseguida los duros y los blandos, en decir aquellos que mantenían que la lucha social a través de la huelga o el sabotaje debía rebozar el nivel mismo de las reivindicaciones sindicales é ir a la extinción total del orden reinante y los que apoyaban y actuaban con la tesis el pacto y la convivencia una vez conseguida sus reivindicaciones.

Pero los movimientos obreros y los métodos de luchas, encabezados por las huelgas sufren, desde sus primeros tiempos del siglo XVIII hasta ahora, gracias a las conquistas al ejercicio del poder, un giro más o menos grande y la huelga, que en un principio fue un ejercicio

de ruptura, que ordena y se somete a legislaciones y límites esta situación de acción eficaz, pero no de aniquilación absoluta, se adscribe a la fisonomía de los movimientos obreros de la mayoría de los países. Salvo, claro está, en aquellos países del comunismo a través de la huelga total y organizada, consiguió establecer un derecho drástico que suprime la misma huelga.

#### 1.1. EL INGRESO DE LA LUCHA EN LA LEGISLACION

Como hemos podido observar a través del desarrollo de este trabajo fue considerada por mucho tiempo como un delito y reprimida en forma severa.

A medida que fue cediendo el individualismo y que los legisladores de los países europeos se dieron cuenta del estado de miseria de los trabajadores y de la postura intransigente de los patrones a satisfacer las justas solicitudes resolvieron suavizar el vigor de la ley en esta materia.

El primer paso en este sentido fue el de quitarles el carácter de delito. En esta medida se dió una transacción entre los principios opuestos de patronos y trabajadores, los unos querían la continuidad del sistema

anterior, los otros deseaban que se consagraran como derecho.

Durante este período quedó subsistente la responsabilidad civil a cargo de los trabajadores en caso de que los contratos estuvieran vigentes, más tarde se observó que la mayoría de las veces la huelga era el único medio o instrumento de que disponían los trabajadores para obtener el reconocimiento de su derecho a la huelga, como anteriormente lo pudimos conocer. Hasta qué punto esa pretensión resulta beneficiosa a los trabajadores, constituyen un tema que merece ser considerado, más es lo cierto que muchas legislaciones se han venido a consignar en sus textos tal reconocimiento, como también en algunas constituciones en virtud del cual y entre otras cosas garantiza a los gremios el derecho de huelga.

El derecho de huelga se considera como un derecho de una naturaleza especial que faculta a exigir la paralización de las labores de las fábricas, generando la obligación patronal de suspender las actividades de la empresa.

Los países latinoamericanos encabezados por México empezaron a reconocer la huelga como un derecho a partir de la década del presente siglo.

En Colombia las primeras disposiciones que trataron el problema fueron el decreto número 2 de 1918 y la Ley 76 de 1919.

Como era de esperarse, en un principio éstas reglamentaciones fueron deficientes, puesto que no precisaban qué efectos producía o sea la suspensión del trabajo.

En estas condiciones se discutió mucho si terminaba el contrato de trabajo o solamente lo suspendía; en un principio predominó la primera interpretación que fue sostenida por la corte de la Casación Francesa a principios de este siglo. Con el predominio de esta teoría el derecho concedido se hacía ilusorio ya que generaban las siguientes consecuencias para los trabajadores:

a. Indemnización de perjuicios al patrono, ya que se consideraba que el contrato había terminado por incumplimiento de sus obligaciones.

b. El patrono quedaba autorizado para contratar esquirolles y rompe huelgas que reemplazaron a los huelguistas.

c. Después de terminada la huelga el patrono quedaba en absoluta libertad para recibir a los huelguistas

o no, produciendo estos efectos, no podían decirse en rigor de verdad que la huelga fuera un derecho, pues no tenía la amplitud necesaria para cumplir los fines que le habían sido asignados.

Con el tiempo se fue imponiendo la tesis contraria o sea que la huelga tan solo suspendía o interrumpía los contratos de trabajo.

Poco a poco la mayor parte de la doctrina fue unificándose en torno a esa tesis, por considerarla más justa y más acompañada en las normas que habían elevado las huelgas a la categoría de derecho.

Como consecuencia de la unanimidad de la doctrina sobre el punto, las legislaciones fueron consignadas el principio de que la suspensión colectiva de trabajo verificada con todos los requisitos legales solamente suspendía el contrato de trabajo.

Hoy en día puede decirse que todos los países se acepta ésta teoría, con lo cual el derecho de huelga se considera como un derecho de naturaleza especial de suspender el funcionamiento de la empresa o establecimiento.

Después que la ley reconoció el derecho de la huelga

en algunos países se consideró conveniente incorporarlo también en las constituciones.

El primer paso en este sentido lo dió México en 1919, nuestro país lo hizo en 1936 y los países latinoamericanos y europeos durante un quinquenio comprendido entre 1934 y 1950.

Así las cosas, la huelga ha adquirido en casi todo el orbe el carácter de institución jurídica y así el objeto de minuciosa reglamentación para evitar que se desvíe de sus finalidades y cause mayores perjuicios de los que necesariamente conlleva.

Pero tenemos que reconocer que la aceptación de la huelga no se ha operado, en forma similar en los textos constitucionales, hay diferencia en la forma como se le consigna, circunstancia que admite una clasificación a las normas en base al análisis comparado de los estatutos que puedan concretarse en cinco grupos a saber:

## 1.2. LA HUELGA EN LAS DISTINTAS CONSTITUCIONES

1. Constituciones que reconocen el Derecho de Huelga, sujeto a la reglamentación; en este grupo se encuentran: Bolivia, Brasil, Ecuador, Uruguay, Cuba, El Salvador

y Guatemala.

2. Constituciones que reconocen el Derecho de Huelga, pero excluyendo su aplicación a los servicios públicos se encuentran en este grupo los siguientes países: Colombia, Panamá, Venezuela y Costa Rica.

Constituciones que reconocen el Derecho de Huelga, fijando su finalidad solamente se encuentra México.

4. Constituciones que no consignan disposiciones relacionadas con la Huelga; se encuentran los siguientes países: Argentina, Estados Unidos, Perú, Chile y Paraguay.

5. Constituciones que prohíben la Huelga, se encuentra solamente Portugal.

### 1.3. POSTURA DE LA IGLESIA FRENTE A LA HUELGA.

La Huelga es lícita desde el punto de vista de la Iglesia? No es cierto que los sumos pontífices hayan condenado como ilícita toda huelga. Han lamentado los grandes perjuicios que ocasiona; han aconsejado que se prevenga y evite mediante legislación. La Huelga puede ser lícita bajo algunas condiciones.

Ellos estiman que dentro de los derechos fundamentales de la persona humana debe contarse el derecho fundamental a fundar libremente asociaciones obreras que represente auténticamente al trabajador y pueden colaborar en la recta ordenación de la vida económica, así como también el derecho a participar libremente en las actividades de las asociaciones, sin riesgos de represalias; consideran también que en caso de presentar conflictos económicos - sociales hay que esforzarse en encontrarle soluciones pacíficas. Aunque sea de recurso siempre primero aún sincero diálogo entre las partes.

Juan Pablo II dice:<sup>1</sup>

Actuando en favor de los justos derechos de sus miembros, los sindicatos se sirven también del método de la huelga, es decir, del bloqueo del trabajo, como una especie de ultimatum dirigido a los órganos competentes y sobre todo a los órganos de empresarios.

Este es un método reconocido por la doctrina social católica como legítimo en las debidas condiciones y en los justos límites. En relación con esto los trabajadores deberían tener asegurado el derecho a la huelga, sin sufrir sanciones penales personales por participar en ella. Admitiendo que es un medio legítimo, se debe subrayar al mismo tiempo que la huelga sigue siendo, en cierto sentido, un medio externo. No se puede abusar de él; no se puede, especialmente en función de los juegos políticos. Por lo demás, no se puede jamás olvidar que cuando se trata de servicios esenciales para la convivencia civil, estos han de asegurarse en todo caso mediante medidas legales apropiadas, si es necesario. El abuso

de la huelga puede conducir a la paralización de toda la vida socio-económica, y esto es contrario a las exigencias del bien común de la sociedad, que corresponde también a la naturaleza bien entendida del trabajo mismo.

## 2. ESTRUCTURA JURIDICA DE LA HUELGA

La Huelga considerada como un medio de acción gremial, ha creado un sinnúmero de problemas que se han proyectado en diversas formas y en las distintas esferas especialmente en las de carácter jurídico, donde se ha concretado la cuestión relacionada sobre si constituye o no un derecho. La doctrina se ha dividido y las legislaciones en igual modo, han adoptado soluciones diversas.

Prohibida en un principio, hasta adquirir los caracteres de una figura delictiva, declina esta posición así a un estado de neutralidad pasiva por parte de los Estados, para luego, configurársela como resultado del derecho de trabajar, para entrar en estos últimos tiempos dentro de una concepción que se ha desplazado hacia un nuevo contenido de carácter colectivo y docencia netamente genial.

Es necesario considerar con relación a la huelga, las causas determinantes de este recurso, sin desconocer

en igual modo el problema jurídico - político que actúa como escenario para la determinación de los diversos enfoques que registra la historia de este medio de acción de tipo de presión del trabajador en su lucha contra el capital.

Al encontrarse los trabajadores desamparados de toda protección por parte del Estado y en ausencia de normas legales que le sirvieran de logro de sus reivindicaciones sociales, lógicamente debieron de recurrir al juego de su última carta, la huelga como un recurso de auto defensa, porque de lo contrario, según su pensamiento serían aniquilados por el capital.

La Huelga justifica inicialmente como recurso de auto defensa, en base a la libertad de no trabajar se consolida posteriormente con un nuevo enfoque, y adquirió más tarde la pujanza de un arma de lucha, no solo defensiva sino también de tipo ofensivo o agresivo.

El poderío de la organización gremial en las épocas actuales dió a la huelga un trascendental cambio y el éxito de la misma hizo que se avanzara hasta invadir otros sectores de orden político y social, donde comenzaron a germinar doctrinas nocivas que recurren a la huelga, como su medio en la lucha de clase para un

profundo cambio en la sociedad.

El intenso desarrollo que adquiere la organización gremial y la acción que cumplen en las relaciones laborales, sirven de base para el replanteo del fundamento de la huelga.

Para poder comprender el alcance de la norma constitucional, hay que empezar por aclarar qué es lo que se entiende por derecho de huelga. Si con ello se quiere dar la idea simplemente de que los trabajadores individual o colectivamente no pueden trabajar, en realidad nada se había añadido a la situación actual existente en la conciencia mundial, si pues, el trabajo representa un derecho y no una obligación, parece indudable que se tiene el derecho de no trabajar y en la práctica que se tiene el derecho, infinidad de personas no trabajan por unos o por otras causas, que no es necesario en este estudio investigarlo.

Por eso, si la modificación constitucional y el argumento es aplicable a las legislaciones que se concretan a consignar el derecho de huelga por limitados alcances, no valdría la pena el esfuerzo empleado para alcanzarlo, pero sí con el reconocimiento legal lo que se hubiera querido dar a entender es que los trabajadores

tienen no sólo el derecho de no trabajar, sino también el de impedir que otros trabajen, entonces estarían en un puesto de mayor trascendencia.

Evidentemente es esta la intención de los trabajadores y lo demuestran con el hecho de que cuando declaran una huelga tratan de impedir que otros trabajadores (rompe huelga, esquiroles, etcétera) como agresivamente se les denomina, los sustituyen en el trabajo.

Pero esa no puede ser la idea mantenida en las constituciones, tanto porque el derecho de impedir que otros trabajen estaría en oposición al derecho, también constitucional de trabajar.

El error fundamental se encuentra en haber convertido en un derecho lo que no pasa de ser un hecho y no concebimos el afán de los trabajadores para lograr un cambio en la situación, cual ha sido precisamente el planteamiento del derecho de huelga lo que les ha permitido ir alcanzando poco a poco los logros y mejoras sociales para ellos y sus familias.

Transformar el hecho en derecho, ha de repercutir en contra de sus posibilidades de acción, porque todo derecho está sometido a unas limitaciones y a una regla-

mentación que se encamina en las épocas actuales a la defensa del bien público.

Reglamentado el derecho de huelga, o los trabajadores tienen que terminar con la huelga y reanudar el trabajo cuando la autoridad competente declara la ilegalidad de la huelga, (que es lo que siempre hace el gobierno por uno u otros intereses). Y en tal sentido han anulado o por lo menos, disminuido la eficacia de su medio de lucha; en consecuencia de la declaratoria de ilegalidad y esto es lo que hacen, saltan por encima de la ley y de las reglamentaciones y matienen la huelga, con lo cual vuelven a convertir en derecho el hecho. Por cierto con una posición del poder público que ya no se enfrentan con unos trabajadores en conflictos con sus patronos. Sino con los infractores de una norma legal solicitada por ellos mismos, que es, pues, lo que estos han logrado con el reconocimiento del derecho de huelga.

Y en cuanto al Estado, que también en una posición disminuída por la defensa del interés colectivo porque resulta un tanto contradictorio reconocer el derecho de la huelga y declarar su ilegalidad, para el mantenimiento del orden público y para asegurar la libertad del trabajo resulta más lógico reprimir un hecho que

desconocer un derecho.

## 2.1. NATURALEZA-FUNDAMENTO-CAUSA-FINALIDAD Y JUSTIFICACION DE LA HUELGA.

2.1.1. Naturaleza jurídica. En tiempos pasados, la huelga era la suspensión del trabajo llevada a cabo por los obreros, su fundamento jurídico, era el derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento, pero por esto la huelga era un derecho puramente individual.

Al efectuarse la huelga, se cae en una situación de hecho y los efectos jurídicos que se producían derivan un acto contrario al derecho, o por lo menos, un acto que ponía fin a una situación jurídica válida.

Antiguamente el fundamento de la huelga era el derecho negativo de no trabajar, en los tiempos actuales es la facultad de suspender labores en las empresas, cuando se reúnan los requisitos exigidos por la ley. El Estado de Huelga ya no es una simple situación de hechos, productoras de efectos contrarios a los buscados por los huelguistas, sino al contrario, es una situación legal que produce precisamente los efectos buscados por los trabajadores; la huelga fue un hecho jurí-

dico, pero ha venido un acto jurídico.

La idea de la huelga como acto jurídico supone necesariamente una reglamentación, pues para que el orden legal de un estado haga producir a un acto de voluntad los efectos jurídicos deseados, es condición necesaria que el acto reúna los requisitos de fondo y de forma exigidos por la Ley.

2.1.2. Fundamento social. La huelga tiene el mismo fundamento social del derecho colectivo del trabajo. Si en el siglo pasado no pudo reconocerse la legitimidad de la huelga, al cambiar la concepción de la sociedad y admitirse que en su seno no solamente actuaban los individuos, sino también los grupos, se abrieron las puertas para un nuevo fundamento de la huelga, por lo tanto, si el derecho protege los intereses del empresario debe amparar igualmente los intereses de las colectividades obreras.

La empresa no es un feudo del patrono sino un centro de actividades en que convergen los dos factores primordiales de la producción, como es el de capital y el trabajo, bajo la dirección del empresario teniendo en cuenta cada uno de ellos un rango especial, así: El capital tiene derecho a un rendimiento razonable

y el trabajador a su vez, a vivir honestamente de los salarios que percibe.

Por lo tanto, el fundamento social de la huelga es la necesidad de las mayorías, cuya realidad social es indudable para suspender el trabajo en las empresas, como consecuencias lógicas de la injusticia social y del orden público hasta tanto no se corrige.

2.1.3. Causas. Las huelgas tienen por causa el mejoramiento de las condiciones de trabajo, persiguen el alza del salario, reducción de horas de trabajo, admisión de obreros expulsados, expulsión de jefes, etcétera.

Sin embargo, en los últimos años, se han desarrollado las huelgas de carácter político y revolucionario, que no tienen por origen un conflicto especial entre patrono y obrero, las huelgas circulantes en las diversas ramas del trabajo y las huelgas o paros generales.

Numerosas veces, además de las causas aparentes de la huelga, que es una ocasión insignificante, que le sirve de pretexto a una verdadera causa oculta, que es el descontento obrero la aplicación de las doctrinas revolucionarias a la acción de dirigentes políticos

o agitadores profesionales.

Las escuelas avanzadas y los partidos socialistas, se han servido de la huelga como medio de guerra contra el capitalismo y como una demostración de las fuerzas revolucionarias del proletariado, y la sociedad contemporánea ha estado agitada por movimiento que no obedecen motivos profesionales determinados y lo constituye golpes a organizaciones existentes.

El sindicalismo revolucionario, inspirado en la filosofía de la violencia, ve en la huelga general el medio de destrucción del régimen capitalista y de las organizaciones, como la Confederación General del Trabajo Francés, que tenía hasta hace algunos años por principios objetivos, el fomento de huelgas violentas, con móviles revolucionarios, sirviendo aún de medios destructores como el sabotaje, o sea a la destrucción del material de las fábricas.

La constante inquietud porque los grandes países han atravesados en los años que siguieron a armisticio debido a las huelgas de tendencias revolucionarias, ha tenido desastrosa influencia en la crisis mundial en el aumento de la desocupación y en el encarecimiento de la vida.

El carácter antisocial de las huelgas anárquicas, y el daño que han causado el desarrollo económico, han hecho que la opinión pública le sea generalmente adversa y que la legislación tienda a reaccionar dictándose leyes de represión contra la huelga, que no tienen móviles profesionales aún se han llegado a la absoluta prohibición de la huelga implantándose el arbitraje obligado.

La huelga actúa como instrumento de lucha entre la clase obrera y la patronal, y bien termina en un arreglo que se manifiesta en la convención colectiva, este es el resultado en la generosidad de las cosas, de la gravitación de las fuerzas sobre el derecho del imperio de la caución sobre la razón.

A parte de esto, muchas veces la huelga ha sido utilizada como un recurso de acción en la lucha de clases, donde actúan con violencia, un potencial doctrinario de tendencias revolucionarias con el fin de cambiar el curso normal de la vida social. Se llega en este proceso asignarle un carácter de rebelión, lo que determina una reacción de estado para reprimirlo, o limitarlo en la acción dentro del problema exclusivamente laboral, por tal razón el Estado encuentra así frente a un nuevo y grave problema.

2.1.4. Finalidad. La huelga no es una finalidad, sino un medio para la consecución de fines, su razón de ser y su finalidad son, pues, la búsqueda de un orden jurídico justo.

El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrono a efectos de que acceda a la creación de un orden justo en la Empresa, pero la huelga persigue también una finalidad mediata, como es la de acostumar a los trabajadores a la lucha de clase y a la idea de que una huelga general es el camino para transformar la historia y el régimen de los capitalistas.

2.1.5. Justificación de la huelga. La huelga no es una cuestión puramente jurídica, en lo que participa de la esencia de todo orden jurídico, que es una de las formas de expresión de la vida social. Pues bien, es posible preguntar por la justificación de la huelga dentro de los regímenes jurídicos que le admiten y dentro de este terreno por su justificación como hecho o acto jurídico.

## 2.2. CARACTERES DE LA HUELGA

La huelga como expresión objetiva de un estado de acción o de lucha de los trabajadores, se manifiesta

en una intensa variedad de fines en razón de las diversas causas que la generan.

Si bien la huelga constituye un fenómeno derivado inicialmente de las relaciones obrero-patronales, éste medio de acción se ha utilizado en otros sectores de la vida social y con finalidades diversas, lo que ha creado cierto confusiónismo.

Las huelgas de contenido y finalidad de tipo laboral, se han sumado huelgas de los más variados caracteres y así hemos visto que se han desarrollado huelgas de estudiantes, de presos, etcétera, las que por su contenido, objetivo no pueden ser comprendidas dentro del planteo que emana de la relación laboral. Si bien existe cierta similitud en el hecho de la cesación de actividades u obligaciones, en cambio difieren sustancialmente en punto a la finalidad del recurso que se utiliza.

En igual modo, aún dentro del campo laboral, no se encuentra el recurso en sí, cierta identidad en relación al propósito de la utilización de la huelga, pues muchas de ellas han respondido a objetivos de caracteres políticos, cuando no revolucionarios, de fines simbólicos de adhesión o de solidaridad.

Tal circunstancia hace necesario distinguir entre las huelgas en su mera significación formal como medio de acción colectiva con la huelga que implica en cambio una modalidad específica de acción directa de naturaleza gremial de los trabajadores, en punto a la relación laboral. Dentro del primer aspecto caben las expresiones más diversas de la vida colectiva, constituye un fenómeno de características sociológicas. En cambio, en el segundo aspecto, se concreta una modalidad operante que se vincula y se califica por el fin con que se utiliza.

Es parte integrante, como recurso, de la contienda laboral y está subordinada en su acción y modalidad a este limitado ámbito que se define por sus caracteres jurídicos.

Si bien la acción se entabla contra la parte patronal, se produce en cambio en su modalidad operante, una proyección de sus efectos, hacia otros medios de intensa gravitación en el orden colectivo.

Se observa una incidencia de los efectos de la huelga en el medio social o económico, a modo de traslación o ampliación de los mismos, circunstancias que agrava sus consecuencias y generan en modo incierto nuevos

problemas que inciden por la complejidad de sus derivaciones, en otros ámbitos sociales.

La huelga no sólo implica el hecho de la cesación del trabajo, se pierden jornadas de actividad laboral en la economía, no se perciben salarios, se paraliza la producción que incide sobre el comercio, se altera la coordinación de los procesos productivos, se afectan servicios sociales o de orden público, se distorsiona el régimen normal de la vida, se crea un estado social que evidencia a cierta sicosis colectiva con derivaciones insospechadas, en conclusión, se produce un estado de anormalidad en la sociedad que llega hasta alterar lo elemental de su convivencia.

### 2.3. CARACTERES DE LAS CONTROVERSIAS OBRERO-PATRÓNAL

Estas contiendas se destacan por su mayor intensidad en el ámbito laboral, constituyendo, las que mayor preocupación han determinado en la doctrina y en la legislación.

Se denomina a este tipo de controversias, como conflictos colectivos de trabajo, lo que ha originado un confu-sionismo para determinar su naturaleza, pues, se ha estimado inicialmente que la característica de la

contienda está en el sujeto que la plantea, (grupo, sindicato, etcétera), cuando en verdad ella surge del propósito o finalidad que motiva la divergencia.

Las divergencias de intereses, se caracterizan, porque la parte de carácter gremial que los promueve, plantea situaciones que no se han determinado en la relación contractual, porque no se han previsto, o bien, por que previstas, han variado las situaciones de orden económico o social que han servido de base. Su finalidad por consecuencia se concreta a fijar una norma o bien a modificar la preexistente.

La Oficina Internacional del Trabajo considera a estas contiendas como "conflictos de intereses" siguiendo el planteo y denominación que originariamente había enunciado H. Binet, y ha caracterizado la misma diciendo que "el conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido fundado en la Ley o en el contrato, sino que es una simple reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo.

Es cierto que, cuando se indica la noción de Intereses no se excluye, que exista también un derecho que promueva la controversia, pero este derecho no se haya

preestablecido, sino que deberá materializarse posteriormente al planteo de la contienda. En estos conflictos el interés tiende a concretarse en una norma jurídica general, y en cambio, en los otros conflictos las normas de derecho predeterminada, ampara el interés concretado al ajuste.

A estos conflictos de trabajo que consideramos dentro de la clasificación genérica de conflictos de intereses de tiempo colectivo, se les ha denominado también económicos, y denominación que se ha querido contraponer a los llamados jurídicos, para destacar su particularidad en cuanto al objeto o fin propiamente dicho.

Desde luego no puede implicar esta clasificación conceptos excluyentes desde que al igual de lo que dijimos sobre la vinculación entre derecho existente e interés, también esta vinculación se constata entre lo económico y lo jurídico, pues siempre el planteo de la controversia debe tener fundamento de esencia jurídica, como toda contienda jurídica se concreta generalmente en un contenido económico.

En verdad hay una diferencia sustancial en los dos fines que se consignan como económicos y jurídicos, y esta diferencia se proyecta a la vez en la naturaleza

de la solución, pues en la primera, es creadora, de función normativa, mientras que la segunda es de aplicación. Por ello no es realidad el sujeto lo que debe determinar la diferencia genérica de la controversia, sino el fin de la misma, pues el mismo sujeto colectivo puede promover tanto en un conflicto de derecho como de interés colocándose así en posición subsidiaria y no determinante del tipo de conflicto.

La denominación de estas contiendas colectivas no da la noción de su sustantividad propia, y ella aparece en cambio cuando se le anuncia con la denominación de derecho o de intereses, cuya incidencia se hace jurídica, exclusivamente en el sujeto, en el primer caso, y económica-jurídica en la categoría profesional, en el segundo caso, pero esta incidencia es una consecuencia de la finalidad de la contienda.

Si se justifica la necesidad de terminar la naturaleza de la controversia en las contiendas laborales, a los efectos de precisar la jurisdicción que debe decidir tales divergencias, con tanta y más razón aún, debe precisarse la característica de las mismas a los fines de considerar su incidencia en la solución de ellas, mientras que para las controversias de derecho, el órgano jurisdiccional que debe intervenir, juzgados

o tribunales, debe declarar el derecho, en cambio para el que actúa en las controversias de intereses, la solución adquiere otro carácter, pues debe crearse, lo que implica asignarle al organismo consiguiente, una competencia normativa en punto a la facultad de crear o modificar una disposición de naturaleza obligatoria, con el fin de impedir la huelga, ya que esta trae grandes consecuencias, tanto para las partes mismas, como para la misma sociedad.

Nuestro gobierno debería de empezar a ver como crea un organismo especializado de conciliación y arbitraje, para que la suerte de los trabajadores, no quede al arbitrio de inescrupulosos líderes sindicales, que sin importarles un comino, la situación de los trabajadores y la empresa misma, se embarcan en una lucha sin cuartel, declarando la huelga, ya que lo único que hacen es convencer a los trabajadores con promesas que nunca van a cumplir, pero con el fin de lograr que éstos declaren la respectiva huelga, sin darse cuenta lo que económicamente pierden los trabajadores mientras dura el cese de actividades, como lo veremos más adelante.

### 3. EL DERECHO DE HUELGA EN COLOMBIA

Nuestra carta constitucional garantiza el derecho de huelga, cuando dice en su artículo 18 se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos, la Ley reglamentará su ejercicio.

El código laboral colombiano se ocupa en varios artículos en lo referente a la huelga, detallando sus pasos a seguir para que se adopte en lo establecido a nuestras leyes.

La huelga tiene sus principios en las peticiones que un grupo de trabajadores elevan al patrono en relación con las condiciones de trabajo, salario, prestaciones, derechos extralegales o sostener las condiciones actuales cuando se trata de desmejorarla.

Para que en Colombia la huelga adquiriera el carácter de tal, debe tratar solamente de perseguir fines económicos o profesionales propuestos por los trabajadores, pliegos de peticiones a sus respectivos patronos. Como

se puede observar, en lo que respecta a la legislación colombiana sobre este tópicó quedan excluidos de esta noción lo relacionado con el orden político, o que busquen la obtención, modificación, o abstención de actos, de las autoridades públicas.

Cuando los trabajadores suspenden labores sin que sea motivo de una huelga legalmente declarada, es decir, llenando todos los requisitos exigidos por la Ley están violando una prohibición expresa por la Ley.

Este movimiento o sea, la huelga debe tener como finalidad específica el mejoramiento de las condiciones económicas o de trabajo, de los trabajadores de la Empresa que se trata.

Puede no estarse de acuerdo con las palabras usadas por el legislador, pero no en todo caso la definición da a entender que para que se hable de huelga es requisito sine-quo-non que se trata de un movimiento de los trabajadores con sujeción a normas procedimentales de discusión previa, con el objeto de conseguir un equilibrio entre capital y el trabajo.

Una cosa es la huelga o cesación colectiva de trabajo con fines económicos y previo los trámites de la ley,

y otras muy distintas es la suspensión de labores por parte de uno o varios trabajadores sin que exista huelga declarada y notificada legalmente.

Aquella está autorizada por la constitución y la ley, y esta se encuentra prohibida; pero ambas están previstas previamente en la legislación con características distintas, o cuentas o con efectos completamente diversos.

El primer movimiento se respeta por la constitución y la Ley, cuando reuna todos los requisitos y no se efectúen los servicios públicos.

El segundo es sancionado por la ley cuando es grave, con la extinción del contrato del trabajo sin aviso previo y sin derecho a indemnizaciones o prestaciones.

La disposición legal que prohíbe la suspensión intespectiva del trabajo, no la condiciona a la existencia con secuencial de perjuicios, es la cesación del trabajo fuera de tiempo, sin causa justa, la que está prohibida y sancionada por la ley. Pero sin que la norma legal que tal cosa habla del perjuicio o las condiciones a la existencia de un daño.

El deber de trabajar que se ha contraído con el empresario por parte del trabajador, con el contrato de trabajo, no puede violarse y no puede aceptarse que ese deber se quebrante por el trabajador en forma voluntaria y sin motivo justo que sólo sea sancionable o censurable su cesación de trabajo cuando cause perjuicios.

Ya hemos visto que la huelga consiste en la suspensión colectiva del trabajo, con el fin de forzar la voluntad del patrono, quien por su parte cesa en sus obligaciones contractuales, mientras la situación huelguista se prolongue.

El código sustantivo del Trabajo en su artículo 429 define la huelga de la siguiente manera: "Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previo los trámites establecidos en el presente título".

De la definición se desprenden tres características principales a saber:

- Una suspensión pacífica de actividades.

-Que ésta suspensión sea verificada por los trabajadores de una Empresa o Establecimiento.

-Que previamente se cumplan los trámites legales correspondientes y que tengan fines económicos y profesionales.

Con relación a la suspensión de actividades, ésta debe ser de carácter colectivo, la suspensión debe ser adelantado por los trabajadores de una misma unidad de explotación económica o de varias que sean de una misma persona.

Para declarar la huelga debe cumplirse rigurosamente el procedimiento que ordena la Ley, por lo tanto, queda descartada la posibilidad de una huelga sorpresiva en virtud de lo dispuesto en el artículo 431 del código sustantivo del trabajo y que a la letra dice: "No puede efectuarse una suspensión colectiva de trabajo, cualquiera que sea su origen sin que antes se haya cumplido los procedimientos que la regulan".

Antes de seguir adelante, es bueno recordar que es imperioso que las huelgas sean un expediente de extrema e insalvable utilización, esforzándose empleadores y empleados, es mantener un sano equilibrio en sus

respectivos derechos y obligaciones. ante todo, las organizaciones sindicales deben obtener una estabilidad y seguridad tales, que los afiliados se sientan adecuadamente representados y los patronos vean en los sindicatos una entidad seria, por desgracia no ocurre esto, ya que a los dirigentes sindicales les falta seriedad para negociar un pliego de peticiones, con lo cual sea posible la discusión positiva de las ventajas que tengan a bien solicitar.

La confianza mutua y la razonabilidad de las partes habrán de contribuir en grado como a la bien andanza de las relaciones obreros-patronales, lo mismo que la experiencia y comprensión de quienes intervengan como representantes de los unos y los otros, con el fin de evitar la declaratoria de la huelga, que ningún beneficio deja y si puede traer males a las partes y a la misma sociedad.

### 3.1. REQUISITOS PARA DECLARAR LA HUELGA

Para poder declarar entre nosotros la huelga, la ley exige que se cumplan unas etapas, luego de que el sindicato ha presentado a consideración de una empresa el pliego de peticiones, es decir, las solicitudes que han creído los trabajadores como necesarias para la

subsistencia de ellos y su familia.

Nuestro código laboral establecía que se debía seguir dos etapas que son: arreglo directo y conciliación que luego se llamó mediación con la ley 39/85 y hoy con la ley 50/90 desaparece esta etapa y solo queda la de arreglo directo.

En esta etapa el sindicato respectivo o los trabajadores, sino hay una organización sindical deben designar una comisión de tres (3) miembros que son los representantes con el fin de discutir el llamado pliego de peticiones.

Tales negociadores deben reunir las siguientes condiciones: Ser colombianos y 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.

En términos generales podría decirse que esta etapa sirve para que las partes conozcan las peticiones de cada una de ellas, con el fin de estudiar las respectivas condiciones de uno y de otros en esos momentos, claro está que la manera en que se negocian los

pliegos de peticiones, la variedad de los temas involucrados y su contenido sustantivo varían muchos según la industria e incluso de una misma industria, pues los procedimientos y los resultados de las negociaciones se ven necesariamente influidos por muchos aspectos, como por ejemplo: las condiciones económicas generales, la situación del empleador, su actitud hacia el sindicato, el poder del sindicato y la capacidad y los deseos que pongan las partes en las respectivas negociaciones.

Dejando de lado sus términos específicos, toda negociación patronal sindical incluyen dos rasgos fundamentales a saber: las disposiciones sustantivas sobre las condiciones de trabajo y el estatus del gremio, y los procedimientos para dirimir cuestiones o disputas respecto a la interpretación de los términos del contrato de trabajo.

Este último es de capital importancia, pues ningún código puede abarcar las minucias de las condiciones diarias de trabajo a anticipar las distintas interpretaciones cuando se aplican a las situaciones específicas. Además la industria es un proceso dinámico, de modo que surgen contingencias que no podrían ser previstas en el momento o en el transcurso de la negociación.

La política de un sindicato y de los empleadores en cualquier industria respecto a la unidad de negociación puede variar de vez en cuando y región en región.

Entre los factores que afectan la política del sindicato respecto a la negociación con el empleador, se cuentan el poderío del sindicato, el número de afiliados el grado de centralización existente en la industria y su relativa prosperidad, si el patrono está especialmente próspero, el sindicato debe tatar por todos los medios de negociar con él.

El patrono o su representante están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores, dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones para iniciar conversaciones.

La iniciación de las conversaciones de las etapas de arreglo directo no pueden diferirse por más de 5 días hábiles a partir de la presentación del pliego.

El patrono que se niega a las conversaciones de arreglo directo en el término señalado, será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor

del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Las conversaciones de arreglo directo durarán 20 días hábiles prorrogables a solicitud de las partes por 20 días calendarios adicionales.

Nuestra ley laboral exige que se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, en la etapa de arreglo directo, se afirmará la respectiva convención colectiva, o pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el patrono, se enviará una copia al Ministerio del Trabajo por conducto del INSPECTOR de Trabajo respectivo.

En efecto la ley 50/90 establece en su artículo 60 lo siguiente:

Artículo 60o. El artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1o. de la Ley 39 de 1985, quedará así:

Artículo 434. Duración de las conversaciones.

"Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo durarán veinte (20) días calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días

calendario adicionales.

Parágrafo 1. Si al término de la etapa de arreglo directo persistieran diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes suscribirán un acta final que registre los acuerdos y dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.

Parágrafo 2. Durante esta etapa podrán participar en forma directa en la mesa de negociaciones, como asesores, hasta dos representantes de las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado".

Este es uno de los grandes drásticos cambios de la reforma. La negociación colectiva será a partir de la vigencia de la nueva ley, responsabilidad de empleadores y trabajadores exclusivamente. El sistema que venía rigiendo le daba al Ministerio del Trabajo un papel protagónico a través de la etapa de mediación. Con su abolición, los resultados de los procesos de negociación serán el resultado directo de la actitud de las partes.

En el parágrafo 2o. se resuelve el tema de la asesoría que frecuentemente complicaba el proceso de negociación.

Los resultados que se obtengan en el nuevo sistema darán la pauta para consolidarlo o volver a la intervención del Ministerio. Con las nuevas normas, la intervención oficial solo está contemplada, si las partes así lo acordaren en el período de pre-huelga.

### 3.2. DECLARATORIA DE LA HUELGA

Sobre el particular la ley 50/90, artículo 61 introdujo reforma en los siguientes términos:

Artículo 61o. El artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 9o. de la Ley 39 de 1985, quedará así:

"Artículo 444. Decisión de los trabajadores. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de Arbitramento.

La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable por la

mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la asamblea general de los afiliados del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores.

Para este efecto, si los afiliados al sindicato o sindicatos mayoritarios o los demás trabajadores de la empresa laboran en más de un (1) municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista en este Artículo y, el resultado final de esta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas.

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

Esencialmente este artículo le ha dado a los trabajadores directamente la facultad de decidir por la huelga o el tribunal de arbitramento. Esto quiere decir que sobre estos temas no se podrá decidir por asamblea de delegados. Tendrá que ser por asamblea de socios si el sindicato es mayoritario, o asamblea de todos los trabajadores de la empresa en caso de que sea minoritario.

De acuerdo con el texto aprobado, los sindicatos minoritarios sí pueden hacer huelga, pero requieren que ella sea aprobada por la mayoría de los trabajadores de la empresa. En la legislación anterior, la huelga efectuada por un sindicato minoritario solo podía ser realizada por sus socios, pero la empresa continuaba funcionando; no había cierre total.

Se tendrá que ser muy cuidadoso en los casos de las asambleas por sitio de trabajo cuando a ello haya lugar, pues de acuerdo al Artículo 65 de la reforma, será ilegal la huelga que no sea declarada "en los términos de la presente ley".

Como lo dice el último inciso, debe avisarse a las autoridades del trabajo con cinco (5) días de anticipación. Si efectuado el aviso, el Inspector de trabajo no asiste, la decisión que se tome es válida.

Una vez los trabajadores hayan optado por la huelga, la cesación colectiva de trabajo sólo podrá llevarse a cabo transcurrido dos (2) días después; además los trabajadores deben abandonar el lugar de trabajo.

Cabe anotar que la huelga debe efectuarse en forma ordenada y pacífica. Los directores del movimiento

pueden constituir comité de huelga cuya finalidad es la de servir de órgano de información a los trabajadores y de comunicación con los patronos y sus representantes.

Durante el desarrollo de una huelga las autoridades policiva, tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento, ejercerán de modo permanente la acción preventiva y represiva que le corresponda a fin de evitar que los huelguistas o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

### 3.3. DESARROLLO DE LA HUELGA

Sobre esta reglamentación la ley 50/90 en su artículo 62 estableció la siguiente reforma:

Artículo 62. El artículo 445 del Código Sustantivo al trabajo, modificado por el artículo 10 de la Ley 39 de 1985, quedará así:

Artículo 445. Desarrollo de la huelga.

"1. La cesación colectiva del trabajo, cuando los traba-

jadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después.

2. Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores podrán, determinar someter el diferendo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

3. Dentro del término señalado en este artículo, las partes, si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social."

El denominado período de prehuelga era mínimo de cinco (5) días y máximo de treinta (30). Ahora se han acortados los términos, pues en ocasiones, la expectativa de la huelga causa más perjuicio que la huelga misma.

Se reitera la facultad que tienen los trabajadores de pedir la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento del conflicto.

Es acá en la única parte donde la nueva legislación

contempla la posibilidad de la intervención del Ministerio del Trabajo en el proceso de negociación, pero queda condicionado a que las partes así lo acuerden.

A su vez el artículo 63 de la Ley 50/90 modificó las funciones de las autoridades en el desarrollo de la huelga en el siguiente tenor:

ARTICULO 63o. El artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 33 del Decreto 2351 de 1965, quedará así:

Artículo 448. Funciones de las autoridades.

"1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, los empleadores, o cualesquiera persona en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

2. Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patro-

ciarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.

3. Declarada la huelga, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de oficio o a solicitud del sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa, o en defecto de éstos, de los trabajadores en Asamblea General, podrá someter a votación de la totalidad de los trabajadores de la Empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles, si se hallare suspendido.

El Ministro solicitará al representante legal del sindicato o sindicatos, convocar la asamblea correspondiente. Si la asamblea no se celebra dentro de los cinco (5) días calendarios siguientes a dicha solicitud, el Ministro la convocará de oficio.

En la resolución de convocatoria de la asamblea, se indicará la forma en que se adelantará esta, mediante votación secreta, escrita e indelegable y el modo de realizar los escrutinios por los inspectores del traba-

jo, y en su defecto por los alcaldes municipales.

4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dió origen a la misma, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá ordenar que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento, en cuyo caso los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.

Con este texto se organiza la legislación que estaba contenida en el decreto 939 de 1966 y la ley 48 de 1968. La facultad del ministerio de convocar tribunales de arbitramento, se podrá ejercer cuando la huelga dure más de sesenta (60) días y no cuarenta (40) como estaba establecido.

Se determina algo de mucha trascendencia y es que el Ministro de Trabajo puede ordenar la convocatoria de asambleas para que los trabajadores decidan entre tribunal de arbitramento o huelga. Si el Presidente del Sindicato no la convoca, lo puede hacer directamente el Ministro".

### 3.4. EFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA

Sobre el particular también la Ley 50/90 artículo 64 introdujo las siguientes reformas:

ARTICULO 64. El artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo quedaron así:

Artículo 449. Efectos jurídicos de la huelga.

1. "La huelga solo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.

Parágrafo. El inspector de trabajo deberá pronunciarse sobre las solicitudes del inciso anterior en un término no mayor a 48 horas, contadas a partir de su presenta-

ción".

En el nuevo texto se hace mención específica de labores que no estaban contempladas antes, como son, la conservación de los cultivos y el mantenimiento de semovientes.

Si una huelga afecta gravemente la estabilidad de la empresa en el caso de que no se conserven debidamente sus instalaciones o materias primas, los perjudicados también son los trabajadores. Al reanudar labores, la producción no va a ser igual y ello afecta los ingresos de los trabajadores cuando tienen salarios con incentivos.

Si los trabajadores no aceptan realizar esas labores, el Ministerio debe resolver dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, cuáles labores no se pueden suspender y autorizar en consecuencia la realización de los contratos de trabajo necesarios.

#### 4. CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA HUELGA

Visto lo anterior, convicne ahora examinar cuáles son las consecuencias jurídicas del ejercicio lícito del derecho de huelga y de su ejercicio fuera de los fines y de los procedimientos establecidos por la ley.

En el entendimiento que resulta de todo lo contrario, de que con arreglo el artículo 18 de la Constitución Nacional, la huelga está garantizada en los servicios privados, y sin garantía en los servicios públicos, pero que en los primeros está sometida, de acuerdo con la reglamentación legal, a unas finalidades específicas y a unos procedimientos especiales, es preciso separar estos dos aspectos para estudiar completamente el problema.

Podría decirse, sin exagerar que el ejercicio del derecho de huelga es lícita siempre que se lleve a cabo en la industria privada; y una presunción de que la huelga es ilícita siempre que se lleve a cabo en los servicios públicos.

Estas dos presunciones tienen un fundamento lógico, pues en el primer caso la cuestión esencial es que la cesación colectiva del trabajo para buscar mejoramientos económicos y profesionales se encuentra garantizada por la carta política y hay que pensar, con presunción de hecho naturalmente y que cuando ella se lleve a cabo, se han cumplido todos los procedimientos establecidos por la ley y, que quien está interesado en que esa huelga sea declarada ilegal, está en la obligación de demostrar uno o varios factores de la ilegalidad que la afectan.

En cambio, en el segundo aspecto, estando desde el principio, es decir, desde el propio texto constitucional, privada de garantía, el solo hecho de que se lleve a cabo implica una presunción de derecho de que se está fuera de la legalidad, pues los servicios públicos se encuentran catalogados específicamente por la Ley.

Respecto a la competencia para declarar la ilegalidad de la huelga en cualquiera de los dos casos anotados, han habido dos grandes etapas comprendidas de 1945 a la fecha.

La primera, la marca el artículo 56 de la ley 6ª de

1945, conforme al cual se entregó a los jueces del trabajo la declaratoria de ilegalidad mediante un juicio breve y sumario, se quería con esto dar a tal declaración el severo respaldo de la justicia y la oportunidad a las partes de probar sus respectivas posiciones. Pero la experiencia demostró que en estos juicios breves y sumarios como todos los de su naturaleza en el proceso colombiano, resultan más logros de lo que se piensa y que tratándose de una cuestión tan delicada y que debe resolverse con la mayor premura posible como son los conflictos colectivos, era de alta inconveniencia. Fue así como se abandonó el sistema y se pasó al segundo establecido por el artículo 451 inciso 1º del Código Sustantivo del Trabajo según el cual "La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo, será declarada administrativamente por el Ministerio del Trabajo, agrega la norma, que la providencia respectiva debe cumplirse inmediatamente y que contra ella sólo procederán las acciones pertinentes ante el Consejo de Estado.

La norma en sí se refiere a dos aspectos de la cesación del trabajo:

El primer aspecto se refiere a la llamada huelga propiamente dicha, cuando ha degenerado en acto ilegal, y

el segundo aspecto al paro colectivo, fenómeno diferente al de la huelga propiamente dicha y que como ya dije, significa la cesación interspectiva y no precedida de procedimiento alguno, de las tareas laborales, pero ambas figuras están cobijadas por la ilegalidad.

La segunda parte del inciso, agrega que contra la providencia que declara la ilegalidad sólo procede el recurso ante el Consejo de Estado y que por lo tanto, debe cumplirse inmediatamente.

Esta parte de la disposición es de gran importancia, porque primero de la oportunidad a la parte afecta, casi siempre los sindicatos, a recurrir a una institución más respetable y seria que la del Ministerio del trabajo, como lo es el Consejo de Estado. Lo que si se ve un poco o mucho de injusto es que sea del inmediato cumplimiento, mientras que las demás resoluciones que expide el Ministerio del Trabajo aceptan recursos de reposición y apelación y que mientras no se resuelvan estos recursos las otras providencias del Ministerio del Trabajo no comienzan a tener efecto, he ahí lo injusto y aberrante.

Cabría preguntar ahora qué pasaría en el supuesto de que el Consejo de Estado expidiera una decisión que

declara la nulidad de la resolución que declaró ilegal una huelga.

En fin, entremos al punto concreto de las consecuencias jurídicas y digamos que el punto deberá dividirse en dos aspectos, que serían: cuando la huelga es legal y cuando la huelga es ilegal.

#### 4.1. CUANDO LA HUELGA ES LEGAL

La huelga declarada de conformidad con la Ley 50/90 produce la suspensión de los contratos de trabajo, pero tampoco habrá salario.

Desde luego, un rápido examen del cuadro evolutivo del Derecho de Huelga, demuestra que la situación que acaba mencionarse, presenta un positivo avance para las clases trabajadoras, porque no las pone a merced de los empleadores cuando van a ejercer no están ejerciendo lo que para ellas es una de sus funciones primordiales. Es decir, que su contrato de trabajo no termina que no pierden su derecho a trabajar y que la estructura jurídica de su contrato no se quebranta.

Muchas veces, sin embargo, esa garantía ya no es suficiente porque la privación del salario está vinculada

a la restricción, y en algunos casos a la eliminación de derechos fundamentales, para la persona humana, como son el de la manutención y existencia, así como de otras necesidades elementales, tanto para los trabajadores como para sus familias.

La ley nuestra ha adoptado el sistema de la suspensión es decir, el de considerar que durante ese tiempo como no hay trabajo, tampoco debe haber salario, pero frente a esa consideración no se ha levantado una tesis que no ha acogido la jurisprudencia colombiana, cual es la del régimen de responsabilidad dentro del ejercicio de la huelga, esto es que el no pago de los salarios durante el término de ella no lo justifique solamente el hecho de que los trabajadores no van a cumplir su obligación de trabajar, si no que debe estudiarse o radicarse en una causa más profunda. La de indagar la responsabilidad que haya existido, para causar la huelga.

En algunas legislaciones se ha llegado a admitir que cuando la empresa es responsable de la huelga por no haber querido aceptar fórmulas transaccionales razonables durante los períodos de arreglo directo, conciliación, debe responder por los salarios caídos, en cierta forma esta solución implicaría que se aplicara en el

proceso laboral el principio general del derecho común, conforme al cual todo el que cause un daño a otro debe repararlo. Y si en realidad de verdad, se hallare que una resistencia injustificada o una perturbación inmotivada dentro del conflicto colectivo, forzó a los trabajadores a llegar a la huelga es natural, es lógico, y además, es jurídico, que el patrono o la empresa deban responder por los salarios.

La anterior es una de las causas para que entre nosotros se considere el derecho de huelga en muchos casos como un derecho lusorio, a pesar de como se ha visto antes, las disposiciones tomadas a partir de 1968, la hacen mas favorable.<sup>2</sup>

En verdad, que hay quienes mejor han abordado este tema de la huelga, y su nueva tesis con los tratadistas Mexicanos, tales como Castorena, Pizarro, Suárez, Mario de la Cueva.

Por ejemplo, el eminente tratadista Mexicano doctor Mario de la Cueva, comenta el artículo 271 de la Ley federal del trabajo, reproducida por hoy la llamada nueva ley federal del trabajo, reproducida por hoy

---

2. GONZALEZ CHARRIS. Guillermo. Conflictos Colectivos de Trabajo p.295.

La llamada Ley Federal del Trabajo que dice así:

Si la junta de conciliación y de arbitraje declara lícita la huelga que ha tenido por objeto alguno de lo que expresa el artículo 260 de esta ley, e imputable sus motivos al patrono, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en éste título, se condenará a aquel el pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado.

Y comenta: Es un poco delicado distinguir los conceptos de huelga lícita y huelga imputable al patrono.

Huelga lícita es la que percibe el equilibrio de los derechos e intereses del capital y del trabajo y huelga justificada es la que buscó un equilibrio que comprobó no existía o estaba roto.<sup>3</sup>

#### 4.2. CUANDO LA HUELGA ES ILEGAL

De conformidad con el artículo 65 de la Ley 50/90, la materia se reglamenta así:

Artículo 65o. El artículo 450 del Código Sustantivo

---

3. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo.  
Tomo II. p.p.817.

del Trabajo.

Artículo 450. Casos de ilegalidad y sanciones.

1. "La suspensión colectiva del trabajo ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

a. Cuando se trate de un servicio público.

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

c. Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo.

d. Cuando no haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley.

e. Cuando se efectúe antes de dos (2) días y después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga.

f. Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo.

g. Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado

a la determinación de ellas.

2. Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial.

3. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá solicitar a la justicia laboral la suspensión o cancelación de la personería jurídica del sindicato, conforme al procedimiento señalado en el artículo 52o. de esta ley..

4. Las sanciones a que se refiere el inciso anterior no excluyen la acción del empleador contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado."

Se mantienen las causales de la legislación anterior pero se actualizan en lo que se refiere al período de pre-huelga y a la suspensión o cancelación de personerías jurídicas para armonizarlas a lo dispuesto en la reforma.

Aquí hay una reforma importante por cuanto que se le adscribe a los juzgados laborales del circuito la suspensión o cancelación de las personerías jurídicas de los sindicatos, por la declaratoria de ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo.

## CONCLUSIONES

Una vez analizado el derecho de huelga a través de sus distintas etapas, desde su aparición hasta su reglamentación constitucional y legal en los distintos estados y observados cuidadosamente la reglamentación en nuestra Legislación, así como también los problemas de tipo laboral de algunas empresas e instituciones de Barranquilla; me permito hacer consideraciones al respecto.

Ha hemos visto hasta la saciedad que en la época actual los conflictos de trabajos se originan en el hecho de que los trabajadores, tratan por todos los medios de que disponen de mejorar a toda costa su mudis vivendi, ya sea logrando modificar un derecho existente o tratando de crear un nuevo derecho que los conduzca a un mejoramiento en su modo de vida.

Por esta razón, el contenido de los conflictos colectivos son los salarios y demás condiciones de prestación de los servicios para una pluralidad de relaciones

de trabajo.

La finalidad de esos conflictos no responde a la pregunta a quién corresponde el derecho? , cuáles son los salarios y condiciones de trabajo vigentes?, o cuál es la interpretación de los contratos individuales y colectivos del trabajo?; la cuestión debatida en estos conflictos laborales es la reglamentación adecuada y justa que debe valer en el futuro para los salarios y demás condiciones de prestación de los servicios.

Ahora bien, si bien es cierto, que el derecho de huelga, como todo derecho de los trabajadores es el producto de las luchas obreras, es a partir de su elevación a jerarquía constitucional dentro de la pirámide normativa colombiana mediante una reforma a la carta magna con el acto legislativo nº.1 de Agosto 5 de 1963, cuando el movimiento obrero adquiere una mejor capacidad de organización y movilización, todo lo cual reviste en las conquistas de las muchas reivindicaciones laborales las cuales fueron plasmadas en sucesivas leyes.

La Constitución Nacional consagró el derecho de huelga; pero dejaron al margen de estas conquistas sociales a los trabajadores de servicio público, privar de este

derecho a un sector tan importante de los trabajadores, como es el de aquellas personas que prestan sus servicios al Estado y a los Institutos descentralizados, constituye una injusticia y semillero de inconformidad y resentimiento, máxime que los gobiernos han venido declarando que constituyen servicios públicos, las más variadas actividades industriales y comerciales al servicio de la comunidad, circunstancia esta que trae como consecuencia la sustracción del derecho de huelga a un número cada vez mayor de obreros.

Así las cosas y siguiendo este orden de ideas, es mi opinión, que si bien es cierto existen prestaciones de ser vicios cuya dilación es en su prestación por motivo de huelga, constituirán grandes traumas a la vida económica y social del Estado colombiano, también es cierto que existen casos tal como los contemplados en los literales (e) y (g) del artículo 430 del código laboral, que no causan trastornos por el retardo en la prestación del servicio, habida cuenta que en el mercado siempre hay existencia suficiente de los artículos a que se refieren los numerales antes mencionados o productos sustitutivos de ellos.

Por otro lado, el artículo 430 del código sustantivo del trabajo, consagra algo que no corresponde a la

verdad al contemplar que: "De conformidad con la constitucional Nacional la huelga está prohibida en los servicios publicos"...lo cual no es cierto, pues se le atribuye a la constitución una prohibición que no consagra ya que el artículo 18 de la constitución Nacional dice: "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos"...lo cual significa que la regla general es la garantía del derecho de huelga, y la excepción la constituyen en los servicios públicos, donde el Estado le niega garantía a los trabajadores del servicio del Estado, pero jamás quiere decir, que tratándose de servicios públicos la huelga se prohíbe.

Lo expuesto anteriormente, es fácil de comprender por cuanto la influencia poderosa del factor social sobre hechos individualistas, dió origen a la concepción relativa del derecho, la relatividad del derecho de huelga, acogida en todas las legislaciones donde se les consagra, siendo también establecido por nuestro constituyente.

El derecho de huelga no es absoluto, tiene su órbita y límites determinados, hay derechos que le son superiores y por lo mismo deben subordinarse a esto, so pena de caer en la ilegalidad en el abuso del derecho.

La huelga debe ceder por ser jurídicamente, en todos los casos que se halla en abierta pugna por un derecho social que pertenece a todos y cada uno de los componentes de la sociedad, o por un derecho general de orden público.

Los intereses sociales están por encima de los intereses particulares o gremiales.

Ahora bien, tenemos que la huelga es resultado de los conflictos de trabajo entre patronos y obreros, por lo tanto el mejor sistema de evitarlo es prevenir la ocurrencia de estos conflictos y para ello, nada mejor desde el punto de vista económico, que el gobierno se propusiera buscar ante todos una estabilización de los precios en relación al costo de la vida, o de tratar que los trabajadores perciban salarios reales, con el objeto de incrementar la capacidad adquisitiva, del trabajador, y así con ello poder satisfacer las necesidades elementales de él como también la de su familia.

Se evitarían las contiendás entre los patronos y los trabajadores y asimismo se evitarían los perjuicios a la economía de país, de las empresas y de los mismos trabajadores, el mismo día en que los legisladores

laborales estén inspirados en un principio de equidad y justicia social.

El primer paso que ha de darse es la búsqueda del perfeccionamiento de la legislación laboral, mientras no se llegue a esta deseada meta, conviene adoptar sistema de colaboración entre las partes ligadas por una relación laboral, ya que con esto se evitarían muchos conflictos e indirectamente muchas huelgas, por cuanto se estudiarían las condiciones de los unos y de los otros, con el fin de buscar soluciones equitativas para resolver las controversias que se presentan en relación con el trabajo y así se evitarían los disturbios sociales y económicos que resultan de los conflictos colectivos del trabajo, obteniendo el acuerdo de las partes en desaveniencia.

No hay que olvidar, que en la mayor parte de los casos los trabajadores se van a la huelga, sin darse cuenta de las consecuencias funestas que los dirigentes sindicales, en la mayor parte de las veces, estos dirigentes en su afán de obtener prebendas personales, crean situaciones de hostilidad, enfrentando a los trabajadores con el patrono, situación que desemboca irremediabilmente en el cese de actividades por parte de los trabajadores, y que posteriormente el Gobierno

Nacional no vacila en declarar dicho cese en paros ilegales.

Es por ello que el Gobierno Nacional, debiera tomar ciertas medidas y nada mejor para ello, que elevar a la categoría de delito, aquellos casos en que se llegare a comprobar la actuación irresponsable de los dirigentes sindicales, ya que ellos no tienen nada que perder, pero en cambio, con sus actitudes, crean grandes perjuicios a los trabajadores, a las empresas y por ende a la economía Nacional.

Es necesario tener presente, que si bien es cierto que se ha producido una profunda transformación en las relaciones laborales con motivo del advenimiento del derecho colectivo del trabajo, el Estado también ha sufrido una profunda transformación, ya que de la pasividad ha entrado en las horas actuales en una franca acción de amparo al trabajo con el objeto exclusivo de la justicia social tal como lo evidencian los principios que se han incorporado, como así también las normas creadas por o para tales fines.

## BIBLIOGRAFIA

- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ciudad de México, 5ª edición, 1984.
- GONZALES CHARRIS, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Tomo II, Banco Popular, Cali, 1979.
- JUAN PABLO II. Laborem Exercens. Dado en Castelgandolfo Editorial Ediciones Paulinas. Tomo 87 septiembre 14 de 1981.
- ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. Editorial Temis, Bogotá, Colombia, 5ª Edición, 1965.
- REFORMA DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Código Procesal del Trabajo, Ley 11 de febrero 24 de 1984, Bogotá, 1ª edición.
- RODRIGUEZ VILLA, Fabio. Elementos del Derecho Laboral, Colombia Nueva. Bogotá, 1981.
- PLAZAS S. Germán. La Nueva Reforma Laboral, Ley 50/90. 2ª. Edición.