

DR  
#2047



LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN  
COLOMBIA

LILIA ESTHER GARCIA LOPEZ  
MARTHA PATRICIA TORRES ESQUIVIA

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

BARRANQUILLA  
CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO  
SIMON BOLIVAR  
FACULTAD DE DERECHO  
1994

Nota de Aceptación

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Barranquilla, marzo 1994

## TABLA DE CONTENIDO

	Págs.
Introducción	
1. LOS CONFLICTOS COLECTIVO	16
1.1. Antecedentes	16
1.2. Surgimiento del Sindicalismo como base de los los Conflictos Colectivos	27
1.3. Etapas del Sindicalismo	29
1.3.1. Formación	29
1.3.2. Consolidación	30
1.3.3. Hacia la independencia	31
1.4. Conceptos de Conflictos Colectivos de trabajo	32
1.4.1. Causas	
1.5. Clasificación de los conflictos Colectivos de trabajo	36
2. LA HUELGA	37
2.1. Aspectos Generales	37
2.2. Etimología	39
2.2.1. La huelga y su influencia en la formación del Derecho Laboral	39
2.2.2. La huelga y el conflicto de trabajo	43
2.3. Definición - Conceptos	46

	Págs.
2.3.1. Definición del Código	46
2.4. Marco histórico de la huelga	47
2.5. Reglamentación de la huelga	59
2.5.1. Principales limitaciones a la huelga en el Derecho Colombiano	73
2.5.2. Resistencia a los limitaciones de la huelga	79
2.5.3. Ley 78 de 1919	80
2.6. Elementos que constituyen la huelga	82
2.6.1. Suspensión Colectiva	82
2.6.2. Suspensión Temporal	83
2.6.3. Suspensión Concertada	83
2.6.4. Realizada por los Trabajadores	84
2.6.5. Finalidad	85
3. JUSTIFICACION DE LA HUELGA	87
3.1. Efectos jurídicos de la huelga	89
3.2. Clasificación de la huelga	91
3.2.1. Huelga de solidaridad	91
3.2.2. Huelga General	93
3.2.3. Huelga política	95
3.3. Formas irregulares de la huelga	96
3.3.1. Paro	96
3.3.2. La huelga de brazos caídos	97
3.3.3. Huelga para perturbar	98
3.3.4. Esquirolaje	99
4. PROHIBICION DE LA HUELGA EN LOS SERVI - CIOS PUBLICOS	104
4.1. Noción del servicio público	104
4.2. Característica a la noción del servicio público	108
4.3. Etapas previas a la declaratoria de la huelga	112

	Págs.
4.3.1. Primera etapa	116
4.3.1.1. Iniciación	117
4.3.1.2. Negociadores	118
4.3.1.3. Duración de la etapa	118
4.3.1.4. Actas	118
4.3.1.5. Poderes de los negociadores	119
4.3.1.6. Acuerdo	120
4.3.1.7. Desacuerdo	120
4.3.2. Segunda etapa -Mediación	121
4.3.2.1. Antecedentes	121
4.3.2.2. Duración	122
4.3.2.3. Representantes de las partes	122
4.3.2.4. Acuerdos y desacuerdos	123
4.3.2.5. Reacción de los patronos	124
4.4. Declaración de la huelga	125
4.5. Desarrollo de la huelga	126
4.6. El procedimiento arbitral	127
4.7. Constitución del tribunal de arbitramento	128
4.8. Tribunal de Arbitramento	129
4.9. Sentencia Arbitral	130
4.10. Críticas al arbitramento	131
5. NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA	137
5.1. La huelga legal	139
5.2. Huelga imputable al patrono	140
5.3. El lookout	144
5.4. Titularidad del derecho de huelga	145
5.5. Mediación durante la huelga	146
6. LA HUELGA ILEGAL Y SUS CASOS	148
6.1. Declaratoria de ilegalidad	150
6.1.1. Consecuencias	151

	Págs.
6.1.2. Acciones	153
6.1.3. Críticas	154
CONCLUSIONES	159
BIBLIOGRAFIA	169

## INTRODUCCION

Sin lugar a dudas, el Derecho de Huelga, es un tema de palpitante y permanente actualidad en toda sociedad organizada, por tratarse del instrumento más importante utilizado por la clase obrera, para equilibrar las fuerzas entre el Patrono y el Trabajador.

Por considerarse ante todo de una suspensión de actividades previamente concertada que perjudique como objetivo, imponer a los Patronos el predominio de sus propios intereses, valiéndose de ese medio de carácter legal, contemplado como garantía Constitucional en una nación jurídicamente ordenada.

Pero el fin primordial que pretendemos alcanzar con el desarrollo de este interesante tema, es demostrar realmente, si el Derecho de huelga, tal como se encuentra estipulado en nuestra Legislación Nacional, beneficia o perjudica a los trabajadores, si verdaderamente el ejercicio de este Derecho es respetado, es tutelado por las autoridades legítimas instituí-

das para ventilar y resolver en forma justa e imparcial de los conflictos laborales, cuando se trata de conseguir mejores - condiciones de vida para la clase trabajadora; demostrar co - mo periódicamente en toda su evolución histórica desde su o - rigen hasta nuestros días, la política laboral del Estado, nunca ha procurado dar una respuesta acertada a las exigencias de - los trabajadores, sino todo lo contrario, ha mantenido una li - nea de conducta equivocada, como una acción completa tendien - te siempre a garantizar la represión de la lucha reivindicativa de la clase obrera, en base a la creación de nuevas figuras ju - rídicas incorporadas al régimen laboral existente, con el obje - to de cercenar y arrebatar conquistas y derechos adquiridos - con anterioridad y a la vez, debilitar la fortaleza del proleta - riado Colombiano.

Igualmente, demostrar la obsolescencia de las normas tutelares de las relaciones laborales por inadaptabilidad de las mismas con la realidad social, ya que la realidad económico social es esencialmente dinámica y todos los fenómenos que la componen están íntimamente ligados.

La huelga es la consecuencia de una diferencia en el conflic - to surgido entre las partes, es el medio utilizado por los tra - bajadores para tratar de equilibrar fuerzas y obligar a consi -

rar sus peticiones dentro de un plano de relativa equidad. La huelga ha recorrido un largo período antes de ser reconocido su ejercicio como un derecho de los trabajadores, es producto de largo y agudos conflictos, mediante los cuales, las clases en pugna han tratado de obtener terminadas reivindicaciones y las otras de defender sus intereses.

Inicialmente la huelga fue considerada como un acto delictuoso, sancionado penalmente, pero la presión ejercida por la larga lucha llevada a cabo por las masas trabajadoras, lleva a darle un nuevo enfoque al problema. Permitiendo que años más tarde su ejercicio sea reconocido como un Derecho de los Trabajadores.

Ya no se trata de un hecho que rompe los límites de la juridicidad, sino por el contrario, un fenómeno en el cual se reconoce que ir a la huelga, cuando hay motivo para ello, es algo justo y por lo tanto, legal.

Veremos como la huelga no es una creación, sino el reconocimiento legal de un hecho que se presenta en la lucha de las clases dentro del seno de las sociedades. Es la resultante del conflicto entre capital y trabajo, pues, los trabajadores aspiran a mejores condiciones de vida y los patronos a no aceptar esas justas peticiones por considerar que acceder a e-

llas no afecta notoriamente sus intereses económicos.

En Colombia, los derechos democráticos de la clase trabajadora, han sido objeto de grandes recortes y limitaciones por parte del Estado, el cual prestado su colaboración a los intereses patronales. Esta ayuda se traduce en el apoyo dado por los funcionarios públicos, los Tribunales de arbitramento, las fuerzas del orden y militares, se han convertido en una poderosa arma en manos de los patronos.

El Derecho de huelga ha sido el más golpeado, reducido a su mínima expresión, mediante una serie de normas de carácter legislativo. SE le ha reglamentado en tal forma que ha perdido su eficacia, careciendo de poder de coacción, de fuerza para lograr un relativo equilibrio entre patronos y trabajadores.

Es de anotar que parte de la ayuda que el patrono no obtiene de la ley, deriva de la protección desigual que los principios de la misma Ley dan a los tradicionales de propiedad en contraposición de los derechos humanos.

que cuanto se refiere a éstos, tienen como antecedentes el hecho de que en todos los tiempos se han incubado y produciendo antagonismos sociales. La lucha de las diversas fuerzas en el transcurso de los tiempos, ha sido no sólo una condición del progreso humano, sino uno de los caracteres propios de la evolución de la humanidad; en cuya historia se suceden estados de opresión, de explotación y de servidumbres con otros de rebelión, de protesta, de conquistas de los oprimidos en lucha constantes para obtener privilegios o alcanzar posiciones de equilibrio.

De ahí surge la confusión cuando se examina el proceso histórico de los conflictos laborales y se busca sus antecedentes en roces o antagonismos que nada tienen que ver con el trabajo; salvo que representan un cierto carácter de lucha. Los antagonismos sociales presentan diversos aspectos; se refieren a las razas o a las naciones, tienen carácter políticos, derivan de aptitudes físicas o de interés individual o colectivo. De cualquier manera, hay factores que ofrecen una interdependencia que hace necesario señalar que la historia de la humanidad ha tenido por bases tales antagonismos y que estos choques han provocado luchas con sus procesos de avance, decaimiento y retroceso.

En la antigüedad se conocieron conflictos entre ricos y pobres, entre patricios y plebeyos, entre dueños y esclavos, pero lo fueron de interés, de carácter político, económico o social; pero no de índole laboral. Los conflictos tuvieron su objeto, en general, la conquista del poder y el acceso de las clases sociales inferiores a los cargos públicos, el mejoramiento de las condiciones sociales y económicas; pero no pretendieron ejercer presión para lograr un mejor entendimiento de carácter profesional.

No han existido conflictos en que pueda reconocerse una determinada categoría profesional respecto a empresarios o patronos; - porque los conflictos laborales que tiene por efecto la cesación colectiva y concertada de los trabajadores, para ejercer presión acerca de los patronos; con el objeto de mejorar sus condiciones laborales, se han producido en relación con una forma económica: el Capitalismo, y con un determinado trabajo: el Industrial.

Se afirma que los conflictos de trabajo son tan antiguos como la vida del hombre en la sociedad. Pero los reflejos de actitudes rebeldes de carácter social no pueden clasificarse como huelgas.

La antigüedad no conoció las huelgas, entre otras razones, por-

que en esa época regía la esclavitud. El esclavo siendo instrumento de trabajo; y no sujeto de derecho, no podía aprovechar jurídicamente su trabajo, de ahí que los movimientos que se recuerdan, como el de Espartaco, no constituyeron conflictos de trabajo. Sólo con la aparición del salario, encuentra su origen la huelga.

La huelga se presenta como fenómeno propio de la Revolución Industrial. Con anterioridad los trabajadores se encontraban desprovistos de todo medio de defensa que no fuera su propia unión frente a aquella otra que como consecuencia de la concentración industrial, se iba produciendo en manos de los dueños de la industria. Entonces, si se registra un cambio de las relaciones laborales.

Esta situación económica y social es distinta la que, a su vez, se produce como consecuencia de un conflicto entre trabajadores y empresarios, que constituyen planteamiento propio de una organización económica que se encuentra, dentro del orden jurídico, en el contrato de trabajo. El fenómeno de la huelga se manifiesta, de tal forma, como derivación del proceso de concentración industrial y, al mismo tiempo, de asociación profesional, que encuentra en la coalición una forma que preludia o anticipa los conflictos de trabajo que se generan y se desenvuelven por la causa del antagonis-

mo engendrado precisamente por ese proceso económico que se inicia a finales del siglo XVIII y se logra plenamente en la centuria posterior.

Por ello bien puede afirmarse que la historia del movimiento obrero durante el siglo XIX es la historia de los conflictos del trabajo, caracterizados por las manifestaciones de protesta, junto a la formalización de un proceso en que el , a pesar de ser reprimidos energicamente, incluso con las armas, los movimientos huelguísticos, estos se afianzan hasta el punto de que en esa misma centuria termina por imponerse el reconocimiento del derecho de huelga, como la legítima abstención de los trabajadores en cuanto a sus actividades profesionales, de producción, de servicios subordinados.

El conflicto colectivo de trabajo es la oposición de interés existente entre uno o más empleados, y uno o más grupos de trabajadores asalariados, ligados por una relación de trabajo, oposición que se manifiesta a través de un proceso en que las partes en conflicto buscan activa y recíprocamente, el predominio de sus respectivos intereses.

El Conflicto Colectivo de Trabajo presupone una relación de trabajo entre el empleador y los trabajadores, relación en que el tra-

bajador mediante un servicio está bajo la continuada dependencia del empleador. Precisamente sobre estos aspectos de la relación laboral se desarrolla la oposición de interés entre el empleador y los trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos hacer un bosquejo relacionado con el punto de partida del proceso de organización de la clase trabajadora desde la época de la colonia, época en que Colombia inicia su formación de país colonial en país capitalista con rezagos feudales en el campo. Desde la época de la Colonia, puede observarse la aparición de establecimientos artesanales de ebanistería, textiles, metalistas, y contadas industrias rurales para la elaboración de productos lácteos y alimentos.

En las últimas décadas del siglo XVIII, en los núcleos más importantes que representaban la vida urbana de tipo europeo, se encontraban grupos compuestos principalmente de indios - o de mezclas con alta proporción de sangre indígena pero en materia casi total asimilados - culturalmente, que representaban características de las clases artesanales. En esas mismas ciudades se había juntado un sedimento de población fracamente proletarizada, no muy grande probablemente, pero que ya alcanzaba a formar un extracto o casta, sumamente degradada.

Según el mismo autor, fué en 1777 cuando se trató, no por pri-

mera vez, por lo que parece, de dar organización gremial a los artesanos de Bogotá.

Fue en 1850, cuando "el panorama se modifica, año que representa una fecha clave de nuestra historia moderna, porque para esa época, ya existían poderosos grupos sociales ansiosos de extinguir la economía colonial".<sup>2</sup>

A partir de este momento, se efectúan ciertas reformas que se cumplen parcialmente y el país entra en una nueva fase de desarrollo económico; entre estas reformas es importante mencionar la que se llevó a cabo en 1849, cuando fué declarado libre el cultivo del trabajo; medida que provocó enorme impacto económico y social que ocasiona las transformaciones más fundamentales en la estructura económica. Sin embargo, las medidas que más consecuencias tuvieron para la evolución de la situación económica del país, sin llegar a cambiarla fueron las de la Reforma Agraria de aquellos años, las que merecen destacarse dos fisuras que se abrieron en las relaciones sociales del campo.

La abolición de la esclavitud que perjudicó a los latifundios y propietarios de las mismas del occidente colombiano, y no perjudicó en la nada la burguesía comercial de Bogotá, Tolima y Socorro; y la autorización por una ley de 1850, que terminó el -

proceso de disolución de los resguardos indígenas, que para ello representó una expropiación indirecta, pues, la comercialización de las tierras las traspasó al latifundio. Este proceso de repartición llevó a los indios a endeudarse, y a la transferencia de las tierras a manos de los usuarios.

En 1849, a raíz de la liberación de su cultivo, el tabaco, inmediatamente cobró un desarrollo extraordinario. La hoja que era exportada a Inglaterra se convirtió, como el café, en la principal fuente de divisas del país y también en el motivo fundamental de su dependencia del imperialismo inglés.

En las grandes haciendas y en las fincas medianas y pequeñas dedicadas a la producción tabacalera, se generó una abusante demanda de mano de obra. Los esclavos libertos y los indios que habían vendido sus tierras a los resguardos, porque les era imposible sostenerse como agricultores independientes acudieron en masa a engancharse como peones en las plantaciones de tabaco.

Simultáneamente, los salarios en las zonas tabacaleras tendieron a elevarse y presionaron el alza en otros sectores, como en las artesanías, perjudicadas, no sólo por este aspecto, sino por la competencia de las mercancías inglesas que venían como alabancha porque la demanda había aumentado con el

auge de la riqueza del tabaco y con las -  
nuevas categorías sociales poderosas<sup>3</sup> y de-  
generadas que iba creando el cultivo.

Tenemos un proceso de acumulación originaria de riquezas en -  
las clases dedicadas a las Plantaciones agrícolas y al comercio  
neocolonial inglés, mientras el despojo, la ruina, lanzan a las  
masas ingentes de labriegos y artesanos, indios y antiguos es -  
clavos de proletarios.

El libre cambio impuesto por la burguesía comerciante y exporta-  
dora para su beneficio y el del capitalismo inglés, trajo consigo  
ruina de los incipientes industrias manufactureras y las artesanas,  
y fué colocando al país como mono-exportador, primero con el ta-  
baco, posteriormente la quina y el añil, y más tarde el café.

Sobre éste último producto, puede afirmarse que contribuyó de -  
cisivamente a la formación de un más amplio mercado nacional.

El desarrollo de las vías de comunicación  
al magdalena, no es un hecho indiferente pa-

---

<sup>1</sup> OSPINA VASQUEZ, Luís. Industria y Protección en Colombia  
Medellín: Oveja Negra, 1974 p. 29

<sup>2</sup> NIETO ARTETA, Luís, Economía y Cultura en la historia de Co-  
lombia. Bogotá: el Ancora, 1942 p. 107

ra la creación de la Economía Nacional. Ha establecido relaciones constantes entre varias regiones de Colombia, entre la Costa Atlántica y el hinterland colombiano. Aquel desarrollo, se debe al café, pero además, la incesante expansión del cultivo del grano ha propiciado ocupaciones regulares y estables a los Colombianos que viven a lo largo del río y a los que habitan el litoral atlántico. Los estibadores del puerto de Barranquilla y Cartagena, trabajan constantemente porque hay sacos de café que transportan, y porque el café permite importar apreciables cantidades de mercancías, aún cuando posteriormente se desarrollan las industrias nacionales.<sup>4</sup>

Para finales del siglo pasado, el país comenzaba a ser otro, "las reacciones capitalistas se habían fortalecido y triunfaban, acomodándose a las supervivencias feudales y a los inicios de dependencia vigencia, cuya orientación básica iba siendo ya Estados Unidos".<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Ibid. pág 279

<sup>4</sup> Ibid. pág 40

<sup>5</sup> CAICEDO, Edgar. Historia de las luchas sindicales en Colombia. Bogotá: Ceis, 1982. pág 16-17

Desde aquel tiempo, es cuando arranca el proceso moderno de la industria en Colombia, a fines del siglo pasado se había establecido en Medellín y sus alrededores, pequeñas empresas textiles con telares de mano.

En 1899, en Hato Viejo, se funda una gran fábrica de tejidos que comenzó a producir en 1909 con unos 500 trabajadores. Con base en esta experiencia, nace Coltejer en 1908.

En Bogotá en 1981, principia labores Bavaria, y aparece por esos años otras fábricas más diversas de chocolate, vidrios, ferreterías, etc.

Durante el período que se analiza, puede hablarse entonces de una clase obrera en sentido riguroso, y menos de un movimiento obrero. Las luchas que se producen hacia la mitad del siglo pasado, son matizadas por las características propias de los artesanos y pequeños industriales, afectados por la política librecambista.

Es un error de algunos autores, cuando pretenden buscar el origen de los sindicatos durante el período de nuestro desarrollo so-

---

6

OSPINA VASQUEZ. Op. cit p. 340

cial, igualmente cuando se trata de explicar el proceso y antecedentes de la sindicalización tomando los gremios de artesanos y las sociedades democráticas.

A nuestra clase obrera hay que buscarla históricamente constante el modelo de desarrollo capitalista que se fue estructurando en el país. En las plantaciones agrícolas, explotadas con manos de - obras asalariadas, en la minera y en la construcción en la explotación de los medios de transportes en los puertos y en las obras públicas. Es allí donde se produce la más alta concentración de fuerzas de trabajo obrera y allí precisamente es donde se gestan los primeros movimientos colectivo de lucha por reivindicaciones laborales.

## 1.2. SURGIMIENTO DEL SINDICALISMO COMO BASE DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

El autor Edgar Caicedo, al referirse a la formación del Sindicalismo en nuestro país, sostiene que:

Las organizaciones mutualistas del siglo XIX escasamente pueden constituir la prehistoria del movimiento sindical, y la única relación histórica que le atribuye es quizá la de haber inducido en las masas trabajadoras, la idea de organización. Las organizaciones de a

que entonces, dice, eran heterogéneas, agrupaciones de artesanos principalmente, de confusa ideología gremialista y recordados fines reivindicativos.

Es a partir de la Segunda y Tercera década del presente siglo, cuando se produce un relativo proceso de industrialización, condicionado fuertemente por los acontecimientos mundiales de la Primera Guerra y años más tarde como consecuencia de la gran crisis del capitalismo.

Efectivamente, la conjuntura internacional, desde la Primera Guerra mundial, contribuyó en cierta medida a la requerida acumulación de capital, reforzada por la suspensión de las importaciones de algunos bienes y servicios. Como consecuencia se estimuló la producción nacional de bienes primarios destinados al consumo interno y desde entonces, de alguna forma, a que se iniciará el fenómeno que se ha dado en denominar la sustitución de importaciones.

Su aparición será señalada por etapas desde el año de 1900, en adelante teniendo en cuenta que es solamente al iniciarse este siglo, en la medida en que se va creciendo en extensión al fenómeno de la industrialización; cuando las organizaciones de tra -

bajadores comienzan a adquirir los contornos propios de los sindicatos en un sistema de producción de capitalistas y a darse la organización y a poner en práctica los métodos de lucha correspondientes.

### 1.3. ETAPAS DEL SINDICALISMO

Pueden destacarse tres (3) etapas que son:

#### 1.3.1. Formación

Comienza en el presente siglo, revestida de mutualismo, en donde priman las organizaciones gremiales de artesanos, los sindicatos mixtos y las sociedades de ayuda mutua, los círculos obreros y las organizaciones francmasónicas. Lo anterior significa, que el proceso organizativo durante esta primera etapa no se pueden examinar tomando como base las personerías jurídicas otorgadas, pues además éstas se reconocían desde el punto de vista del Derecho Privado, más no en el Derecho del Trabajo. Por lo demás, la existencia de la personería jurídica para que esta clase de agremiaciones no les deban capacidad jurídica de representación de los intereses de sus asociados frente a los partidos, ni individualmente, como tampoco para la contratación

colectiva. Igualmente esta explicación del porqué de los objetivos de dicha organizaciones y su acción encaminada fundamentalmente hacia el Estado.

### 1.3.2. Consolidación

Esta segunda etapa, ligada a la anterior, es la que corresponde a la activa política desde el año de 1916 se inició la polémica acerca de la necesidad de construir un partido político de los trabajadores, que fuese capaz de llevar sus propios representantes a los organismos del Estado y por esa vía lograr las reivindicaciones reclamadas por los sectores populares. Solamente hasta el año de 1919 la organización obrera y artesanal existente, denominada, Confederación Obrera de Bogotá, llamó a una reunión a las organizaciones gramialistas, con el propósito de descubrir, entre otros asuntos, el de la constitución de un Partido Socialista.

La inexistencia de un verdadero programa que ciertamente se planteará el socialismo explica el por qué de la observación de numerosos cuadros socialistas por parte del partido liberal y, además, por cuanto éste, con un programa igual o más avanzado para la época, logró captar a las mayorías populares y a los sectores que simpatizaban o con los socialistas.

Sin embargo, no se puede desconocer la gran influencia que tuvo esta organización durante la siguiente década de las luchas obreras, muchas de las cuales, seguramente las más importantes, fueron orientadas por los líderes Socialistas.

### 1.3.3. Hacia la independencia

La época actual de la historia del movimiento obrero y sindical en el país, que se inicia con la caída de la dictadura militar en 1957, podemos considerarla como período de construcción del movimiento en base a la lucha de la unidad de acción y por la independencia del sindicalismo. Y más adelante, ahora en estos últimos años, al promediar la década de 1970 hasta hoy, en medio de la ofensiva militarista y la nueva violencia, se ve el segundo ascenso, el nuevo auge del movimiento huelguístico y del movimiento popular en general.

"El avance de la unidad de acción sindical y popular, expresado sobre todo en la historia de las huelgas y los paros cívicos y de su convergencia en los paros cívicos nacionales busca unirse con el movimiento democrático general contra el militarismo y por los derechos humanos"<sup>8</sup>.

---

8. BUENAVENTURA, Nicolás. Cartilla de Educación Sindical. Bogotá: CEIS, 1981, pág 70

La política unitaria del movimiento obrero y sindical se abre paso a paso y se vuelve bandera del sindicalismo ya no sólo en C.S.T.C. sino en todas las otras organizaciones sindicales.

#### 1.4. CONCEPTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

De las varias acepciones, el término conflicto interesa en cuanto oposición de intereses en que las partes no ceden o colisión de derechos o pretenciones cuando esta oposición o pugna se manifiesta entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos, se dice que el conflicto además de ser laboral, por razón de la actividad que desarrollan los sujetos, es colectivo por cuanto atañe a la colectividad, no por sus relaciones individuales de trabajo sino en consideración a los derechos e intereses de ese mismo grupo concebido autónomamente.

A pesar de la expresión Conflicto Colectivo de Trabajo ha sido de uso corriente en nuestra legislación y jurisprudencia laboral, es un hecho que jamás se ha consignado una definición legal.

La voz conflicto es utilizada en Derecho para designar posiciones antagónicas. De conformidad con su origen etimológico, de

riva esta voz del latín Conflictus, que, a su vez, tiene su origen en Confligere que implica combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con coesión, cuyo origen etimológico es collisio, derivado de collidere, que significa chocar, rozar.

Para los efectos de este trabajo, se ha escogido la siguiente definición funcional. Se entiende por conflicto Colectivo de Trabajo, la oposición de intereses existentes entre uno o más grupos de trabajadores asalariados, ligados por una relación de trabajo, oposición que se manifiesta de un proceso en que las partes en conflicto buscan activa y recíprocamente el predominio de sus respectivos intereses.

#### 1.4.1. Causas

Los conflictos de Trabajo se originan generalmente en una diferencia que se produce entre las partes y en torno a la relación individual o colectiva de trabajo. Es necesario para que el conflicto exista, una causa y que esta transforme la situación de divergencia en otra de hecho, de conformidad a la cual se produzca entre las partes cierto antagonismo. Esa situación debe materializarse en hechos concretos; porque la simple intención de las partes no basta para que conflicto tenga iniciación y perfeccionamiento.

Pero en esta época el camino que se recorre en más de 20 - años, no es rectos, ni fácil de andar, es un camino que se - interrumpe y se encuentra con grandes principios y caídas.

Al principio, el comenzar los años 60, en los tiempos del - triunfo de la revolución Cubana, la lucha es dura, pero va para adelante, va en ascenso incontenible. Es el período - cuando se reconstruye la C.T.C., cuando el sindicalismo con- fesional pierde su fuerza y cuando recobra su legalidad for- mal y real el partido Comunista.

Pero desde 1964 comienza a abrir el precipio, se devuelve el proceso, se inicia de nuevo la ofensiva de la violencia. El gobierno bipartidista del llamado Frente Nacional organiza en ese año, bajo la dirección del ejército norteamericano una nueva guerra contra el campesinado, la guerra de Marquetalia.

Desde entonces y hasta hoy se impone al país, otra vez, el - Estado de sitio permanente y se establece la militarización - constante de las instituciones, creándose cada vez más en Colombia un régimen político de dictadura civil militar, sin embargo, el camino de la lucha obrera no se devuelve ni se detienen. Pasados algunos años y enfrentando la sostenida - ofensiva de la violencia, el sindicalismo y la lucha proletaria -

ria en general vuelve a la carga como al comenzar el período, en los años 60.

En el mapa de las acciones obreras y populares, donde están marcadas las líneas de las huelgas de los paros, de la actividad de los sindicatos y el partido comunista. Se puede ver muy bien este recorrido. Se ve el primer ascenso, el primer empuje, la primera cuesta que sube al principiar, los años de 1960. Se ve luego la caída, el vacío de las luchas, el repliegue de las huelgas.

Sin lugar a dudas los conflictos de trabajo, tienen su origen en las controversias que se suscitan entre patronos y trabajadores por causa o con ocasión de la prestación de un servicio.

Para que pueda hablarse de conflictos es necesario que se agoten las etapas de arreglo directo y de mediación. El conflicto se presenta, al concluir esas etapas sin que se haya llegado a un acuerdo.

Las peticiones de orden laboral o profesional que los trabajadores someten a la consideración de sus patronos deben resolverse siempre mediante ese procedimiento, y se han establecido precisamente esas dos etapas con el fin de que las partes

de común acuerdo, modifiquen y si es el caso las aprueben o rechacen.

Durante este período, no existe conflicto, pues los trabajadores asisten a su trabajo y mantienen viva la esperanza de que sus peticiones encuentren eco en el sector empresarial. Concluidas esas etapas, sin que haya acuerdo alguno el conflicto aparece. En efecto, a partir de ese momento los trabajadores pueden decidir entre suspender el trabajo e ir a la huelga, o someter sus peticiones a la decisión de un tribunal de arbitramento.

#### 1.5. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS de TRABAJO

Los conflictos de trabajo puede dividirse en dos grandes grupos: Individuales y colectivos.

Son individuales los que se producen entre un patrono y un trabajador determinados; y son Colectivos si se presentan entre un patrono o una organización sindical o un grupo de trabajadores.

Si lo que se tienen en cuenta es el contenido, los conflictos -

## 2. LA HUELGA

### 2.1. ASPECTOS GENERALES

La Huelga, como arreglo directo, la mediación, o el arbitraje es una figura jurídica importante que se hace parte de nuestra legislación laboral, es un proceso social organizado que tiene como finalidad presionar la solución parcial y temporal de los conflictos colectivos de trabajo. Se caracteriza, sin embargo, porque en ella la parte activa son los trabajadores, sindicalizados o no, quienes a través de la suspensión colectiva y concertada de labores buscan imponer a los patronos el predominio de sus propios intereses.

Las huelgas surgen como un hecho de la vida laboral, como un hecho que gravita sobre las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores. Cuando ese medio de presión y de defensa del proletariado tiene ya una entidad de facto, vienen entonces las normas jurídicas que lo rechazan, lo toleran, lo-

pueden clasificarse en jurídicos y Económicos o de intereses.

En el conflicto de Derecho no se trata, como se ha sostenido, de crear normas jurídicas nuevas, sino que se se interpretan judicialmente las que ya existen, y sobre cuya vigencia, aplicabilidad o pertenencia desienten las partes. El conflicto termina con una sentencia o resolución judicial, mediante el cual se pone punto final a la disputa aplicando el Derecho.

Conflictos económicos o de intereses son aquellos en que la pretensión que encierran tienen por objeto modificar el sistema normativo vigente o crear otro nuevo. Por su propia naturaleza, este tipo de conflictos no puede ser más que colectivo, sin que los meramente individuales cuenten con otra existencia distintas.

aceptan y regulan de conformidad con las necesidades socio-económicas del momento y con la ideología dominante en una época histórica determinada. No obstante ser esto verdad - en nuestro medio, debe tenerse en cuenta que, a diferencia de los ocurrido en Europa o en Norteamérica, el derecho de huelga fué regulado entre nosotros casi a partir del momento en que empezaron a presentarse los primeros conflictos colectivos de este siglo.

La huelga puede ser clasificada desde diversos puntos de vista: puede ser justa o injusta, estar apoyada por el gobierno o ser considerada subversiva por éste, puede ser política, de solidaridad, de protesta, de hambre, económica o profesional, etc. Pero para los objetivos de este trabajo serán clasificadas en legales e ilegales, según se ajusten o no a las condiciones y requisitos de los diferentes ordenamientos legales que han regulado este fenómeno a lo largo de nuestra historia jurídica colombiana.

A fines del siglo pasado aparecen algunas manifestaciones de protesta de los trabajadores en Colombia, que se asimilan en cierta forma al alcance y el avance de la huelga que hoy le damos. Sin embargo estas reacciones constituyen casos más bien excepcionales y aislados, debido más que todo al escaso

desarrollo de la economía nacional y la casi inexistente organización obrera.

## 2.2. ETIMOLOGIA

La palabra huelga tiene su origen en el verbo holgar, con raíz latina en follicare, respirar y, figuradamente, tomar aliento o descansar después de una fatiga. Por otra parte la palabra huelga está claramente definida en el derecho y la sociología. Por lo tanto está íntimamente relacionada con la actitud de los trabajadores encaminada a suspender labores que realizan diariamente al servicio de otras personas, con el fin de presionarlas para que les sean concedidos determinados beneficios económicos.

### 2.2.1. La huelga y su influencia en la formación del Derecho laboral.

En la historia de la humanidad, el Derecho, con su alcance colectivo, surgió como un conjunto de normas destinados a regular el movimiento de los intereses contrapuesto en el seno de la sociedad clasista. En otras palabras, brotó entre los efectos de la mercancía, la propiedad privada, las clases sociales y el Estado.

La norma jurídica regula la relación de intereses contradictorios dentro de la unidad del mercado. Pero no los regula - imparcialmente, sino partiendo del supuesto de que el interés de la clase de los propietarios de los medios de producción, dominante en cada período histórico, es el, interés básico y fundamental del orden social respectivo.

He aquí porque ella, respalda por el orden del poder del Estado, surgió este a su vez como aparato de dominación de - clase, es un instrumento de opresión de unas clases sociales por otras.

En el desarrollo de la sociedad mercantil apareció el contrato como el principal mecanismo jurídico que permitirá el movimiento de la mercancía en el mercado. Con tal función ha tomado numerosas y variadas formas que las leyes y los estudiosos del Derecho así como las sentencias de los jueces, fueron delineando y perfeccionando según el interés de las clases dominantes en cada etapa y según también el mayor poder e influencia de las clases oprimidas pero que avanzaban - en la lucha por su propia liberación y por ocupar el lugar de sus opresores.

Así por ejemplo, la victoria de las clase burguesa sobre los

señores feudales permitió a aquella dictar e imponer un Código Civil que regulaba el movimiento de la propiedad en correspondencia con las relaciones de producción capitalistas . Pero es un hecho, que aún antes de su triunfo total, la burguesía había impuesto al orden feudal algunas leyes en favor de sus intereses.

El modo capitalista de producción en el cual la fuerza de trabajo logra el nivel de mercancía principal y su compra-venta es predominante en el mercado. Es apenas natural entonces que el origen de la legislación laboral moderna se encuentra en la necesidad que tuvo la naciente burguesía de reglamentar el beneficio a la compra venta de esa fuerza de trabajo sacada al mercado por las nuevas relaciones de trabajo sacada al mercado por las nuevas relaciones de producción.

El proletariado en la medida de su desarrollo cuantitativo y de su cualificación como clase fué enfrentando a la patronal y al Estado y logró progresivamente, que su creciente poderío - cristalizará en las leyes laborales que correspondieran a sus propios intereses. Es decir, consiguió, merced a una larga y prolongada lucha, cambiar en alguna medida el contenido de aquellas normas dictadas para asegurar el sometimientos del salario de masas recién salidas de la servidumbre y convertir

las muchas veces en protectoras suyas y en garantes de sus -  
derechos mínimos dentro del régimen capitalista.

La conquista por los trabajadores de los derechos de asocia-  
ción, contratación colectiva y huelga, chocó tan ruda y pro -  
fundamente con los criterios de la legalidad burguesa clásica  
que produjo un verdadero remezón en el orden jurídico emer-  
gido del capitalismo. Este traumatismo provocó la aparición  
de una serie de leyes relativas al comercio de la fuerza de -  
trabajo. Ellos formaron un grupo que, aunque regido por el  
concepto de la propiedad privada sobre los medios de producción,  
incorporó ciertos principios que lo distinguirán del Derecho Ci-  
vil conformando de este modo un cuerpo de normas relativas -  
autónomo: el llamado Derecho Laboral o Derecho del Traba -  
jo.

La legalización de la huelga tuvo un efecto determinante en la -  
configuración de esta rama del Derecho como parte autónoma -  
del sistema jurídico. En efecto, la coalición de los trabajado-  
res que paralizaban la producción para imponer cambios en -  
sus contratos modificaba los términos del enfrentamiento entre  
compradores y vendedores en el mercado laboral y rompía, -  
mediante la coacción de la huelga, el hipócrita velo de una igual-  
dad formal. La acción de los trabajadores obligó al orden jurí-

dico burgués a tragarse y asimilar un hecho nuevo: la coacción económica contenida en la huelga no viciará en adelante el consentimiento del patrono que obligado por ella, celebrase acuerdos o contratos colectivos haciendo concesiones y, a veces, renunciando a derechos suyos.

### 2.2.2. La huelga y el Conflicto de Trabajo

La huelga es un momento en el desarrollo del conflicto laboral. Tal como corresponde a su sentido en el lenguaje común, entendemos por conflicto un choque de fuerzas opuestas.

Las fuerzas a las cuales habremos de referirnos son (las que se mueven en la relación asalariada sea como elementos antagónicos o no, patronos, trabajadores individuales considerados, sindicatos y grupo de trabajadores.

Se producen tres (3) tipos de conflictos laborales con varios niveles cada uno, así:

Según sus términos, polos o partes enfrentadas, según su profundidad y según sus objetivos.

Primero: Según los polos o las partes enfrentadas:

\_\_\_ Conflicto de trabajo individual, entre el trabajador y su respectivo patrono.

\_\_\_ Conflicto de trabajo individual entre varios trabajadores, causada por la competencia entre los obreros impuesta por el mercado capitalista. Ejemplo: el problema planteado cuando por un trabajo igual se paga salario desigual, pero un trabajador se opone a la nivelación alegando mayor antigüedad, el choque entre los obreros que laboran en cada cuando todas o algunas operaciones, están sometidas al régimen de la llamada escalerilla y quienes ejecutan una operación inicial o intermedia bajan o suben el ritmo de producción sin previo acuerdo con los demás trabajadores.

\_\_\_ Conflicto entre uno varios trabajadores y sin organización sindical.

\_\_\_ Conflicto entre dos o más sindicatos,

\_\_\_ Conflictos entre los trabajadores en su conjunto y el Estado.

Este último es muy importante y su desarrollo se da en la medida que los obreros se organizan y fortalecen como clase y -

y elevan sus exigencias frente al patrón en cabeza del Estado.

\_\_\_ Conflicto de trabajo entre un patrono y el conjunto de sus trabajadores, por regla general, este tipo de conflictos involucra a los trabajadores asociados en un sindicato pero puede darse el enfrentamiento del patrono con una colectividad de asalariados no sindicalizados: Pacto Colectivo.

Segundo: según su profundidad.

\_\_\_ No antagónicos: ni el conflicto entre varios trabajadores, ni el que puede producirse entre uno o varios de ellos y un sindicato obrero, o entre varios sindicatos, contiene una contradicción antagónica, es decir, ninguno de ellos implica un choque de intereses irreconciliables, sino todo lo contrario.

\_\_\_ Antagónicos: Son antagónicos porque enfrentan objetivos e intereses radicalmente opuestos; el éxito del patrón se concretiza en el mayor aumento de la plusvalía; lo cual, a su vez, significa una mayor explotación de los trabajadores.

Tercero; Según sus objetivos

Los conflictos obrero patronales tanto individuales como colec-

tivos has sido clasificados por la O.I.T. en dos grandes grupos: Jurídicos o de Derecho y Económicos o de Intereses.

### 2.3. DEFINICION - CONCEPTOS

La huelga es la suspensión colectiva, temporal y concertada - del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa o Industria, con el fin de buscar el mejoramiento de sus condiciones de vida, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

2.3.1. Definición del Código; el código sustantivo del trabajo, que comenzó a regir el 1º de enero de 1951, la define en su artículo 429 así: Se entiende por huelga "la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuestas a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente artículo".

En relación con el Derecho de huelga se han sometido muchos conceptos de varios tratadistas, teniendo entre otros los siguientes:

Rafael Caldera dice: "La huelga es la suspensión concertada

del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores, con el objeto de obtener alguna finalidad determinada<sup>9</sup>.

Para Mario de la Cueva, "la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores de la empresas, previa observancia de las formas ligadas para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos"<sup>10</sup>.

De acuerdo con el criterio de Guillermo Cabanellas, "la huelga es la cesación colectiva y concertada del trabajo, por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos, o ejercer presión sobre los mismos"<sup>11</sup>.

#### 2.4. MARCO HISTORICO DE LA HUELGA

En una primera etapa la huelga fue considerada como un delito, que debía ser castigado como tal, y del punto de vista,

---

9) CALDERA, Rafael. Derecho del trabajo. Caracas: Venezuela, 1939. pág 685.

10) DE LA CUEVA, Mario. Tratado del Derecho del Trabajo, México: Azteca, 1955. pág 791-792

11) CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Cooperativo. Buenos Aires: Bibliográfica Argentina, 1959, pág 550

como un incumplimiento del contrato de trabajo. Era mirada entonces, como un ilícito desde lo civil como penal.

Posteriormente se suprimió el delito de huelga. Al eliminarse el Código Penal la descripción de la huelga, ésta palabra pasó a ocupar un segundo plano en el lenguaje de las normas jurídicas. Es el período de la huelga como hecho. Dejé de ser un ilícito penal pero, se mantuvo como ilícito civil. Aparece entonces como incumplimiento del contrato de trabajo.

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

Finalmente se considera la huelga como una Derecho de una naturaleza especial que faculta a exigir la paralización de las labores de la fábrica, generando la obligación patronal de suspender las actividades de la empresas.

En nuestro país, y a manera de antecedentes se pueden citar en un orden cronológico, las que han sido consideradas como las principales huelgas que han marcado un hito histórico en la trayectoria de la clase obrera trabajadora colombiana.

La primera huelga concida como tal en Colombia, se produjo en el ferrocarril del Pacífico, el día de Noviembre de 1878, - por motivos de carácter político y tuvo su epicentro en el Puerto de Buenaventura.

Durante la construcción del Canal de Panamá el siete de Febrero de 1884 estalló un cese laboral por aumento de salarios, habiendo triunfado en sus objetivos.

En Calamar y Barranquilla entre los trabajadores que laboraban en los muelles estalló una huelga por reivindicaciones salariales en Febrero de 1910; los trabajadores hicieron mítines y manifestaciones, impidiendo la división y el esquirolaje, consiguiendo sus demandas.

Aunque de manera incipiente al joven proletariado de los puertos, ferrocarriles y obras públicas entraban en las escenas de las luchas sociales beligerantemente, constituyendose en la base sobre la cual toma cuerpo la idea del partido obrero,

propiciando al mismo tiempo una doble diferenciación. De un lado con los partidos tradicionales liberal y conservador, y de otro con el artesano y sus programas ilusorios y recortados. Las luchas campesinas se manifiestan igualmente en el Sinú con apoyo de los obreros y socialistas de Calamar y Cartagena, lo mismo que en Inconazo donde se ejerce una sangrienta masacre entre los campesinos organizados. A sangre y fuego se derrotó la rebelión campesina de la época. Como consecuencia del cierre de las explotaciones por la guerra Mundial caen los salarios de los trabajadores y arrecia la protesta de masas en veces con carácter anti-imperialista como la realizada contra el gobierno de Suárez por haber contratado la confección de 8.000 trajes para el ejército con firmas extrajetas; lo mismo que la huelga de mineros de la compañía Inglesa de Segovía el 13 de Agosto de 1919 que terminó triunfante gracias al apoyo del resto de la población.

A comienzos de 1920 estalla la huelga en el ferrocarril de la Dorada, propiedad de una firma inglesa que sigue el mismo camino y resultado que la de los mineros de Segovia.

El nueve de febrero se da una huelga de zapateros en Medellín que se extiende a otros gremios.

El 14 del mismo mes estalla la huelga textil de Bello, cercano a Medellín de gran significación en la historia del movimiento huelguístico. La huelga duró 21 días alcanzando la solidaridad nacional terminando exitosamente.

Otra gran huelga se en dá en Barranquill el 13 de Febrero de 1920, se declararon en huelga todos los braceros del ferrocarril, de los muelles y de las compañías fluviales.

En Bucaramangá el 18 de Febrero de 1920 más de 2000 sastres y zapateros van a la huelga, hubo igualmente luchas en el valle, destacándose la del ferrocarril del Pacífico y una manifestación de protesta en Ibaguè el 21 de Febrero de 1920 contra los altos impuestos.

Esta onda ofensiva del movimiento huelguístico viene a cerrarse con la huelga de los empleados de la Plaza del Mercado de Bucaramanga el 31 de Agosto de 1920 y la de los mineros de Marmato el 12 de Octubre.

A mediados de la tercera década del presente siglo el conflicto de la Tropical Oil en Octubre de 1924, pone en evidencia el desbordamiento por los hechos de la legislación vigente, e impide al Estado legitimar en forma inmediata su acción re-

represiva. La empresa no solamente pagaba salarios de hambre e. incumplía las incipientes reglas legales sobre viviendas, alimentación y salud, sino que contrarrestaba las aspiraciones de los trabajadores nacionales mediante la contratación de obreros de obreros provenientes de las Antillas. La agitación inicial contra los explotadores Yankis logran ser atajadas por el gobierno, mediante un convenio suscrito por la Tropical y el Ministerio de Industria, en la cual la empresa se comprometía a cumplir las leyes sociales. Esto ocurrió en el mes de marzo de 1924 y logró contener la lucha durante unos pocos meses, tiempo en el cual la Compañía y el Gobierno mancomunados adelantaron acciones disuasivas, preventivas y represivas contra la huelga que estaba gestándose.

La huelga estalló el 8 de octubre y comprometió en la acción a 3000 obreros. La vitalidad del movimiento no permitió al Gobierno obrar represivamente desde los comienzos, sino que, dejando de lado la ilegalidad formal de la huelga, intentó solucionarla por la vía del arreglo, en la esperanza de que los trabajadores claudicaran, al menos parcialmente en sus pretenciones.

Pero la avidez del explotador demorona los planes de integración de la política gubernamental; rechaza todo diálogo y bus-

ca por todos los medios romper la huelga, a través de la contratación de esquirolajes.

La respuesta revolucionaria de las masas no se hace esperar.

Fue un verdadero conato de revolución social, según la expresión del propio Ministerio de Industria; fué la semana roja de Barranca durante la cual, así fuera efímeramente, la clase obrera conquistó su autonomía y ejerció su poder.

El desbordamiento de la lucha reivindicativa y la incapacidad del Estado, para encauzarla con la ayuda de los simples instrumentos jurídicos o con las argucias del diálogo, exigió la represión violenta: 15.000 tiros, según la propia declaración del Ministro de Industrias, ahogaron la protesta popular. Análogo, pero aún más profundo comportamiento represivo directo sufre el nuevo movimiento huelguístico en la Tropical Oil, en Enero de 1927. (12)

Como en 1914, la huelga que comenzó el cinco de Enero de 1927 fue espontánea, y no organizada por sindicato establecido. Como puede verse, dentro de las estructuras legales de Colombia durante esa época, las empresas podían despedir fácilmente cualquier empleado mezclado en actividades sindicales, y esto hacía muy difícil el establecimiento de cualquier sindicato obrero permanente bien organizado. Así las mayorías de las huelgas de los años 20 comenzaron espontáneamente. La falta de fondos de huelga y de una estrategia bien planeada también implicaba que tales huelgas caían fácilmente en las manos de políticos radicales. (13)

12) MONCAYO, Victor Manuel. Luchas obreras y Políticas laborales en Colombia. Bogotá; La carretera, 1978, pág 47.

La huelga dura 20 días y logra obtener el apoyo efectivo de amplias capas de población, sin que durante ese tiempo sea fácil al Gobierno pretextar la ilegalidad formal del movimiento para reprimirlo. Para hacerlo, el Estado debe desencadenar la acción de violencia disparando contra los trabajadores, para justificar el implantamiento del Estado de Sitio y poder sofocar la lucha obrera.

La derrota de huelga petrolera se constituyó en un duro revés para el conjunto del movimiento de masas en el país y vino a iniciar en la relativa escasa solidaridad, que tuvo posteriormente su fin en la huelga de las bananeras. El gobierno apreciaba la represión so pretexto de la revolución Bolchevique que se estaba en plena marcha. (14)

La más clara demostración de potencialidad de la clase obrera para resistir y para hacer entrar en crisis las instituciones confeccionadas para mantener dentro de los límites estrechos la lucha reivindicativa, fué la huelga contra la United Fruit Company. A pesar de que la huelga estaba amparada por la legalidad formal, las características organizativas del movimiento no se ubican exactamente dentro del marco restringido de una asociación sindical con fines exclusivamente reivindicativos. Su estructura y propósitos estaban vinculados a las orientaciones de agrupaciones de inspiración marxista, lo que determinó desde el inicio, un comportamiento estatal

abiertamente represivo que culminó con el genocidio de trabajadores ejecutados por orden del Gobierno.

La culminación funesta se escenificará el seis de Diciembre en la Plaza del Ferrocarril de Ciénaga, donde por orden del jefe Civil y militar de la providencia, se dispersa a la multitud amotinada, con un copioso baño de sangre que deja un doloroso saldo inicial de 200 muertos y numerosos heridos, que en los días subsiguientemente se elevará a más de 1000 muertos, según el insospechable informe del Cónsul Caffery al Secretario del Estado Norteamericano (15).

La forma como el gobierno manejó la huelga de la United Fruit fue el comienzo del fin. Dividido, impopular y en decadencia el partido conservador perdió las elecciones presidenciales ante un liberalismo reformista.

Las nuevas instituciones represivas de la lucha reivindicativa, probaron muy rápidamente su eficacia. La C.T.C. - que venía apoyando en forma consecuente el gobierno liberal, recibe un duro golpe del Gobierno de Ileras Camargo, quien en una demostración fehaciente del diferente rumbo de la política laboral, reprime ampliamente la huelga general de Noviembre de 1945, que se originó en la huelga Textiles Monserate en Bogotá, luego de dos largos meses sin mediaron mítines y manifestaciones, impidiendo la división y el esqui-

laje.

Un nuevo revés para la organización sindical lo constituye la huelga de federal en el mes de Diciembre de 1945. Ese conflicto es la ocasión para poner en marcha el criterio de eliminación de las federaciones que habían alcanzado cierta combatividad, dentro del panorama que la lucha reivindicativa, e insistir en la negociación sólo puede establecerse legítimamente por sindicatos empresarios.

El viejo sindicalismo hace, sin embargo, grandes esfuerzos para recobrar su unidad y fortaleza, es este propósito responde la unidad formal alcanzada en Diciembre de 1946, que reconcilia momentáneamente a los grupos liberales y comunistas. Pero el proceso de desmoramiento del aparato sindical de la C.T.C., es irreversible. En sorprendente viraje, que no es sino un indicador más de la acelerada disolución, la C.T.C. proclama su consigna de huelga general, línea de acción que desemboca en el paro nacional del 11 de marzo de 1947 que contó con el de los obreros de Obras públicas y Ferroviarios, entre otros.

En Noviembre de 1949 se llevó a cabo un paro político y laboral lanzando en contra del Gobierno de Ospina Pérez, -

cuando se iniciaba la violencia. La C.T.C, estaba estrechamente vinculada al liberalismo y trató de protestar en contra de la elección de Laureano Gómez. En el tercer Cuarto de siglo se cumplió el exitoso paro político y patronal, que derribó la Dictadura Militar del General Gustavo Rojas-Pinilla el 10 de Mayo de 1957.

En 1963, el Presidente Valencia frustró una tentativa de paro y elevó considerablemente el salario mínimo legal. Después de 1970 y hasta 1976 ha habido varios paros fracasados. El 24 de abril de 1970 fue lanzado por el MOIR en protesta por la Reforma Administrativa del Presidente Lleras. En 1971 lanzado por la U.T.C. en demanda de aumento salarial.

El momento más alto dentro de la lucha obrera y de los sectores populares está representado en 1977, y por el paro del 14 de septiembre. Alrededor de la huelga de los trabajadores del cemento, de la aguda controversia de los educadores frente al represivo y limitativo estatuto docente, y del importante combate de los obreros de Indupalma, unido a la fuerte caída de los salarios reales por el efecto de la inflación galopante, las crisis de vidas a los bajos salarios percibidos por la población ocupada, así como la causada por el desempleo y subempleo, da pie a que comience a gestarse desde principios del

mes de Agosto el paro cívico nacional, en cuya organización se comprometen por primera vez en forma unificada las cuatro grandes centrales obreras U.T.C., C.T.C., C.S.T.C. y C.G.T., forzadas sobre todas las dos primeras por un incontrolable clamor de las bases afiliadas.

A raíz de la violenta represión oficial, en incidentes relacionados con los sucesos del paro, el número de víctimas en el país fue de 24 personas muertas a causa de los disparos hechos por miembros del ejército y de la policía Nacional.

El paro del 14 de septiembre es típicamente un caso de lucha reivindicativa que simultáneamente es lucha política, pero que no se adelanta a través de los canales institucionales del Estado.

Si alguna lección provechosa ha de sacarse, ninguna más importante que la demostración práctica de como puede conducirse la lucha reivindicativa por fuera de los mecanismos de integración y control del Estado capitalista, de como puede compaginarse la lucha reivindicativa con la acción política, que antes que legitimar desmenore la autoridad del régimen.

El paro enseñó a los trabajadores que lo que ahoga su fuerza y castra su poder es el moverse dentro de las líneas del juego político institucional del sistema. Que no se puede transigir con las golosinas que el Estado ofrece a los trabajadores, como precio de su claudicación, sino que hay que conducir la movilización y la organización a niveles superiores.

## 2.5. REGLAMENTACION DE LA HUELGA

Como ocurre en todas las disposiciones de la legislación Laboral, el reconocimiento de la facultad de los trabajadores de suspender el trabajo en determinadas circunstancias, bien sea para respaldar una solicitud o para protestar por una determinación de la parte patronal, es de origen reciente. Si hacemos una visión retrospectiva observamos que es precisamente a fines de la segunda década del presente siglo, cuando empezaron a presentarse los primeros conflictos de los trabajadores, que si bien estaban centrados principalmente sobre reivindicaciones salariales y de jornada de trabajo, ante la ausencia de regulaciones estatales eran calificadas por algunos como, revueltas, y que colocaba al Estado en una difícil situación desde el punto de vista de la legitimación ideológica de su acción represiva, y lo obliga a colocar las manifestaciones de cesación laboral dentro del marco delictivo o a recurrir al expediente

extraordinario del Estado de sitio, cuando no a silenciar las protestas por medio de la fuerza física.

"Frente a esta serie de circunstancias del Estado debe responder a esa insuficiencia normativa, valiéndose de instituciones que cumplan el propósito de integrar la lucha obrera y es así como se expide la Ley 78 de 1919 a la huelga como manifestación del Derecho del Trabajo"<sup>16</sup>.

Esta ley no se ocupa de los aspectos relacionados con la oportunidad y forma de la cesión del trabajo, sino que trata principalmente del hecho del mismo abandono del trabajo que provoque la paralización de la unidad fabril o empresarial, independientemente del número de trabajadores comprometidos en la acción y de los mecanismos o procedimientos de concentración que le han precedido. La única preocupación del Estado en este momento, es definir que solamente se consideren legítimas las huelgas orientadas a mejorar las condiciones retributivas o higiénicas del trabajo. a cortar el desmejoramiento de ellas, siempre y cuando se efectúen en forma pacífica, para poder tratar las restantes como conductas propias de la esfera del Derecho Penal. En el mismo orden de ideas es propósito central de la ley garantizar efectivamente el, Derecho al trabajo, de quienes no estén comprome-

en la suspensión o de quienes sean contratados para reemplazar a los huelguistas.

Es así de esta manera como se institucionaliza el, Esquirolaje. Los huelguistas pacíficos cuyos propósitos sean las anteriores reivindicaciones calificadas como legítimas, sólo tienen como garantías no ser tratados como delincuencia. Toda otra protección está descartada. La ley ampara la libertad de trabajo y se limita a autorizar el abandono o cesación del trabajo.

La vigencia de la Ley 78 de 1919 fué bastante efímera, debido a que antes de un año en Octubre cuatro de 1920 se expidió un nuevo estatuto que le introdujo importantes modificaciones y adiciones, cual fué la ley 21 de 1920 que le correspondió perfeccionar el régimen de la huelga; pues instituye un procedimiento obligatorio previo a la huelga que no existía en la ley anterior, según el cual los trabajadores antes de suspender labores, debían plantear sus reivindicaciones al patrono con el fin de buscar el arreglo directo y evitar la huelga. Si no se llegaba a ningún acuerdo debían someterse a la acción conciliadora de un tercero, escogido por los trabajadores, y el patrono cuya misión era procurar un arreglo. En virtud de esa reforma perdía el movimiento obrero único factor favora-

ofrecido por la legislación de 1919 como era la posibilidad de sorprender al patrono y al Estado, con una suspensión súbita de la actividad laboral. Además hay que agregar que el propósito firme de esta ley era ejercer un mayor control del movimiento obrero, para la restitución del preaviso de tres días para la huelga en ciertas empresas, establecida por la ley 78 de 1919. El nuevo régimen pasa a la prohibición absoluta de la huelga en las siguientes actividades.

\_\_\_ Medios de transportes en ferrocarril, transvía, fluvial y marítimo.

\_\_\_ Acueductos públicos.

\_\_\_ Alumbrado público

\_\_\_ Higiene u aseo de ciudades

\_\_\_ Explotación de minas de la nación

Los conflictos que se presentarán en esas entidades deberán someterse a arbitramento obligatorio. Se indica así el criterio de actividades de servicio público como restrictivo de la huelga, y se implanta por primera vez, el mecanismo del

titucional que en su artículo 18 dice: "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio".

Aparece en el año de 1944 un nuevo reordenamiento del Régimen de huelga que con base al Decreto 2350 del mismo año trata de revitalizar las reglas existentes sobre la huelga con el fin de limitar sus alcances. Al mismo tiempo que se insiste sobre la institución del arbitramento obligatorio para los conflictos en los servicios públicos, se busca en las actividades donde es permitido no se prolongue excesivamente. Para estos fines se dispone como obligatorio un procedimiento de conciliación una vez transcurridos ocho días de cesación y se establece por primera vez en forma explícita, que el efecto de la huelga es la suspensión de los contratos de trabajos, de tal manera que los trabajadores no tiene derecho a un reconocimiento de salarios durante el período de cesación de actividades.

Igualmente con el objeto de coaccionar eficazmente al movimiento obrero a actuar dentro de los causes legales, se organiza el sistema de declaratoria de ilegalidad de las huelgas por parte del Juez o Tribunal Laboral y se prevé que el efecto de esa declaratoria es la pérdida de la estabilidad de

la cesantía y para el sindicato la pérdida de la personería jurídica. Como algo debía ser favorable para los trabajadores, el Decreto prohíbe la celebración de nuevos contratos de trabajo durante el período de huelga, aminorando los efectos del esquirolaje.

Como normas transitorias del Decreto 2350 de 1944 dictado con base a las facultades del Estado de sitio. Restringida su vigencia determinó la presentación de su contenido a la consideración del Congreso, bajo la forma de proyecto de ley, que se convirtió en la Ley 6a. de 1945 que sufrió varias modificaciones cuyo contenido demuestra el carácter restrictivo limitativo de la lucha reivindicativa destacando los siguientes aspectos:

— Restringe la capacidad de las federaciones insistiendo en que la representación sindical corresponde al sindicato de base, y señala expresamente que las federaciones no pueden presentarse pliegos de peticiones si existen sindicatos de base, automáticamente se observa la pretensión principal de esta ley reside la necesidad de excluir de los conflictos a las federaciones, las cuales venían mostrando cierta combatividad que colocaba en peligro la integración de la lucha reivindicativa.

\_\_\_ Restringe el fuero sindical al adoptar un sistema en virtud del cual el fuero podía ser desconocido. En consecuencia o -  
torgaba a los empresarios un instrumento eficaz para colocar  
al margen de los movimientos reivindicativos a los dirigentes  
que constituyen un peligro evidente para la normalidad de la  
lucha sindical.

\_\_\_ Fortalece el esquirolaje de los no sindicalizados al otor-  
garle ingerencias en la declaración de huelga por parte del -  
sindicato, pues, dispuso la ley que al no contar el sindica -  
to, al menos con la mitad de los trabajadores de la empresa-,  
la huelga sólo sería legítima si era declarada por la mitad más  
uno de la totalidad de los trabajadores.

Como aspecto fundamental de esta ley, consideró la amplia -  
ción del criterio de servicio público y por consiguiente la -  
restricción del Derecho de huelga, al establecer un mecanis-  
mo para tratar los conflictos en las empresas no dependen -  
tes directa ni indirectamente del Estado, según el el cual, el  
gobierno estaba facultado para intervenir en ella asumir su  
dirección, establecer los servicios suspendidos y asegurar  
su mantenimiento; sustituyendo al empresario particular y rea-  
nundando la producción en todos los medios indispensables,  
inclusive el enganche de nuevos trabajadores.

Esa capacidad excepcional otorgada al Estado para hacer negativo el derecho de huelga en las empresas privadas, constituían en la práctica una prohibición del derecho de huelga tanto en el sector público como en el privado.

En la medida en que van surgiendo nuevas normas en materia laboral, así mismo se trata de recortar los derechos alcanzados por los trabajadores y es así como en materia de fuero sindical la medida restrictiva es adoptada por el Decreto - 2158 de 1948, denominado también Código Procesal del Trabajo. La disposición pertinente desvirtúa totalmente la institución del fuero sindical, pues, permite a los patronos desconocerlo mediante el pago de una indemnización, Se facilita - así, a bajo costo, romper los movimientos huelguísticos por vía del despido de los dirigentes sindicales.

En otro sentido se establece por este decreto, la declaración administrativa de la ilegalidad de las huelgas; según el cual - se traslada la competencia para la declaratoria de la ilegalidad de las huelgas, en los servicios públicos de la rama jurisdiccional al Ministerio de Trabajo. El objetivo que se busca era asegurar, no sólo la prontitud y eficacia en las declaratorias de ilegalidad, sino evitar que jurisprudencialmente se llegará a soluciones que hicieran difícil el control del movimiento obrero.

ro.

Desde la expedición del Código Procesal del Trabajo, el Gobierno de Ospina Pérez, señaló como de marcada importancia la elaboración de un Código Sustantivo del Trabajo, que se expidió en base a las facultades derivadas del Estado de Sitio, en virtud del Decreto 2663 de Agosto 5 de 1950.

Este es el estatuto que ha constituido el marco de referencia normativo, obviamente con las importantes reformas que se le han introducido durante los últimos treinta años. El código, en relación con la lucha reivindicativa recopila sistemáticamente las normas, que, al vaivén de la experiencia y las necesidades conyunturales, se habían venido dictando desde 1919, pero introduce igualmente, un buen número de reglas cuyos aspectos sistematizados:

— El principio central del nuevo sindicalismo: El privilegio del sindicato de Base.

— Restricción de la lucha de los trabajadores del Estado: — se les permite el derecho de Asociación Sindical, se hace la distinción entre empleados públicos y privados para negar a aquellos y permitir a éstos la celebración de convenciones co-

colectivas, pero no la huelga.

\_\_\_ Restricción del fuero sindical.

\_\_\_ Control de los efectos de la huelga

\_\_\_ Extensión de la competencia administrativa para declaratoria de ilegalidad de las huelgas.

\_\_\_ Ampliación de la cobertura del arbitramento obligatorio.

\_\_\_ Uniformidad en las condiciones de venta de la fuerza de trabajo. Y limitaciones a la denuncia de las convenciones colectivas de trabajo.

De todas maneras, este Código no puede apreciarse, bajo ningún punto de vista, como una conquista alcanzada por la clase obrera, que hacía, que hacía sentir su peso a pesar de sus precarias condiciones de organización y combatividad.

En efecto, el Estado pretende lograr una organización jurídica suficiente coherente y sistemática, que regule hasta el máximo, todas las incidencias y eventualidades de la lucha de clases obreras, para que no quede vacío alguno a través del

cual pueda germinar la acción autónoma de la clase trabajadora, tratándo por todos los medios de torpedear y debilitar la beligerancia del proletariado.

Durante el período que enmarcamos dentro del denominado Frente Nacional, es necesario destacar ciertos aspectos que repercuten seriamente la evolución y reglamentación del Derecho de huelga.

Es de anotar que después de la caída de la dictadura militar el movimiento obrero se reanimó notablemente y realizó una gran cantidad de huelgas: de 1963 a 1963, se efectuaron 697 huelgas con participación de 1.210.000 trabajadores, fué una etapa en que la clase trabajadora, adormecida y adocenada por las Centrales Obreras de corte patronal, U.T.C. y C.T.C., despertaba y buscaba nuevas orientaciones clasistas. En materia de Legislación Laboral, el Frente Nacional se caracteriza por la continuidad de la política general que adoptaron los gobiernos anteriores. Se gobernó bajo el Estado de sitio, suprimiendo las libertades de movilización, reunión y expresión. Se limitaron, cuando no suprimieron los derechos de contratación, asociación sindical y huelga.

La utilización de la nueva función del Estado y de la noción

de servicio público, contribuyó a los propósitos burgueses de menguar las instituciones del Derecho Colectivo del trabajo; con el único objetivo de liquidar conquistas obtenidas o al menos prohibirlas en ciertos casos. Tal ha sido el caso de la huelga, con la institucionalización del instrumento parcial y clasista llamado tribunal de Arbitramento.

A pesar de todo se expidieron algunas normas, muchas de las cuales ya habían sido conquistadas por los trabajadores por convención. Vale la pena destacar el Decreto 2351 de 1965, que en materia colectiva dispuso: Retención de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias; extensión del fuero sindical, tanto en un mayor número de directivos sindicales, como desde el punto de vista de su duración, al igual que el otorgamiento de fuero a los componentes de las comisiones negociadoras de pliegos de peticiones para el sindicato con mayor número de afiliados de la respectiva empresa; trámite del conflicto colectivo, desde la etapa de arreglo directo, luego la conciliación, prehuelga, huelga o tribunal de arbitramento; perfeccionó el arbitraje para solucionar los conflictos colectivo estableció el procedimiento para que los patronos puedan despedir colectivamente en casos de cierres temporales o definitivos o por causas diferentes.

En 1966 se expide el Decreto 939, en virtud del cual, la huelga queda prácticamente limitada a 40 días; pasado este término, si no se ha producido un arreglo, queda al libre albedrío del Ministerio de trabajo la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento obligatorio y en consecuencia la obligación para los trabajadores de reintegrarse a sus labores en un lapso de tres días.

En, 1968 por medio de la ley 48 se convierte en legislación los Decretos 2351 de 1965, 2352 de 1965 y 939 de 1966, que habían sido expedidos con base en el artículo 121 de la Constitución. Con esta ley se perfeccionaría aún más el arbitraje para la solución de los conflictos colectivos de trabajo. Durante este mismo año y mediante las autorizaciones otorgadas al gobierno por la ley 65 de 1967 se expidieron los Decretos que se sintetizan en la llamada reforma Administrativa. Esta Reforma afianza aún más el criterio de la clasificación de los servidores del Estado, en empleados públicos y trabajadores oficiales con el fin de liquidar las prerrogativas colectivas para este sector asalariado.

Podemos decir, que el Frente Nacional, como instrumento para el control del poder por la clase dominante, ha sido nefasto para la clase obrera, no solamente en materia económica,

sino en los aspectos sociales y laborales. Ninguna de las promesas que cada gobierno dió a la opinión pública fué cumplida; todo lo contrario, la pauperización de las masas se acrecentó hasta tal punto que la situación económica no ha mejorado en los últimos 30 años, haciendo una comparación en los índices correspondientes, lo cual significa, que los avances de la humanidad, no han llegado, siquiera en mínima proporción a nuestro pueblo.

Por último, es importante resaltar las leyes 26 y 27 de septiembre de 1976, por medio de las cuales se notificaron los convenios 37 y 98, emanados de la trigésima primera reunión de la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, y que trata sobre la libertad sindical y derecho de negociación colectiva sin restricciones.

Indudablemente constituyeron un paso importante en el perfeccionamiento de las instituciones del Derecho Colectivo Laboral, que con el firme propósito, fué acogido por Colombia como país participante de ese organismo internacional. Pero, sin embargo, al expedirse el Decreto 1469 de 1978, como reglamento de las leyes 26 y 27 de 1976, aparentemente trata de proteger de verdad el derecho de Asociación Sindical o libertad sindical, cuando la realidad es otra, si tenemos en cuen-

ta las posturas autosuficientes de burócratas que pretenden reemplazar con su paciencia jurídica la lucha de las masas y pro consiguiente resulta al final de la expedición de normas que sirvan más a la reacción que a los trabajadores como dicen algunos autores, esto fué lo que sucedió en muy buena parte con el derecho del Decreto 1469 de 1978, que es más negativo que positivo para las organizaciones sindicales de los trabajadores.

2.5.1. Principales limitaciones a la huelga en el Derecho Colombiano. Sin embargo, obligada la burguesía a reconocer a los trabajadores el derecho a romper mediante su unidad, la falsa igualdad del régimen jurídico, en la misma ley lo hizo, introdujo algunos elementos que le permitían limitar su ejercicio.

En primer lugar, le impuso tres limitaciones externas: una la reducción de su objeto a la mejora de las condiciones retributivas del trabajo, tales como jornales o salarios, horas extras, condiciones higiénicas.

Otra, el derecho de quiénes querían trabajar o hacerlo, es decir, el derecho del patrono a mantener la producción con la ayuda de esquirolajes. La tercera, el derecho del Esta-

do a que sus funcionarios vinculados por una relación legal o reglamentaria y no contractual, no pudieran abandonar colectivamente el trabajo. El patrono particular, los esquirolajes y el Estado, aparecen aquí como sujetos con un derecho privilegiado sobre el de huelga.

Pero también le creó la ley 78 de 1919, ciertas limitaciones - internas: el aviso con tres días de anticipación en determinados servicios y la prohibición a los empleados en viaje de parar antes de concluído éste. En ambos casos como en el de los empleados públicos, se mantenía el régimen de la sanción penal para los infractores.

Con todo, fué la ley 21 del 4 de Octubre de 1920, la que incorporó una amplía política de restricciones expresadas en las siguientes normas:

\_\_\_ Mantenía el criterio de que el derecho al trabajo, se encarnaba en el patrono y sus esquirolajes con primacía sobre el derecho de los huelguístas a paralizar la empresa.

\_\_\_ La prohibición de hacer huelga impuesta a los empleados públicos, fué extendida a ciertas empresas como transportes, acueductos, alumbrado, hiegiene y aseo de las ciudades y ex-

plotación de minas de la nación con el argumento de que a ellas estaban ligados la seguridad, la salubridad y la vida económica y social de los ciudadanos. Para resolver los conflictos en estos sectores, estipula el tribunal de arbitramento obligatorio.

— Impuso como pasos previos al cese de actividades, la discusión del petitorio en dos etapas: arreglo directo y conciliación.

Puede observarse cómo, a poco menos de un año de haber sido reconocido el derecho de huelga a todos los trabajadores con contrato de trabajo, empezó su recorte con el pretexto de lo que, posteriormente, la Constitución Nacional, denominó servicio público, gracias a su reforma de 1936.

Pero el proceso de limitaciones legales al derecho de huelga, tomó a partir de la instauración en 1958 del régimen bipartidista del Frente Nacional oligárquico, un auge espantoso. Nos referimos a las legales, porque durante los Gobiernos de Ospina Pérez, Laureano Gómez, Urdaneta Arbeláez y la dictadura de Rojas Pinilla, el ejercicio del derecho de huelga, fué impedido sistemáticamente, atropellándolo con la fuerza pública y con las bandas de pájaros, al servicio de los latifundistas —

y sus agentes políticos.

Por esta razón el régimen del Frente Nacional se caracteriza porque buscó reducir el derecho de huelga en cuatro sentidos, que a continuación se determinan:

\_\_\_ Limitándolo en el tiempo: Decreto Ley 0939 de 1966.

\_\_\_ Facultando al ejecutivo para suspender en cualquier momento, una huelga que a su juicio y el de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia afectará la economía nacional en su conjunto: Ley 48 de 1968.

\_\_\_ Ensanchando el ámbito de los llamados servicios públicos.

\_\_\_ Regresando a la penalización de la huelga como conducta criminal: Decreto 2004 de 1977.

El Decreto número 0939 de 1966, dispuso que si transcurridos cuatro días de huelgas, los trabajadores no han solicitado la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, el Ministerio de Trabajo podrá ordenar, que éste se constituye y que los huelguistas retornen al trabajo dentro de los tres días siguientes.

La ley 48 de 1968, adoptó como legislación, permanente, el Decreto 0939 de 1966, adicionándolo así:

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

La ley 89 de 1938, declaró de servicio público, la navegación aérea y los servicios directos relacionados con ella y la ley 126 del mismo año, lo hizo con el suministro de energía eléctrica. La ley 6a de 1945, agregó a aquella lista, las empresas de transportes marítimos y terrestres, las telecomunicaciones y las de acueducto, siempre que corrieran por cuenta del Estado directamente o mediante concesiones, la higiene pública, el aseo de las poblaciones y las instituciones de beneficencia y asistencia pública, y las plantas de leche, plazas de mercado y mataderos, pertenecientes a entidades públicas, además de las actividades de la administración y el poder judicial.

Además, su artículo 51 reconoció expresamente la posibilidad de que empresas recubrían el calificativo de servicios públicos, sujetando en ellas el derecho de huelga, a un permiso - del Gobierno, que obviamente, no se pensó nunca conceder.

El Código Sustantivo del Trabajo, no sólo aumentó el listado de servicio público, agregando las empresas de transportes y distribución de combustibles derivados del petróleo, sino que suprimió en los casos señalados en el Art. 50 de la Ley sexta de 1945, la condición de que fueran explotados por el Estado. Lo anterior, además de que el Código definió como de tal naturaleza las actividades de las tres ramas y órganos del Estado.

En 1956, el Gobierno de Rojas Pinilla, dictó el Decreto 753 - declarando de servicio público, la explotación y refinación - del petróleo y sus derivados, así como la explotación y distribución de sal.

El Decreto 2004 de Agosto 26 de 1977, tipifica la huelga y su promoción, como delitos punibles penalmente. Decreto éste - que fué sustentado constitucionalmente con el argumento de la ilegalidad de las huelgas.

### 2.5.2. Resistencias a las limitaciones de la huelga.

La clase obrera Colombiana, del mismo modo que produjo el hecho de la huelga, hasta imponer su reconocimiento en el orden jurídico, tampoco ha dejado de luchar contra las limitaciones contenidas en el derecho, desde su consagración. Trabajadores de transportes, de hospitales, clínicas, aseo, mercado, telecomunicaciones, energía eléctrica y acueducto han efectuado sin miedo huelgas ilegales, muchas veces victoriosas. La década de los años 60, se inició con la batalla de los trabajadores bancarios, de Avianca y petroleros contra la intransigencia de patronos escudados en el carácter de servicio público de sus empresas.

Los años de la década de los 60, ofrecen el enfrentamiento de los trabajadores estatales al privilegio antihuelguístico del Estado patrono, con paros de enorme importancia, como los organizados por Fenaltrase en Febrero y mayo de 1978 y en Septiembre de 1979; las numerosas huelgas del magisterio y la paralización repetida del Poder Judicial, el Ministerio de Hacienda y el Sistema Nacional de Salud.

El repudio a las limitaciones legales del derecho de huelga, no ha sido solamente contra su prohibición en el servicio pú -

blico. Varios sindicatos han rechazado la imposición del arbitramento obligatorio. Especial importancia tiene en este proceso la actitud valerosa y triunfante de los trabajadores cementeros ante el uso en su contra de la facultad que la ley 48 de 1968, reconció al gobierno para suspender la huelga en cualquier momento y en cualquier empresa. Los obreros del Cemento destacaron aquella orden respaldados por la solidaridad que les brindaba las centrales obreras sindicales, comprometidas en la organización del Paro Cívico Nacional.

Un movimiento que forma parte de esa política por el ensanchamiento del derecho de huelga y cuya influencia en la vida nacional debe ser destacada, es el de los médicos y de más trabajadores del Instituto de Seguros Sociales.

Sin lugar a dudas, la más grande acción entre las que han roto los férreos límites legales de la huelga, fué el paro cívico Nacional sindical, a cuyo calor se incubó el Consejo Nacional Sindical, actual epícentro de la unidad de acción de los Sindicatos Colombianos.

### 2.5.3. Ley 78 de 1919

Trajo una condición de gran importancia que se ha mantenido

intacta a través de los años en nuestro ordenamiento jurídico; los objetivos puramente profesionales de la huelga señalados en su artículo primero. Sin embargo, una circunstancia positiva para los trabajadores, incluía este alinderamiento: - su validez si el fin era sostener las relaciones actuales cuando se trate de mejorarlas.

El Código, al definir el objetivo de la huelga legal, estipuló que éste era proponer a los patronos solicitudes de carácter económico y profesional. No dijo nada sobre la exigencia de cumplimiento de los acuerdos. Esta readacción es deficiente respecto de la ley 78 de 1919 y ha servido para un Ministerio del Trabajo patronalista haya sentado una doctrina que hizo carrera: La huelga por defender las condiciones laborales - que el patrono trata de desmejorar, es ilegal. Sin embargo, vista la norma con un criterio libre de prejuicios antisindicales y dentro de los principios generales del Derecho Laboral, la huelga declarada por este motivo es conforme a la ley porque la realización práctica de un fin constituye parte esencial de éste.

Otro elemento importante en el delineamiento del Derecho de huelga que hizo la ley 78 de 1919, respecto a sus objetivos era la posibilidad de que transcurridos 60 días del acuerdo, los -

obreros plantearan un nuevo conflicto si el salario pactado - llegare a ser insuficiente, por cualquier causa económica para su subsistencia. Esta característica desapareció a partir el Primero de Enero de 1951, cuando entró en vigencia el C.S.T., cuyo Art. 468 impuso el plazo de duración del acuerdo colectivo como parte necesaria de su contenido.

## 2.6. ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN LA HUELGA

Los elementos fundamentales que configuran la estructura del derecho de huelga son los siguientes:

2.6.1. Suspensión Colectiva; Se requiere ante todo, que sea un grupo de trabajadores que declare el cese de actividades. - No se concibe, al menos en nuestro medio, en que sólo trabajador suspensa su labor y por ese motivo se pueda hablar de huelga. Sin embargo, se afirma que cuando un trabajador desempeña funciones fundamentales en el proceso de la producción es irremplazable en una determinada empresa, su suspensión de actividades equivale a la noción de huelga; pero de todas maneras, algunos no comparten esa tesis, por cuanto la huelga es un fenómeno propio del Derecho Colectivo del Trabajo, y no del individual. Por consiguiente, en nuestro país, sólo se concibe la huelga como el resultado de un movimiento de -

carácter colectivo.

2.6.2. Suspensión Temporal; Es indispensable por naturaleza, que el cese de actividades sea temporal, es decir, que tenga un límite en relación con su prolongación en el tiempo. NO se concibe movimientos huelguísticos que no tenga ese límite. Generalmente sucede, que al momento de declararse la huelga no se puede precisar ni calcular su duración, debido a que depende de diversas circunstancias. Pero lo que interesa realizar es que la suspensión de actividades no sea definitiva. - Desde luego, puede ocurrir que se le considere indefinida al iniciarse, pero, desde el momento en que la suspensión definitiva, se haga, ya no se está frente a una huelga, sino ante una terminación colectiva de trabajo.

2.6.3. Suspensión concertada. Es de anotar que el momento más importantes de la noción de huelga es el relativo al - acuerdo de voluntades de los trabajadores. Sin él, quedarían sin base los elementos anteriores. Se considera que éste es el elemento definitivo en la huelga que haya acuerdo entre los diferentes individuos que la van a declarar, tiene que existir la intención de suspender labores para que se configuren en la huelga, porque hay muchas suspensipnes temporales del - trabajo que no se idéntifica con la huelga, así como hay mu -

chas suspensiones temporales de trabajo colectivo que tampoco lo son. Como ejemplo se pueden citar los siguientes: Cuando se daña una maquinaria, hay suspensión colectiva y temporal del trabajo, pero no hay huelga.

Cuando se presenta una tragedia por fuerza mayor o caso fortuito, puede haber suspensión colectiva o temporal del trabajo, pero en casos como estos, no se configura la huelga. Es necesario hacer énfasis de que además de que la suspensión del trabajo sea colectiva y temporal, es esencial, el elemento de la intencionalidad, el de la concertación de voluntades, el de la comunidad de pareceres, cual es el de ir a la huelga con un objetivo común, como es el de obtener alguna ventaja que signifique un mejoramiento de su actual situación económica y social.

2.6.4. Realizada por los Trabajadores. Para poder hablar de huelga, es necesario el previo acuerdo que el cese de actividades sea colectivo, y temporal, y desde luego que se lleve a cabo por parte de los trabajadores porque solamente el elemento subordinado en una relación laboral, puede declarar y hacer huelga. Claro está que los patronos que pueden efectuar suspensiones colectivas del trabajo; pero ya no se trata de una huelga, sino de otra figura jurídica concida con el

nombre de Lockout.

2.6.5. Finalidad. Un aspecto esencial para determinar la naturaleza del fenómeno jurídico que es la huelga, lo constituye la fijación de sus fines u objetivos. A nuestro juicio, la fijación de la causa que promueven las huelgas tienen una importancia vital para definir los caracteres de este fenómeno social que trasciende al Derecho.

Las causas generales se resumen en la tendencia de los trabajadores a mejorar sus condiciones de vida, las causas especiales se particularizan en una reivindicación concretamente formulada para el aumento de salarios, disminución de la jornada laboral, reconocimiento de un sindicato determinado, exclusión de los trabajadores no sindicalizados.

A toda huelga, precede un conflicto; a través del mismo se comprueba una falta de armonía en las relaciones entre patronos y trabajadores. Si los conflictos laborales tienen su origen en una situación antagonismo, e incluso de luchas de clase, las huelgas se funda generalmente en razones de orden económico, que atañen a las relaciones de orden laboral que emanan de un contrato de trabajo, cuya ejecución queda en suspenso hasta tanto se modifiquen, precisamente por efec -

to de esa abstención de tareas, las condiciones que rigen el vínculo laboral.

Un problema es la influencia económica de la huelga, y otro - distinto, es el de la motivación de la huelga en razón de su - naturaleza económica.

Es evidente que la mayoría de las huelgas deberían exteriorizarse como consecuencia de una demanda no obtenida, de mejoras salariales. Pero que debe ser así normalmente, y no lo es; y de ahí que la estadística nos diga que son muchos los casos en que las huelgas se motivan por cuestiones de carácter gremial o causas no estrictamente laborales que en demandas o por demandas salariales.

### 3. JUSTIFICACION DE LA HUELGA

Siempre han existido opiniones encontradas de diferentes tratadistas, sobre este punto de Derecho Colectivo, .

Se ha considerado que la tesis de mayor acogida por parte de muchos juristas es la que hace referencia a la justificación de la huelga, mediante el principio de la libertad contractual.

El autor García oviedo dice:

La coaligación y la huelga se justifican también en sentir de muchos, en virtud del principio contractual. Desde luego, no hasta la libertad contractual meramente jurídica, con que se satisfacía el derecho antiguo. Hay que reconocer que entre el contrato de trabajo, las partes están ubicadas en un mismo plano de igualdad, porque el trabajador, a consecuencia de factores externos como el desempleo, el ejército de desocupados, el exceso de mano de obra barata, etc., está en condiciones inferiores al patrono, por lo tanto, la coaligación y la huelga dan al obrero la libertad de que individualmente carece y pertenece y lo sitúa en un lugar apropiado para discutir con la empresa dos personas iguales. 17

---

17. GARCIA OVIEDO, Carlos, Tratado Elemental de Derecho Social. Madrid: Barcelona, 1936, pág 119

Consideramos que en nuestro país, la huelga se justifica, como un medio de presión, sin llegar a los extremos de violencia, en un auténtico Estado de Derecho y de Justicia Social, - no es conveniente utilizar la huelga como un instrumento de - vilencia, porque necesariamente ocasiona serios perjuicios, - no sólo a trabajadores y patronos, sino a la comunidad social en general. Pero en un Estado que se dice democrático como en el nuestro, pero que tiende más a favorecer al Empresario e Industrial que al trabajador, como se ha demostrado en la práctica, se hace necesario fortalecer los procedimientos legales vigentes para que en forma justa y equitativa se le de - solución a los conflictos colectivos de una manera práctica.

Porque realmente no podemos desconocer que la mayoría de - las veces, por muy justa que sea la huelga, el trabajador - siempre es reprimido y afectado tanto por el patrono como - por el Estado,.

Sin embargo, a pesar de lo dicho anteriormente, la huelga - como fiel expresión del Derecho de Asociación y de Libertas Contractual de los intereses profesionales, debe mantenerse firme hasta tanto logre surgir un sistema sociológico y jurí - dico, más apropiado para lograr las reivindicaciones de la clase obrera, o cuando aparezcan medios idóneos, similares

o más eficaces en la lucha por un mejor status social y económico para los trabajadores.

### 3.1. EFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA

Mientras dure el movimiento huelguístico, se suspenden los contratos de trabajo celebrado entre el patrono y sus trabajadores. Por consiguiente el tiempo de su duración no se contabiliza para la liquidación de sus prestaciones sociales, pero no habrá perder el derecho a tales prestaciones.

El empresario no puede, en estas condiciones, darlos por terminado ni contratar personal nuevo que reemplace al que se halla participando en la huelga.

El Inspector de trabajo en circunstancias excepcionales, puede autorizar la contratación de personal nuevo, que desplace provisionalmente al que interviene en la huelga en los siguientes casos:

Cuando se trata de aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a su juicio, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y cuando el personal se ha -

lla participando en el movimiento. Únicamente, en estos casos, puede el Inspector autorizar ese enganche de personal.

Finalizada la huelga, ya sea por haberse llegado a un acuerdo entre las partes, concretándose éste en la firma de un pacto o una convención colectiva; por el sometimiento del conflicto a un tribunal de arbitramento por cerrarse la empresa o empresas por asfixias económicas provocadas por el cese de actividades; por desistir los trabajadores, por cualquier razón, de sus peticiones, los contratos recobran todo su vigor, las reformas introducidas por el movimiento huelguístico.

El Artículo 46 del Decreto 2127 de 1945, se refirió así de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo.

La suspensión de trabajo no implica su extinción. Salvo convención en contrato, durante el período correspondiente se suspende para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el patrono la de pagar el auxilio funerario, a que haya lugar de acuerdo con la ley, y las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a enfermedades o accidentes que hayan originado suspensión. El tiempo durante el cual esté suspendido el contrato de trabajo podrá ser descontado por el patrono del cómputo de los períodos necesarios para ciertas prestaciones como vacaciones, auxilios de cesantías y pensión de jubilación, pero no habrá perder el de-

a tales prestaciones.

Esta norma, desde luego, va encaminada a mirar el movimiento sindical desde el ángulo económico, pues a raíz de la suspensión de los contratos, los trabajadores no tiene derecho a percibir salario alguno y su resistencia en el conflicto queda supeditada a su capacidad de auto subsistencia.

### 3.2. CLASIFICACION DE LA HUELGA

Siendo el derecho de huelga, un tópico social de tanta importancia, con proyección de orden económico y en la medida que evolucionando, se va presentando diversas manifestaciones, que podemos agrupar de la siguiente manera.

3.2.1. Huelga de solidaridad. La solidaridad de los trabajadores es una de las manifestaciones del derecho de asociación y se encuentra respaldada internacionalmente, en la Carta Interamericana de Garantías Sociales, de 1948, cuando dice: "Trabajadores y patronos tienen el derecho de Asociarse libremente en defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y dichas organizaciones tienen la facultad de unirse o defenderse entre sí"<sup>18</sup>, y en normas de la OIT cuando autoriza a los -

sindicatos para constituír federaciones y confederaciones con libertad para redactar estatutos administrativos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción.

Los partidos de que se prohíban las huelgas de este carácter, sostiene que la huelga es un acto de protesta de los trabajadores contra determinadas condiciones de empleos que estiman inaceptables, y que los trabajadores de otras profesiones o industrias deben permanecer en sus puestos.

En Colombia, por definición legal, no se admite la huelga de solidaridad; sin embargo, los sindicatos insisten en el hecho de que los salarios y las condiciones de empleo, en las diversas profesiones e industrial, están estrechamente relacionadas y que si los trabajadores de un sector determinado no pueden imponer sus reivindicaciones, se ven obligados a aceptar salarios inferiores o no pueden lograr un aumento; los trabajadores de otras ramas de actividades, sufrirán las consecuencias desfavorables de esta situación. Consideran que los trabajadores que declaren una huelga de solidaridad, sobre todo si pertenecen a un sector industrial a fin, están luchando en realidad, tanto por su propio interés como por el de los demás. El movimiento sindical rei-

vindicativa el derecho de los sindicatos se ayudan mutuamente por todos los medios posibles, y en particular, mediante huelgas de solidaridad.

Si este argumento se acepta, podrán declararse huelgas de solidaridad en apoyo de otra ya declarada, con lo que, al afectar a varios sectores, el conflicto podrá adquirir gran amplitud.

En nuestro país prácticamente no existía hasta poco tiempo esta modalidad de lucha sindical, limitándose las asociaciones de primer grado, las federaciones y confederaciones, a expresar su apoyo moral, y a veces económico, a los trabajadores en huelga.

Desde el punto de vista legal, solamente se admite la declaración y ejercicio de la huelga, como culminación del trámite del conflicto colectivo, una vez terminadas las etapas de arreglo directo y mediación. Esto significa que en Colombia, por definición legal, no se admite la huelga de solidaridad.

**3.2.2. Huelga General.** Por ser la huelga una acción tan importante de los trabajadores en la persecución de reivindicaciones económicas que se plasma principalmente en la contratación colectiva, es apenas obvio que en presencia de un núcleo proletario realmente clasista ella incide cada vez más seriamente en el nivel económico de la lucha de la cla-

ses y en el desarrollo ideológico, político y organizativo - de la clase obrera.

Una huelga general supone, en la práctica una grave crisis nacional en que la delimitación entre la acción profesional y la acción política puede presentarse fácilmente a confusiones. Este es un tipo de movimiento de lucha muy significativo cuyo desarrollo y profundización se da en la medida que los trabajadores se organizan y fortalecen como clase y elevan sus exigencias frente a la patronal en cabeza del aparato estatal que aquella controla y utiliza para mantener su posición dominante. Por lo regular, esta clase de huelga se presenta cuando el Consejo Nacional Sindical plantea el conflicto de los trabajadores con el Estado Patronal en un alto nivel, al exigirle aumento general de salarios por decreto y una política de congelación de precios de los artículos de la canasta familiar. El avance de la clase obrera en virtud de la unidad de acción sindical le ha permitido convocar con éxito a la cesación de labores de toda la población. Es decir, que la huelga realizada por los trabajadores a su patrono, y de la huelga de solidaridad en menor escala, el movimiento sindical pasó con el paro cívico del 14 de septiembre de 1977, a una verdadera huelga general promovida y dirigida por el Consejo Nacional Sindical que está constituido -

por las cuatro centrales obreras que agurpan a la clase trabajadora sindicalizada.

3.2.3. Huelga Política. Es la que tiene por finalidad, influir sobre la voluntad de las instituciones públicas, pero sólo en lo que concierne a las deliberaciones extrañas al campo de trabajo y, para los cuales, el ordenamiento constitucional de base democrática, garantiza ya una adecuada representación de la voluntad popular.

El razonamiento de asignar una finalidad meramente profesional a la huelga, significa sin embargo, desconocer que en un régimen de capitalismo de estado, la economía privada y la pública no son más que una; toda huelga esta necesariamente dirigida contra la política general de precios y salarios. La separación de fines de la acción es a su vez contraria a la historia y a la realidad; de una reivindicación concerniente a salarios, los asalariados pasan incensiblemente a una protesta contra el régimen social. Por otra parte, desde el instante en que los poderes públicos han utilizados contra las huelgas las fuerzas policiales, han obligado a los asalariados a dar carácter político a la acción reivindicatoria.

Se considera como huelga política, aquella que persigue un

fin diferente al económico; la que mediante el cese colectivo de trabajadores en número bastante considerable trata de ejercer presión para que se derogue una ley vigente o impedir que se implante una nueva que lesione los intereses económicos de la clase obrera.

### 3.3. FORMAS IRREGULARES DE LA HUELGA

Existen otros medios de expresión del conflicto colectivo de trabajo que se asemejan a la huelga, pero que no tiene con ella más que la afinidad de la causa que los provoca y el fin que persiguen. Pueden presentarse ocasiones que a pesar de no haberse dado solución satisfactoria al conflicto colectivo, éste no desemboca en huelga, sino toma otras formas muy semejantes a este tipo de lucha, que sirven de medios de auto defensa colectiva que a continuación señalamos:

#### 3.3.1. Paro.

Es el medio más parecido a la huelga, pero se distingue de ella por la brevedad de su duración y por la forma de manifestarse. Mientras la huelga puede traducirse en la inasistencia del trabajo, el paro no constituye una interrupción en

el desarrollo de las labores cotidianas, concertando por los trabajadores para protestar contra el patrono por razones profesionales, con ocupación del local, con lo cual se intenta prevenir al empresario, que de no acceder a la pretensión que se fórmule previamente, esa abstención laboral se extenderá a toda la jornada e incluso a varias.

Con los paros, los trabajadores muestran su fuerza sin necesidad de asistir a cumplir con su área diaria. Comportamiento que puede acarrearles el descuento en su salario del tiempo dejado de laborar.

En nuestro país, los paros están considerados ilícitos.

### 3.3.2. La huelga de brazos caídos.

También se caracteriza por la restricción del rendimiento normal del trabajo, produce una disminución por debajo de los límites establecidos. Ocasiona como consecuencia inmediata, la pérdida del derecho de percibir las remuneraciones correspondientes al período de cesación o reducción del trabajo.

Esta forma irregular de huelga, se puede calificar como un hecho ilícito, pues el empresario tiene el derecho de exigir que quien está unido a él por un contrato de trabajo, observe la actitud de disciplina que emana el convenio laboral.

La mayor parte de las leyes laborales de otros países, coinciden en afirmar que la huelga de brazos caídos no constituye propiamente una huelga, sino causal legítima de despido. Hay que tener en cuenta que la huelga de brazos caídos se combina con la paralización de máquinas, se confunde con otro medio de presión que es el sabotaje.

3.3.3. Huelga con el propósito de perturbar o anular la producción e impedir que el patrono o sus representantes pueden usar de sus facultades de dirección y disposición del local y sus equipos.

Se caracteriza por no alejarse de su sitio de trabajo una vez declarada la huelga, puede también suceder que no haya cese de actividades en las labores normales de la empresa o también puede ocurrir, que los trabajadores se tomen las instalaciones de la empresa por interrupción fuera del horario habitual como la permanencia de él, luego de concluída la jornada normal.

La ocupación de los lugares de trabajo es considerada por la legislación ilícita, se dice que es atentatoria contra la libertad de trabajo y la propiedad privada, es una vía de hecho destinada a impedir el acceso de los trabajadores no huelguistas o del personal destinado a reemplazar a los participantes de la huelga.

En todo caso, en nuestra opinión particular consideramos que esta forma de lucha, no es ilícita, por cuanto es un medio de auto defensa de la autonomía de los trabajadores, de evitar que sus derechos sean burlados por los empresarios, cuando tratan de debilitar la huelga valiéndose de los esquirolajes o incorporando nuevo personal a la empresa a fin de que no se paralice la producción.

#### 3.3.4. Esquirolaje.

La burguesía es el conjunto de falacias almibaradas con que justifica ideológicamente su derecho de opresión de clases, tiene algunas, como la igualdad jurídica, que permiten encubrir la desigualdad de la vida real surgida de la propiedad privada sobre los medios de producción. La conversión de huelga es un derecho, es el primer gran golpe que le da que le da el propietario a aquella farsa. La coalición

de los vendedores de fuerza de trabajo para actuar sobre el mercado, negándose a negociarla, rompe el velo de esa mentirosa igualdad en cuanto enfrenta a un patrono con el conjunto de sus trabajadores capacitados para suspender la ejecución del contrato que los vincula. Ese rompimiento de la igualdad formal y aparente, establece un nuevo equilibrio, más real de fuerzas, porque nivela en el negocio al patrono-dueños de los medios de producción, con los trabajadores que pueden impedir la operación de esos medios. Naturalmente, este equilibrio será menos cierto en cuanto al patrono tenga a su favor la pobreza del sindicato que disminuye la resistencia de los huelguistas. En este sentido, la prohibición legal a los sindicatos de intervenir invirtiendo sus recursos en forma rentable, busca mantener la superioridad del patrono en la negociación de las condiciones de trabajo. En la misma dirección apuntan la división sindical y el señalamiento de un plazo máximo de duración de la huelga. En su empeño de ir quebrando barreras ideológicas, los trabajadores atacaron otro importantes principio del orden burgués: aquél según el cual, el derecho de cada uno llega hasta donde comienza el de los demás.

Al igual que lo había hecho la burguesía europea, la colombiana cedió en 1919, reconociendo el derecho de huelga pero

neutralizándolo con el romper de la huelga. El proletariado Colombiano no cejó nunca en su lucha contra el derecho al esquirolaje. Importantes acciones como las huelgas petroleras de 1924, 1927, 1935 y 1938, así como la gloriosa batalla de las bananeras en 1928, mostraron una clase obrera capaz de impedir mediante el control organizado de los frentes de trabajo, el aprovechamiento de los obreros huelguistas por los empresarios.

Esta presión condujo a que la ley sexta de 1945, refujera el campo de ejercicio del pretendido derecho patronal al trabajo: en efecto, su artículo 54 dispone que durante la huelga lícita el patrono no podrá celebrar nuevos contratos de trabajo para los servicios suspendidos, salvo cuando el gobierno lo autorice estrictamente para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres y elementos básicos. En otras palabras, no podrá el patrono traer rompehuelgas de fuera, pero si utilizar a los trabajadores contratados antes del conflicto que quieran desempeñar ese papel.

El nuevo texto legal dice que mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persistan en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autori-

zarán, ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los grupos minoritarios de trabajadores aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo.

## 4. PROHIBICION DE LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS

### 4.1. NOCION DEL SERVICIO PUBLICO

La Constitución Nacional en su Artículo 18, empieza diciendo que : "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos". Lo cual significa que, la regla general es la garantía al derecho de huelga, y la excepción se constituye en los servicios públicos, donde el Estado le niega garantías. Luego jamás quiere decir que, en tratándose de servicios públicos, la huelga, se prohíbe simplemente que el Estado no intervendrá para dejarla a merced de las partes. Tal prohibición no aparece en ninguno de los Artículos constitucionales; y respecto del aludido artículo de la Carta, sólo expresa sencillamente que no la garantiza en esa área de servicios, no que la prohíba.

Para muchos autores, la noción del servicio público tuvo su origen en Francia con el famoso y trascendental fallo Balco de 1873.

Se trata de un fallo emitido por el tribunal de conflictos, - sobre responsabilidad del Estado ante lesiones producidas a una niña de apellido Blanco, por el automotor de una empresa tabacalera que la golpeó. Se revaluaron allí los anteriores criterios o tesis sobre la competencia de la jurisdicción administrativa y de la ordinaria, favoreciéndose - está última, al definir el asunto como responsabilidad en la prestación de un servicio público.

Surgió pues, la noción de servicio público como indicador de la competencia de la Jurisdicción Administrativa, para - trascender este marco este marco y constituirse luego en el eje del Derecho Administrativo Francés durante cierto tiempo. Dentro del sistema capitalista aplicado en algunos países se han considerados los servicios públicos como sinónimos de servicios estatales, a consecuencia de la pujante actividad del Estado expresada por su intervencionismo - en la vida social, que replanteó la ilimitada libertad individual pre-existente, para atender las necesidades básicas - de la colectividad, viéndose el Estado en primera instancia como prestador de servicios públicos, tales como la justicia, la asistencia pública, la defensa de las fronteras con - el ejército, la construcción y conservación de vías públicas, etc.

Tanto la escuela clásica de los administrativos franceses, - como los principales defensores de la teoría del servicio - público marcaron una enorme influencia en el Derecho Administrativo Colombiano, manifestando que se considera 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. Constituyen por tanto, servicio público, entre otras, las siguientes:

\_\_\_ Las que se prenten en cualquiera de las ramas del poder público.

\_\_\_ Las de empresas de transportes por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones.

\_\_\_ La de establecimientos de asistencia social de caridad y de beneficencia.

\_\_\_ La de plante de leche, plazas de mercado, mataderos, y todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales y privados.

•

— La de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones.

— Las de explotación, elaboración y distribución de sal.

— Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinados al abastecimiento normal de combustible del país, a juicio del gobierno.

Fue esa la forma que utilizó el gobierno de Alberto LLeras para incluir en el numeroso listado de actividades de servicio público a la industria bancaria e imponer así el Tribunal de Arbitramento Obligatorio.

La ley 48 de 1968 se refiere en su artículo 3º, que cuando una huelga afecte los intereses, de la Economía Nacional, el Presidente de la República puede ordenar en cualquier momento el levantamiento de la huelga y en su primer lugar imponer el funcionamiento de tribunales de arbitramento obligatorio con el previo y favorable concepto de la Corte Suprema de Justicia.

Como si lo anterior fuera poco, se agregaron las siguientes—

actividades:

\_\_\_ Las de producción de petróleo que realiza ecopetrol.

\_\_\_ Las de refinación de petróleo que efectúa la empresa Intercol en Barranquilla.

\_\_\_ La de explotación y refinación que realiza la Empresa Colombian Petroleum Co. en el Departamento de Norte de Santander.

\_\_\_ La industria bancaria, tanto de capital estatal como privado.

\_\_\_ Refinación de petróleo a nivel nacional de la Empresa Internacional Petróleo Ltda.

Así tenemos en Colombia un servicio público prestado directamente por el Estado y por los particulares. Esto es lo que la doctrina administrativa denomina funcionalidad del servicio público; noción funcional que contribuyó a la crisis de esa concepción acaecida en la misma Francia desde hace varios lustros.

#### 4.2. CARACTERÍSTICA A LA NOCIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Nos resulta bueno establecer la finalidad con que se utiliza en Colombia la teoría del servicio público, de donde se concluirá que no es otro interés distinto del político-económico, de conveniencias gubernamentales que representan aspiraciones de clases, opuestas a las libertades y garantías sindicales.

Como nuestra legislación en materia de servicios públicos al igual que el derecho administrativo, fué influenciada por la tesis francesa, en especial las de León Duguit y Gaston Jeze, es preciso buscar únicamente la intención de los gobernantes respecto de la actividad administrativa considerada. Son únicamente de interés general que los gobernantes, en una época determinada han decidido satisfacer por el procedimiento del servicio público. La intención de los gobernantes es la única que se debe considerar.

Las reformas introducidas a la constitución Nacional por el partido liberal en 1936 consagraron constitucionalmente el derecho de huelga, pero dejaron al margen de esta conquista social a los trabajadores de los servicios públicos.

Esta salvedad ha resultado mucho más grave cuanto que el constituyente no definió lo que debe entenderse por servicios públicos, ni el legislador ha subsanado dicho vicio constitucional.

La doctrina del servicio público, propia del derecho administrativo, carece de estabilidad y precisión. Los gobiernos han venido declarando que constituyen servicios públicos las más variadas actividades e industrias, pero esas declaraciones, producidas casi siempre en presencia de conflictos colectivos de trabajo inminentes o actuales, no han tenido otra consecuencia que la de sustraer el derecho de huelga a un número cada vez mayor de obreros colombianos.

De este modo ocurre en Colombia que hay actividades declaradas servicios públicos para los efectos legales y que no lo son para los demás fines, pues no quedan sometidas al régimen jurídico propio de tales servicios.

En otras palabras, la salvedad constitucional se ha convertido en un arma mortal contra la clase obrera por el oportunismo, la unilateralidad y la manera acomodaticia como se ha venido utilizando.

Privar de este derecho a un sector tan importante de los trabajadores colombianos, los que prestan los servicios al Estado y a los institutos paraestatales o descentralizados, los de transporte, los de petróleo, los de educación pública y privada, los de higiene, los de la industria bancaria que al mismo tiempo son los peor pagados por la misma razón, constituye una flagrante injusticia y un semillero de inconformidad y resentimiento que a la larga es capaz de producir trastornos sociales sumamente graves. Máxime si la norma constitucional no produce todos los efectos que debería producir y se aplica, como la experiencia lo demuestra, acomodaticiamente y sólo para evitar el paro en ciertas actividades que hasta el momento del conflicto nadie había pensado en declarar y tratar como servicios públicos.

Debemos decir, que en el caso de las actividades privadas clasificadas como de servicio público, el lazo con la administración no existe, y no obstante se le considera como de interés general, independientemente de quien sea su gestor, si el Estado o la empresa privada, lo que implica otra negación adicional del derecho de huelga que incluye también a los trabajadores que laboran con patronos particulares, lo que se traduce en convocatorias de tribunales de arbitramento.

•

Como se colige la cobertura de la noción de servicio público al extenderla así, es tal la magnitud de lo que abarca que termina careciendo de precisión para determinar de verdad las actividades que sí pueden ser realmente servicio público, de lo que no lo son.

La definición de servicio público contenida en nuestra legislación laboral, adolece igualmente de una grave falla, derivada de la imprecisión respecto a la no determinación de ninguna diferencia entre servicios públicos esenciales o vitales, y servicios públicos no esenciales. Creemos que el servicio no debe enunciarse vagamente, con semejante amplitud ni aplicarse en forma mecánica al derecho laboral sin tenerse en cuenta las características Sui Géneris de esta área de trabajo, ni su finalidad, que difieren de la legislación y concepciones netamente administrativa. Es menester establecer una clara y práctica distinción, peculiar y adecuado a su grado de trascendencia de las necesidades sociales.

Mientras subsista la negación de la huelga para los servicios públicos, viable sería legislar con un criterio un tanto más democrático, aunque fuera diferenciando, por ahora, los servicios públicos esenciales de los que verdaderamente no lo son. Lo cual si bien es cierto no soluciona completamente la arbi-

triedad reinante, contra del derecho de huelga al menos, -  
representaría un avance.

#### 4.3. ETAPAS PREVIAS A LA DECLARATORIA DE HUELGA

Generalmente lo que dá pie al nacimiento de un conflicto colectivo de Trabajo, siempre está íntimamente vinculado con el trámite de un Pliego de peticiones. La Ley permite que los trabajadores originen el conflicto con la presentación de un pliego de peticiones que refleja sus necesidades, el cual normalmente debe culminar con una convención colectiva de trabajo, dentro de la cual se consagran las condiciones que deberán regir las relaciones entre los patronos y trabajadores individualmente considerados.

Los conflictos colectivos de trabajo de naturaleza económica deben buscar su solución legal, parcial y temporal a través del arreglo directo entre las partes y, fracasado esté a través de la mediación; ambos medios son como un método de acomodación social, un proceso social organizado de ajustamiento de intereses opuestos que busca dar solución a los conflictos laborales de índole económica.

Antes de entrar en las etapas previas de la declaración de -

huelga es necesario hacer un breve sobre lo relacionado con el pliego de peticiones, por ser el punto más álgido y escabroso en las relaciones obrero-patronales en una empresa.

Actualmente las solicitudes o demandas de mejoramientos son presentadas por escrito a los patronos de haber sido discutidas y aprobadas, en el seno de las organizaciones sindicales; ese conjunto de solicitudes es lo que en nuestro medio se conoce con el nombre de Pliego de Peticiones.

Inicialmente debe confeccionarse un proyecto, para el cual deben tenerse en cuenta dos factores; un conocimiento concienzudo de la situación financiera de la empresa, lo mismo que de la cohesión existente en el elemento asalariado. El éxito, la importancia, la trascendencia que tenga para los trabajadores dependen en gran parte de su elaboración; por eso es fundamental que su elaboración no se deje exclusivamente a la junta directiva y sus asesores, sino que se consulte con los trabajadores los aspectos que serán objeto de discusión con el patrono, esto contribuye a que el trabajador sea partícipe y tome más conciencia de la necesidad de defenderlo por considerarlo algo de propiedad.

La comisión redactora tendrá 30 días para acordar el proyecto

de pliego. Para mayor claridad y mejor presentación debe estructurarse por puntos, de manera que las diversas peticiones se agrupen por materias afines, así por ejemplo: lo referente a salarios en un capítulo aparte, lo relativo a fuero sindical en otro, etc., El resultado será un verdadero folleto bien organizado, bien dispuesto y sobre todo bien elaborado.

El hecho de que los trabajadores de la base hayan participado en el señalamiento de los aspectos más importantes del pliego es una garantía de que están más ilustrados sobre el tema, y actuarán durante la discusión y se logrará una mayor compactibilidad para su aprobación.

La principal finalidad de la discusión es la de brindar al trabajador la oportunidad de enterarse en forma como se elaboró el proyecto, oír las explicaciones de los miembros de la comisión redactora sobre cada uno de los puntos y sus consecuencias y además escuchar las sugerencias y modificaciones que presentan los trabajadores antes de presentarlo a la Asamblea para su respectiva aprobación.

Pudiéndose establecer que existe suficiente información sobre las pretenciones de los trabajadores, el pliego debe ser so -

metido a la Asamblea General para su aprobación, por mayoría absoluta, previa comprobación del quorum reglamentario.

En caso de coexistencia de sindicatos de base con sindicatos-gremiales o de industrias, la presentación corresponde a aquel que agrupe a la mitad más de uno de los trabajadores de la empresa. La aprobación del pliego corresponderá a la Asamblea General del Sindicato Mayoritario, previa indicación a los otros con 30 días de anticipación de la fecha en que ésta se celebrará.

Cuando se trate de presentación conjunta, por no agrupar ninguno de los sindicatos a la mitad más de uno, el pliego debe ser aprobado separadamente por la Asamblea General de cada uno de los sindicatos.

Aprobado el pliego, se presentará al patrono, para ellos los trabajadores deben designar una comisión negociadora integrada por tres miembros que se escogerán por la Asamblea General así: si sólo existe un sindicato de base en la empresa la comisión negociadora la designará ese solo sindicato. En caso de representación conjunta, la comisión negociadora será designada por una asamblea en la cual participarán indiscriminadamente los afiliados de los distintos sindicatos. Entonces

la comisión quedará conformada en proporción al número de socios de cada sindicato. Por otra parte dicha asamblea debe reunirse a más tardar 30 días después de acordado el pliego por la comisión redactora.

Los negociadores deben reunir los requisitos mínimos como son: ser colombianos, mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa, haber estado al servicio de la empresa por más de seis meses y no ser aprendices.

El pliego de peticiones ha de ser presentado al patrono a más tardar después de haber aprobado y adoptado por el respectivo sindicato.

#### 4.3.1. Primera Etapa:

Arreglo directo. Presentado el pliego al patrono o a su representante, se inicia la etapa conocida como Arreglo Directo de la tramitación.

La finalidad que se persigue en esta fase del conflicto consiste en el estudio que las partes hacen de los diversos aspectos del pliego, respecto de los cuales se busca llegar a un entendimiento y se llama así porque son las partes quienes directa-

mente buscan ese acuerdo.

De ahí se deduce que debe existir el firme propósito de llegar a un acuerdo sobre las peticiones contenidas en el pliego, porque en el momento de desaparecer este propósito, deja de tener sentido el arreglo directo; por lo tanto la parte que no encuentra ambiente para llegar a un entendimiento, puede dar por terminada esta etapa en cualquier momento, y solicitar que se pase de inmediato a la etapa siguiente que es la mediación.

**4.3.1.1. Iniciación.** Esta etapa ha de iniciarse dentro de las 24 horas a más tardar, dentro del quinto día habitual al de la presentación del pliego de peticiones.

Si el patrono alude o se niega a recibir a los delegados de los trabajadores para iniciar conversaciones dentro del plazo señalado será sancionado por las autoridades administrativas del trabajo con multas equivalentes a cinco o 10 veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de demora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, los patronos multados deberán consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento.

4.3.1.2. Negociadores; La tres personas que la ley denomina delegados para la presentación del pliego de peticiones, - son lo encargados de negociar el Arreglo directo. Estos delegados son conocidos como negociadores y actúan en representación del sindicato. El patrono, será representado igualmente por los tres delegados suyos.

4.3.1.3. Duración de la etapa; Las conversaciones de negociación de los Pliegos de peticiones en la etapa de arreglo directo tienen una duración máxima de 15 días, pero puede - ser prorrogables, de común acuerdo entre las partes por días (10) o más. Se ha eliminado de esta manera el sistema - que prevaleció largo tiempo en nuestro medio, que consistía en que esas conversaciones podían dilatarse en forma tan amplia, que en la practica se hacían interminables.

4.3.1.4. Actas; aunque la ley en forma expresa no estipula sino un Acta, o sea la de desacuerdo al término de la etapa, - es conveniente elaborar el acta de la iniciación con el fin de dejar sentado en ella la fecha de iniciación de las conversaciones, para efecto de formalidad legal y del cómputo de los 15 o 25 días de duración de la etapa.

Es importante que en el acta de iniciación se deje constancia

aparte de la fecha y hora de comenzar las negociaciones, del sitio de reunión, día y horas de las mismas, facultades o poderes con que actúan los delegados de cada una de las partes si plenos o ad-referendum.

De cada reunión debe llevarse un acta, a fin de que en ella consten propuestas, contrapuestas, certificaciones, condiciones de las partes, etc., lo que facilita el orden en la negociación y sirve de antecedentes para la etapa siguiente de Mediación. En la práctica, generalmente, se levantan actas, cuando hay acuerdos en algunos puntos sobre la negociación, dejando constancia de los desacuerdos para pasar a la etapa siguientes de Mediación.

4.3.1.5. Poderes de los negociadores. Para la etapa de arreglo directo, la Ley estipula que los negociadores de los pliegos de peticiones deberán estar investidos de plenos poderes que se presumen, para celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los acuerdos a que lleguen en la etapa de Arreglo directo, los cuales no son susceptibles de replantamiento o modificaciones en etapas posteriores al conflicto colectivo.

Los poderes plenos de que están investidos los negociadores se encuentran plasmados en las sendas comunicaciones que

se hacen las partes cuando designan sus representantes. -  
Constancia de ello queda consignado o depositado en el Ministerio de Trabajo.

4.3.1.6. Acuerdo. Si se llega a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones se firmará la respectiva convención colectiva de trabajo o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el patrono, y se enviará una copia al Ministerio de Trabajo.

Los acuerdos a que se lleguen en la primera etapa o de Arreglo Directo, se van consignando en actas que deberán ser suscritas a medida que avance las conversaciones, teniendo un carácter definitivo.

Cuando el acuerdo es parcial se formará un acta sobre todos los puntos acordados y se dá por terminada la etapa y sobre las peticiones que no han sido posible llegar a un acuerdo se someterán nuevamente a trámite en la Mediación.

4.3.1.7. Desacuerdo; Si no se llegará a un arreglo directo en todo o en parte, se hará constar así en un acta final que suscribieran las partes, en la cual se expresará el estado en que quedaron las conversaciones sobre el pliego de peticiones

y se indicará con toda precisión cuáles fueron los acuerdos parciales sobre los puntos del pliego y cuáles en los que no se produjo arreglo alguno.

Copia de esta acta final, se entregará al día siguiente al Ministerio de Trabajo y seguridad social.

#### 4.3.2. Segunda Etapa: Mediación.

4.3.2.1. Antecedentes. Durante la Legislatura correspondiente a 1982, fué presentado un paquete de Reforma Laboral, referente a la simplificación del proceso de negociación. El proyecto referido, fué destinado solamente a la reducción de términos de la etapa de conciliación de la contratación colectiva, y del período para el desarrollo de la huelga, que según el proyecto sólo podría efectuarse transcurridos cinco días de su declaratoria y no más de 15 días después.

Los autores del proyecto fundamentaron la necesidad de disminuir el tiempo de duración del proceso de negociación que no agrega a la solución del conflicto, pero si produce tensión y pérdidas económicas innecesarias. Se argumentó también que la reducción de términos obedecía al deseo de que los trabajadores y patronos entrarán de llenos y con seriedad al estudio de los petitorios por las repercusiones económicas que

genera para las empresas la dilatación del proceso de contratación colectiva, propiciada por los trabajadores unas veces y beneficiosas para los patronos al ganar tiempo frente a las nuevas obligaciones extralegales que pudieran resultar de la nueva Convención Colectiva de Trabajo.

El proyecto de reforma en comento, sufrió modificaciones, planteando la eliminación de la etapa de conciliación y creando la etapa de mediación con la obligación perentoria del Ministerio de Trabajo de intervenir en los conflictos de Trabajo.

#### 4.3.2.2. Duración.

Concluida la etapa de arreglo directo, al día siguiente, por el ministerio de la ley, automáticamente comienza a correr el término en 10 días hábiles señalados para la mediación, los cuales tiene el carácter de improrrogables. No puede haber solución de continuidad entre una etapa y la otra.

#### 4.3.2.3. Representantes de las partes.

Se mantienen los requisitos exigidos por los artículos 432 y 439 del C.S.T., pero introduciéndolos las siguientes modificaciones:

— Los negociadores representantes del patrono de los trabajadores pueden intervenir tanto en la etapa de Arreglo Directo como de Mediación, pero para que esta segunda etapa o durante su curso, las comisiones pueden ser reestructuradas sustituyendo total o parcialmente a sus integrantes, independientemente del motivo que tuvieron las partes.

— Se estableció una presunción de derecho, que no admite prueba en contrario, en el sentido que los representantes de las partes tanto para el arreglo directo como para la Mediación, tienen plenos poderes.

4.3.2.4. Acuerdos y Desacuerdos. Los acuerdos a que lleguen las partes no son susceptibles de replanteamientos o modificaciones, tanto en la misma etapa, porque las actas que levanten tienen el carácter de definitiva, como en las etapas posteriores.

Aunque en las normas referentes a la mediación no se habla expresamente de ello, debe pensarse en igual sentido habida consideración de la presunción de los plenos poderes.

Si en el Arreglo Directo no se llegare a un acuerdo total o parcial en el acta final que se suscriban las partes se expre -

sará el estado de las conversaciones registrando los acuerdos diferentes.

Igual sucederá al terminar la Mediación, debiendo, además de los representantes de las partes, suscribir el acta los funcionarios del Ministerio de Trabajo que hayan intervenido.

4.3.2.5. Reacción de los Patronos. Sin pretender señalar que la ley sea dichado de virtudes, ha generado cierta reacción de los patronos quienes ya han señalado críticas desde motivos de inconveniencia hasta interpretaciones amañadas que la colocan como el mayor desacierto en materia legislativa.

Pero la forma en que las normas jurídicas se aplican dependen de la interpretación que de ellas hagan los encargados de declarar su sentido y de imponerlas en la práctica como reglas obligatorias de conducta. Porque la interpretación y el alcance que en definitiva se les asigne, especialmente en épocas como en la nuestra, de tan profusa cantidad perceptiva, pueden seguir cursos diferentes, algunos de los cuales pudiera seguir cursos diferentes, algunos de los cuales pudiera coincidir con los intereses generales. Pues no faltan casos en los que la clase dominante, como medio para clamar exigencia social justas de otra clase, accede a emitir leyes que parecían apropiadas para satisfacerlas, con la seguridad de que en su aplica -

ción serán desvirtuadas del modo que las conviene.

#### 4.4. DECLARACION DE HUELGA

Una vez que se hayan agotados las etapas de Arreglo Directo y de Mediación, sin que se haya llegado a un acuerdo sobre la totalidad o parte solamente de los puntos del pliego, los trabajadores pueden tomar la decisión de irse a la huelga; la determinación debe tomarla en votación secreta la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o la asamblea general del sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores de la empresa. Si la decisión se adopta sin reunir esa mayoría, el movimiento puede ser impugnado, y declarado ilegal por el ministerio del Trabajo.

Es de fundamental importancia, aue la votación sea secreta, esto es, que las opiniiones se manifiesten por escrito, y que cada uno de los trabajadores lo haga en forma individual.

De estas diligencias debe levantarse un acta, en la cual consta tanto el número de los votos emitidos en favor o en favor o en contra de la declaratoria de huelga. Inclusive con el fin de que las autoridades del trabajo pueden presenciar y comprobar el desarrollo de la Asamblea, debe dársele a-

anticipación a su celebración.

#### 4.5. DESARROLLO DE LA HUELGA

Hasta la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, ninguna norma legal dispuso en forma expresa que una vez declarada la huelga los trabajadores deberán abandonar el lugar de trabajo, , más sin establecer un término entre la declaratoria de la huelga y si el momento en que los trabajadores debían realizar dicho abandono.

El artículo 1º, del Decreto 204 de 1958 prescribió un término de diez días, de la obligatoriedad observancia, entre la declaratoria de huelga y la iniciación efectiva de ésta. Este período se denomina entre nosotros la pre-huelga. Esta norma fue modificada por el Artículo 32 del Decreto 2351 de 1965, el cual estatuye que la cesación del trabajo sólo podrá efectuarse transcurridos cinco días después de la declaratoria de la huelga y no más de 30 días después. En todo caso, suspendidas las labores, los trabajadores deben abandonar el lugar de trabajo.

Esto no impide, sin embargo, que los participantes en el movimiento organicen comités de huelga que sirvan de medios de

información de los trabajadores y de comunicación con los patronos o sus representantes y con las autoridades. Por otra parte, la huelga debe desarrollarse en forma ordenada y pacífica, pues las autoridades de policía tienen la misión de ejercer un estricto control sobre la actividad que tienda a desviar el movimiento de sus cauces económicos y profesionales, o a cometer delitos o contravenciones.

#### 4.6. EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL

Históricamente, esta institución, ha sido propuesta como alternativa de la huelga. Todo el esfuerzo de educación patronal de la clase obrera ha sido orientado en ese sentido, porque aquella confía en su Estado, pues sabe que éste, al dirimir el conflicto, siempre tendrá en mente no sólo salvar sus intereses cualitativos, sino defender hasta el máximo grado posible los intereses cuantitativos del patrono afectado.

Cuando su empeño por generalizar el arbitramento promovido de común acuerdo falla, la burguesía ha impuesto en la Ley el arbitramento obligatorio. En Colombia, la Ley 78 de 1919 autorizó la convocatoria por acuerdo obrero patronal de tribunales de arbitramento obligatorio para ciertas empresas a las cuales está ligada la seguridad, la salubridad y la vida

económica y social de los ciudadanos.

En 1966 el Decreto 939 extendió estos tribunales obligatorios a los conflictos que el gobierno desea cuando, llegados a la huelga ésta excediera los 40 días. Finalmente, la ley 48 de 1968 los impuso para cualquiera conflicto en cualquier tiempo a juicio del gobierno con la manifiesta complicidad de la Corte Suprema de Justicia.

El Código Sustantivo del Trabajo en sus Artículos 456 a 461 ; reglamenta el arbitramento, sistema que siempre ha sido repudiado por el sindicalismo clasista Colombiano y en los últimos años por las mismas tendencias reformistas y economicistas - del movimiento sindical.

#### 4.7. CONSTITUCION DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO

El Tribunal de Arbitramento estará constituido por tres árbitros: uno designado por la asamblea sindical, otro por el patrono y un tercero escogido por el Ministerio del Trabajo, de lista de 200 ciudadanos conocedores de la problemática económica y social del país y de intachable honoreabilidad, lo envía la sala laboral de la corte. Como es posible que los integrantes de la lista existan personas con criterio no patronal, el

Ministerio al escogerlo subsana esa diferencia y selecciona -  
rá al que más le convenga al Gobierno según las circunstan -  
cias.

#### 4.8. TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO

Tiene por función decidir sobre las peticiones e contenidas -  
en el pliego de peticiones, respecto de los cuales no se haya  
logrado acuerdo entre las partes.

El tribunal no puede deliberar sin la asistencia plena de sus  
miembros, aunque sus decisiones se toman por mayoría, co -  
mo racionalmente lo ha imouesto la práctica y lo exige la a -  
nalogía. A partir del momento en que se instale el tribunal -  
y al ejercer sus funciones, empieza a correr el término o -  
plazo de diez días para pronunciar el fallo o laudo, término -  
que puede ser ampliado por las partes, o según jurispruden -  
cia de la Corte Suprema de Justicia, por el propio Ministerio  
del Trabajo.

Si el laudo o fallo arbitral se pronuncia fuera de término re -  
sulta inválido.

El término para fallar deja de correr si se presenta circuns -  
tancias que hagan imposible proseguir la actuación con jun -

ts de los tres árbitros y hasta que tal imposibilidad desaparezca, porque entre tanto el tribunal estará desintegrado.

El avenimiento entre las partes, cuando el tribunal de arbitramento esté adelantando el estudio de los puntos subsistentes del enfrentamiento colectivo, respecto de tales puntos, deja al tribunal sin objeto y éste así debe declararlo en pronunciamiento inhibitorio.

El Tribunal tiene amplia capacidad para decretar pruebas, sea en forma oficiosa o a petición de parte, puede solicitar las informaciones que estime conducentes a quienes estén vinculadas al conflicto colectivo. En materia de impedimentos y recusaciones de los árbitros, es pertinente aplicar las normas que sobre esta materia contiene el Código de Procedimiento Civil.

Las actas que contengan los realizados por el Tribunal requieren la firma de sus tres integrantes para su validez.

#### 4.9. SENTENCIA ARBITRAL

El fallo, laudo o sentencia arbitral es de equidad y tendrá por objeto crear o modificar normas jurídicas contentivas de nuevas condiciones de trabajo. La ley expresamente lo equipara a la convención colectiva en cuanto a las condiciones de tra -

bajo que por él se estatuyen, resultando así, por este aspecto un sustituto de aquella obligando a las partes a guardar la paz social durante su vigencia, que no podrá ser mayor de dos años.

#### 4.10. CRITICAS AL ARBITRAMENTO

La institución arbitral en Colombia ha sido duramente criticada, tanto en la forma de integrar los tribunales como por la extensión excesiva de su obligatoriedad y por el recorte de los derechos y conquistas laborales resultante del carácter regresivo de tal sistema que se ha convertido en un sustituto del derecho de huelga en perjuicio de las posibilidades de acción que deben tener las organizaciones de asalariados. "Si se establecieron procedimientos de solución de conflictos de tal naturaleza que en todos los casos pudiera llegarse a un arbitraje obligatorio, aún en contra de la voluntad de los trabajadores interesados, en tales casos la prohibición de la huelga está implícita en el sistema vigente"<sup>20</sup>.

En tratándose de conflictos suscitados en el sector público se advierte aún más la inconveniencia del arbitramento ya que en su constitución queda establecido un flagrante desequilibrio, pues de los tres arbitros, dos son invariablemente patronales, cir-

cunstancia que vicia de parcialidad el proceso arbitral alejándolo de la posibilidad de solucionar el diferendo en forma satisfactoria.

No se puede desconocer que en nuestro medio el Estado es el menos neutral. El más clasista, pues, representa no sólo el interés particular de un capitalista en conflicto, sino los intereses generales estratégicos de los capitalistas en su conjunto y del capital norteamericano cuando una de las partes en el conflicto es una empresa multinacional.

Se ha demostrado en varias ocasiones que quien decide cuándo se aplica el procedimiento arbitral es el gobierno, quien decide a través de su árbitro haciendo con el delegado del patrono mayoría decisoria.

Es el engaño más vil y descarado, que se hace a la clase obrera, pues en última instancia el delegado neutral y honorable - ciudadano, escogido por el gobierno, no es otro que un representante de los grandes conglomerados económicos.

Y que no decir cuando el Estado en su calidad de patrono es parte de un conflicto colectivo de trabajo enfrentado a un sindicato de trabajadores oficiales, nos imaginamos el resultado

justo y equitativo del laudo arbitral.

Es también conveniente tener en cuenta el concepto de algunos tratadistas que analizan como los patronos, orientan el conflicto hacia el arbitramento, por ser la etapa que causa perjuicios evidentes a los trabajadores y beneficios a los patronos. Si en el Arreglo Directo y Mediación puede pactarse la retroactividad, no es conveniente para el empresario buscar solución en esas etapas, pues le es más favorable esperar el arbitramento, ya que según la Corte<sup>21</sup>, para los trabajadores, no puede establecerse la retrospectividad.

Se trata pues, de la prohibición e institucionalización del chantaje patronal. O los trabajadores se conforman con los ofrecimientos del patrono hechos en la mediación o pierden la posibilidad del aumento salarial y prestacional retrospectivo.

Es la distinción en perjuicio del trabajador, entre etapas o instancias de una misma secuencia y finalidad, cual es la solución del conflicto colectivo, en que sólo varía la forma, ya que laudo y convención tienen el mismo carácter y el mismo objeto regulador de los contratos vigentes. Ese es el criterio de la Corte Suprema de Justicia<sup>22</sup>, en Sentencia de Novi-

embre 22 de 1977.

Esta medida nos demuestra en una forma escueta y desnuda que los organismos del gobierno siempre propugnan por favorecer a los intereses de la clase capitalista, por estas y otras razones es que el arbitramento siempre ha sido repudiado combatitativamente por el sindicalismo independiente clasista y no confederado, que prefieren correr los riesgos de que la suspensión de labores sea declarada ilegal, antes de someterse a ser burlados y engañados con la farsa del arbitramento.

Es evidente la intervención del Estado en favor de los patronos particulares, como medio de resolver los problemas a la oligarquía, originándose en las relaciones de trabajo, principalmente por el abuso que se ha hecho de la institución del arbitramento.

Es innegable, los extremos a los que se han llegado, que si algún laudo arbitral favorece a los trabajadores, todavía queda el recurso de homologación, a través del cual la Corte Suprema de Justicia, ha favorecido tan excesivamente a la clase patronal, que casi nunca terminó con el arbitramento obligatorio, Fundamentalmente el arbitraje obligatorio es una forma impositiva del Estado intervencionista para negar a los

trabajadores el derecho de huelga.

---

20) Ibit. p 124

21) Colombia. Corte Suprema de Justicia. Citado por Yesit Triana. Ibit, p 167

22) Ibit, pág 168.

## 5 . NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

Realmente este punto no trata de demostrar como la huelga en su proceso de evolución, constante, ha logrado alcanzar en nuestra legislación el tratamiento legal, que actualmente tiene, después de haber pasado de la calidad de menor hecho a la de Derecho, es decir, el complejo de su deber ser.

En la época de antaño, el fundamento de la huelga radica en el Derecho de no trabajar, como un acto espontáneo y natural del hombre a no laborar si su pleno consentimiento, en cambio, en la actualidad es la facultad de suspender labores en la empresa a la cual se presta sus servicios, cuando se reúnan previamente los requisitos exigidos por la Ley.

Cuando la huelga era considerada como un hecho jurídico no podía estar reglamentada por la misma razón; en esta etapa la huelga no producía efectos positivos sino responsabilidades y sanciones para quienes participaban en ella. En cambio, nuestros días, convertida en un acto jurídico, debe reunir para su legitimidad todos los requisitos de fondo y de forma establecidos

por ello. Pues no existen derechos absolutos, y el ejercicio de los derechos no puede estar al margen del ordenamiento legal.

El hecho jurídico está considerado como un acontecimiento puramente material, tal como el nacimiento o filiación o acciones humanas más o menos voluntarias generadoras de situaciones o efectos jurídicos sobre la base de una regla de derecho.

En cambio el acto jurídico es una manifestación exterior de la voluntad unilateral o bilateral, cuyo fin directo es engendrar sobre el fundamento de una regla de derecho, en favor o en contra de una o más personas, es decir, una situación jurídica permanente y general o un efecto de derecho limitado y referido a la formación o modificación o extensión de una relación de Derecho.

Teniendo en cuenta esta concepción, se deduce que la huelga, supone el ejercicio de un derecho en forma condicionada, o sea, que al efectuarse la declaración de huelga, para que pueda te-

ner una consideración cirtual por parte del derecho y alcanzar más trascendencia que un simple fenómeno de alteración de situaciones normales, exige el lleno de determinados requisitos y formalidad a cuya existencia está sujeta precisamente su eficacia como acto jurídico. Si dichas formalidades no son cumplidas, el ejercicio de la huelga no adquiere eficacia, sólo cuando se agotan en su totalidad las etapas de ordenamiento jurídico contempla, para admitir la consagración legal del fenómeno, puede afirmarse que la cesación colectiva y voluntaria del trabajo refleja el ejercicio de un determinado derecho se encuentra estrechamente vinculado en su misma esencia a lo que es un medio de defensa frente a verdaderas situaciones injustas que golpean ciertamente la subsistencia del trabajador.

Finalmente, así como plenamente se reconoce que el Estado de necesidad legítima jurídicamente, por el hecho mismo de la necesidad a que responde, el ejercicio del derecho de huelga sólo queda jurídicamente determinado, a partir del momento mismo en que han sido satisfechas todas las formas ligadas requeridas, por consiguiente, la idea de huelga como acto jurídico, supone necesariamente su reglamentación, pues para que el orden legal de un estado haga producir un acto de voluntad los efectos jurídicos deseados, es necesario que ese acto reúna

todos y cada uno de los requisitos establecidos por la ley.

Porque no podemos desconocer que en nuestro ordenamiento legal, el Estado permite a los trabajadores, manifestar su protesta contra el sistema, más no hacer, valiéndose de la huelga, justicia por su propia mano.

### 5.1. LA HUELGA LEGAL

Al reconocer la huelga en la categoría de los Derechos Sociales, y someterla a reglamentación de ley, el precepto constitucional creó los conceptos de huelga legal y de huelga ilegal.

Desde luego, estaremos frente al primer caso, o sea, legal cuando la huelga se ejerce dentro de las condiciones y los límites de la ley.

La propia constitución consagró el derecho de recurrir a la huelga por parte de los trabajadores como procedimiento de presión económica, para resolver los conflictos colectivos de intereses, sobre los cuales no se ha encontrado fórmula de arreglo, con la salvedad de que no se trate de un servicio público.

Nos señala el Artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, que 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 el cumplimiento de la Ley."

Es conveniente hacer incapié en el sentido de que, por ser la huelga parte final de un proceso, de un conjunto de normas que encauzan la solución del conflicto colectivo económico, es indispensable que se cumplan estrictamente todos los requisitos y trámites exigidos por la Ley, con el fin de no incurrir en fallas, que puedan repercutir seriamente en la efectividad del movimiento, por eso deben agotarse todas las etapas teniendo en cuenta que no pueden llegarse a la huelga, sin que se hayan cumplido los procedimientos de Arreglo Directo y Mediación.

## 5.2. HUELGA IMPUTABLE AL PATRONO

Algunas legislaciones han establecido esta figura jurídica con el sano propósito de materializar la garantía y evitar que su ejercicio se convierta en causa de graves perjuicios para los trabajadores. En la Ley mejicana, por ejemplo, existe la nor-

ma de que si la huelga es declarada, ilícita o imputable, sus motivos al patrono, se concederá a éste, el pago de los salarios correspondientes al períodos de la misma. La doctrina fija tres conceptos, tendientes a evitar que tanto los trabajadores como los patronos provoque injustificadamente la huelga a saber: Lícita; ilícita con sanciones para los trabajadores; y Huelga lícita con sanciones para el patrono.

En el proyecto del nuevo código del Trabajo, presentando en 1960 el Senado de la República, por el Gobierno de entonces se acoge a esta organización y se expresa claramente la forma en que debe ser declarada judicialmente la existencia de dicha situación con la siguiente ordenación por perjuicios causados. Como antecedentes valioso se ha citado el fallo arbitral pronunciado por los Ministerios de Gobiernos e Industria y Trabajo, el 14 de julio de 1937, en el conflicto entre el consorcio de Cervecerías Bavarías y sus trabajadores:

Si de la huelga se ha usado legítimamente, es decir, sin abusar de ella, el patrono por su parte ha sido renuente a considerar obligaciones contractuales o mejor dicho el reconocimiento de un derecho convencional, o de derechos legalmente otorgados posteriormente, y que pueden considerarse incorporados como Ley del contrato anterior, o si la huelga se -

presentó en ejercicio del derecho de la imprevisión para que muden o mejoren las condiciones de vida del trabajador que no pudieron tenerse en cuenta en el momento de contratar, la suspensión del vínculo de trabajo que implica la huelga en esas condiciones debe ser remunerada por el patrón porque no puede haber Derecho contra Derecho una vez que la huelga se hizo uso legalmente.

También es importante tener en cuenta cuando se presenta el caso de la huelga por desconocimiento patronal de la Convención colectiva de Trabajo. El Decreto 2351 de 1965 en su artículo 9 contempla ésta situación, es que el gobierno con el fin de poner un dique a la elevada magnitud de conflictos suscitados por el desconocimiento patronal de las convenciones vigentes, el citado Decreto explicaba la posibilidad de ir a la huelga cuando quiera que se trata de retención o disminución colectiva de los salarios, y establece en tal evento los trabajadores podrán reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

Disposiciones como éstas no afectan, a los sectores capitales avanzados que pueden contrarrestar la tendencia a la disminución de las tasas de ganancia, mediante elevaciones de sus condiciones de productividad, sino a los sectores atrasados que acuden al desmejoramiento de los términos de venta de la fuerza de tra-

bajo, para poder lograr conservar el nivel de ganancia.

### 6.3. HUELGA Y TRABAJO LENTO

La huelga es la suspensión colectiva del trabajo. NO puede ser confundida con el trabajo lento, así tenga en común con este el objetivo de presionar al patrono con un fin determinado.

Es este el momento de establecer la diferencia, a veces muy sutil entre el llamado plan tortuga, el trabajo a reglamento y el trabajo a la perfección: el primero consiste en la simple disminución del trabajo explicable en últimas por la angustia de los trabajadores atrapados entre el abuso del patrono y la injusticia de la ley que los entrega indefenso a la arbitrariedad. Trabajar a reglamento consiste en hacerlo con la más absoluta sujeción a las normas que rigen determinada actividad, renunciando a aquél margen de tolerancia que regularmente surge de la veteranía del trabajador, pero también en ciertos avances técnicos no recogidos por las normas reglamentarias.

Determinadas actividades permiten un cierto margen de perfeccionismo que en épocas de conflictos puede volverse meticuloso sin que legalmente se salga del amplio campo que toda persona con responsabilidades a su cargo tiene para cumplir con ellas a su leal saber y entender.

Estas tres modalidades de presión sindical, tomarán auge cuando la legislación o las condiciones del sindicato no permitan llegar a la huelga.

Como reacción contra el trabajo lento colectivo, el gobierno dictó el Decreto 2486 de 1973, el cual pretende sustentar su arbitrariedad y alcance antisindical en elementos propios del concepto patronal del orden público y el bien común.

### 5.3. EL LOOKOUT

Esta expresión inglesa, que significa, fuera del juego, es utilizada para expresar que el patrono ha colocado los medios de producción al margen de ésta. Es decir, que por decisión del patrono, la producción queda suspendida.

Consiste en la prohibición a los trabajadores de acceder a los lugares de trabajo y como consecuencia, en la negativa del patrono a poner los instrumentos de trabajo a su disposición.

En Colombia, la Ley laboral prohíbe al patrono el cierre intempestivo de su empresa. Si se trata de una actividad de servicio público, debe obtener autorización del Gobierno, o dar aviso a éste con seis meses de anticipación. Si se trata de pagar los salarios de los trabajadores, así despedidos o suspen-

didos

#### 5.4. TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

Este problema debatido en la doctrina se resuelve en el Derecho Colombiano, afirmandose que es un Derecho Colectivo que reside, ya en los sindicatos a través de la mayoría de la Asamblea o Asambleas Sindicales, como también en la mayoría de los trabajadores no sindicalizados coligados y unidos para tal fin.

Esta doctrina se desprende en forma sumamente clara, tanto del Artículo 31 del Decreto Ley 2351 de 1965, que señala expresamente la opción que tienen los trabajadores de escoger en la Asamblea general, entre la huelga o el arbitramento; - como también del Artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo que dice: "Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo y conciliación, el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados, declare la huelga, ésta debe ser efectuada en forma ordena y pacífica."

Asimismo, el Derecho de huelga, se funda en el reconocimiento de que es, realmente el medio más eficaz de que disponen - los trabajadores, como parte débil en la relación laboral para imponer un mejoramiento de sus condiciones de trabajo de

vida. La posibilidad de la suspensión colectiva del trabajo, es lo que dá fuerza a la más formas de acción que utilizan los sindicatos, incluida la negociación colectiva.

#### 5.5. MEDIACION DURANTE LA HUELGA

Las autoridades administrativas del trabajo pueden intervenir durante el desarrollo de una huelga, cuando ésta se prolongue por más de diez (10) días, con el fin de promover la creación de tribunales de arbitramento que propongan a las partes, fórmulas que finalicen el conflicto.

Estos tribunales deben integrarse como ya lo vimos por tres miembros designados por cada una de las partes y un tercero por el Ministerio de Trabajo, y la adopción o rechazo de sus recomendaciones por parte de los trabajadores debe ser dictada en votación secreta, en la forma indicada para la declaratoria de la huelga.

Este mismo sistema deberá repetirse con intervalos de 20 días, y los funcionarios del Ministerio podrán intervenir directamente ante las partes y proponer fórmulas que busquen la terminación del conflicto.

En caso de morosidad o renuencia de cualquiera de las partes, en designar el miembro que le corresponda en dichos tribunales, el Ministerio podrá designarlos.

## 6. LA HUELGA ILEGAL Y SUS CASOS

El Artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, considera ilegal la huelga en cualquiera de los siguientes casos:

- \_\_\_ Cuando la huelga se trata de un servicio público.
- \_\_\_ Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos.
- \_\_\_ Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de Arreglo Directo y de Conciliación en forma legal.
- \_\_\_ Cuando no se haya sido declarada en votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la asamblea General del sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores.
- \_\_\_ Cuando se declare después de dos meses de terminada la etapa de conciliación.

— Cuando se limite la suspensión pacífica del trabajo.

— Cuando se primueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellos.

Además, es importante tener en cuenta que el Artículo 450, no cobija otros casos de ilegalidad de la huelga que se desprenden del contenido de otras normas laborales, como son las siguientes:

El artículo 32 del Decreto 2351 de 1965, ordena que la huelga que cuando los trabajadores optan por ella, sólo podrá efectuarse después de transcurridos cinco días de la declaración y no más de 30 días después. Si la huelga se efectúa antes de los términos indicados, o después, podría ser considerada ilegal.

Dispone también el Artículo antes mencionado, que declarada la huelga, los trabajadores deberán abandonar el lugar de trabajo. Esta norma coincide con el numeral cuarto del Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, que también contempla que en caso de huelga deben abandonar el lugar de trabajo. Si declarada la huelga los trabajadores permanecen en el local de la empresa, la huelga -

puede ser considerada ilegal.

Cuando se presente un conflicto colectivo de trabajo de tipo económico, en empresas que no son de servicios públicos, - es sometido a decisión del tribunal de arbitramento voluntario u obligatorio, no puede haber susoensión del trabajo.

No puede haber suspensión colectiva del trabajo durante la vigencia de un laudo arbitral, o de una conversión o pacto colectivo, a no ser que se realice bajo el régimen posterior a la denuncia y plazo original de vigencia.

Es de vital importancia tener en cuenta, que no toda suspensión colectiva de trabajo, es huelga, ni que todo movimiento de esta naturaleza debe recibir de las autoridades el mismo tratamiento de la huelga.

#### 6'.1. DECLARATORIA DE ILEGALIDAD

La entidad del Gobierno encargada de calificar la ilegalidad de la huelga, es el Ministerio de Trabajo, lo que implica que en nuestra legislación se trata de una actuación no judicial, obtenida de oficio o a petición de parte.

El acto administrativo que la declare, carece de recursos gubernamentales ya que en contra él solo podrán interponerse acciones contencioso-administrativo ante el Consejo de Estado, sin perjuicio de los que efectos que produce dicha actuación se apliquen de inmediato.

Desde luego, que en esa declaratoria sólo pueden efectuarse cuando se hayan comprobado previamente una o varias de las causales señaladas anteriormente. A pesar de que se reanudan las actividades, el Ministerio está facultado para la declaratoria de la ilegalidad.

6.1.1. Consecuencias. Como en varias ocasiones lo hemos mencionado, durante el desarrollo y evolución de la huelga, los contratos de trabajo se suspenden y solo recobran su vigencia una vez concluya ella, con las modificaciones que hayan sufrido por el movimiento huelguístico.

Claro está, que el movimiento es declarado ilegal, por haberse violado cualquiera de los ordenamientos que lo rigen, los contratos terminan.

Por consiguiente, los patronos quedan autorizados para despedir a los trabajadores que hayan participado en la huelga.

Las consecuencias que acarrearán la declaratoria de ilegalidad de la huelga se concretan así:

El patrono queda autorizado para despedir a quienes hayan participado en el movimiento. No podrá, despedir a aquellas trabajadoras que hicieron un cese pacífico de actividades, que una vez restablecida la normalidad, regresan a él. Para no incurrir en tal sanción, debe justificarse que la cesación de labores se debió exclusivamente a las circunstancias imperantes durante la huelga, y no ha iniciativa personal de los trabajadores. En cuanto a los trabajadores amparados por el fuero sindical, se exige de no existir previa declaratoria de ilegalidad, la obtención del permiso judicial anterior al despido. Este caso lo contempla el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando reitera la posibilidad del despido y suprime prácticamente la garantía del fuero para los amparados por él.

Con el objeto de proteger del despido a aquellos trabajadores que han suspendido el trabajo por motivos ajenos a su voluntad, luego que se haya producido la declaratoria de ilegalidad de una suspensión del trabajo, el patrono afectado por ella, debe presentar al correspondiente inspector del trabajo, la lista de aquellos trabajadores que él considere necesario despedir por haber participado en la suspensión del trabajo.

Reciba la lista, el funcionario debe levantar un informe completo, con base en el cual indicará, mediante resolución motivada, qué trabajadores podrán ser despedidos y cuáles no, y conminando al patrono para que se abstenga de despedir a estos últimos so pena de incurrir en las sanciones establecidas por la Ley, o le impondrá esas sanciones si los despidos hubieren tenido lugar.

Cuando un sindicato ha promovido o apoyado la suspensión del trabajo que es declarada ilegal, está sujeto a sanción ineludible consistente en la suspensión de su Personería Jurídica por un término de dos a seis meses, y además, a que decrete su disolución a juicio del funcionario que la calificación. Compete exclusivamente al árbitro de la autoridad administrativa, señalar la respectiva sanción.

Finalmente, el patrono puede ejercer las acciones para que se le indemnice de los perjuicios que con la huelga ilegal se le causaron, bien sea por los trabajadores individualmente considerados por el sindicato o sindicatos responsables.

6.1.2. Acciones. Las providencias administrativas que decretan la ilegalidad de una huelga deben cumplirse de inmediato y contra ellas sólo proceden acciones contencioso-administrativas.

ministrativas ante el Consejo de Estado. No cabe, pues, -  
contra ellas, ningún recursos por la vía gubernativa.

Y ello es apenas lógico. Si el inspector del trabajo o el -  
funcionario del Ministerio, por ejemplo, solicitan la decla-  
ración de ilegalidad de un movimiento huelguístico y el Minis-  
terio por animadversión hacia el sindicato la declara ilegal,  
sería ilusorio interponer recursos por la vía gubernativa -  
contra esa providencia, si dentro del Ministerio existe esa -  
animadversión.

Por ello, con muy buen criterio, el Legislador dispuso que -  
fuera ante el Consejo de Estado que se iniciaran las accio -  
nes pertinentes encaminadas a invalidar las decisiones ema-  
nadas del Ministerio.

El Consejo de Estado, es por otra parte, el más alto tribunal  
de control de los actos del gobierno.

6.1.3. Críticas. En relación con este punto de la declara -  
toria de huelga y las consecuencias de ellas, varios trata -  
distas han hecho comentarios muy importantes que es conve -  
niente tener en cuenta.

El contenido del Artículo 450 del Código Sustantivo del Tra-

bajo, en particular, las sanciones estipuladas en el numeral segundo, se considera por algunos juristas como la supervivencia de prácticas dictatoriales que conculcan las garantías sindicales más esenciales y que contradicen el respeto de la libertad y el mantenimiento del Estado de Derecho por cuanto, en forma abierta, se autoriza al Gobierno y a los patronos para reprimir en excesos a quienes intervenga en una huelga que sea declarada ilegal, negándoles el derecho de defensa y sometiéndolas a procedimientos excepcionales que no se utilizan ni siquiera en casos de grave alteración de la paz pública por conmoción interna o guerra exterior.

En caso del despido sin calificación judicial de trabajadores amparados por el fuero sindical, al cual se les somete a procedimiento demasiado drástico; pues el conjunto de privilegios y exenciones que comprenden la garantía del trabajador aforado desaparece por una sanción impuesta administrativamente de naturaleza punitiva, sin que el trabajador sancionado sea oído y vencido en juicio en el cual se observen la plenitud de las formalidades. Con este sistema de infringió flagrantemente la Constitución, especialmente, en el artículo 26 que garantiza el derecho de defensa y el principio del debido proceso.

Por el derecho de defensa no puede comprenderse solamente como un principio de enunciación. Requiere para su materialización el mantenimiento inalterable de otro principio jurídico igualmente importante, el debido proceso. No es la defensa de cualquier manera lo que satisface la necesidad vital del hombre en el mundo jurídico, es por lo menor, la posibilidad de ejercitar esa defensa dentro de un debido proceso o juicio.

No es válido suponer que la violación de las garantías constitucionales del derecho de defensa y del debido proceso que se dejan anotadas y de las que se acusan a los numerales dos del artículo 450 y Primero del Artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo, pueda pasarse por alto con pretexto de que la situación anormal que conlleva al cese ilegal de actividades, necesita también soluciones jurídicas anormales. Evidentemente los principios de orden público jurídico anormales que se tutelan al garantizarse el derecho de defensa y el debido proceso están en orden lógico y conceptual muy por arriba del ánimo de coadyuvancia en el interés del patrono de despedir a los trabajadores más antiguos a su servicio, o de terminar expeditamente sin autorización judicial los contratos de trabajadores aforados, destruyendo comodamente las organizaciones sindicales que no se acomodan fácilmente a sus designios.

El fuero sindical está establecido no para favorecer a deter-

minadas empresas o personas en sus intereses de tipo individual, sino para hacer posible el cumplimiento de la finalidad de los sindicatos a través de la acertada actuación de sus directivos, que es la defensa de los intereses colectivos de orden económico y social. En consecuencia al igual que de la suspensión de la Personería Jurídica por vía administrativa, del despido de trabajadores sin calificación judicial se puede afirmar que es una disposición que atenta contra las garantías sindicales fundamentales y que vulnera gravemente las disposiciones y el espíritu de los convenios 87 y 98 en su orden la Ley 26 de 1976 y ley 27 del mismo año ratificado por Colombia. Precisamente, la Ley 26 de 1976 cuyo cumplimiento el gobierno viene dictando arbitrariamente recogió los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, que prohíben la cancelación o suspensión de la Personería Jurídica sindical por vía administrativa y exigieron que el asunto sea sometido a los jueces competente.

Es que en realidad, desde el Código Sustantivo del Trabajo en el año 1950, atribuyó al Ministerio del Trabajo esta facultad, entregó prácticamente esa decisión a los patronos, pues de todos es sabido que por regla general, son los abogados de altos funcionarios de las más poderosas empresas quienes ocupan dicha cartera ministerial. En esta forma el control pa-

tronal sobre el ejercicio del Derecho de huelga, ha permitido todo tipo de abusos en la aplicación del Artículo 450 del Código especialmente al amparo del numeral segundo.

## CONCLUSIONES

Después de este modesto estudio que hemos realizado sobre el derecho de huelga, se ha podido demostrar la manera contradictoria de legislar del gobierno colombiano, cuando por un lado mantiene consagrado en sus normas derechos que protegen y regulan las actividades que desarrollen. Los trabajadores, en su diario vivir; y por el otro golpea y reprime certeramente las aspiraciones de la clase obrera desde el momento en que intenten hacer el más íntimo asumo de lucha por alcanzar mejores salarios y lograr conquistas que representen beneficios y ventajas para la masa proletaria del país, a pesar de haberse sujetado estrictamente al orden legal establecido.

De ahí la existencia de una gran número de normas sin vida real, sin operancia, desbordadas y destrozadas por los conflictos que las hacen sucumbir y que son manipuladas acomodaticiamente por los factores reales de poder, que hacen que las normas sean eficaces cuando les conviene y son rechazadas y reconocidas cuando les afecta. Esta es la forma clara y nítida como les explica, que a consecuencia de esos factores reales de poder se deriva de la inoperancia de las garantías fundamentales que nuestra constitución consagra a favor de los tra-

bajadores como son:

El trabajo es una obligación salarial, se garantiza el Derecho de huelga; inclusive el Código Penal establece en el artículo 309 el delito consistente en violación al Derecho de Asociación de huelga, pero todas estas magníficas y excelentes normas se reducen a ser letra muerta. Que la interprete la técnica jurídica. Toda teoría pura del Derecho, pues lo que sucede es - que todo ese articulado ha sucumbido ante las verdaderas fuerzas vigentes en el país.

Es deber esencial reconocer, que desde finales de la década - de los años 40 la legislación laboral en Colombia, experimenta un proceso regresivo. Prácticamente el derecho laboral ha - evolucionado negativamente abriéndole paso, en forma pro - gresiva, a los mecanismo de represión y la pérdida de la auto - nomía de las organizaciones sindicales frente al Estado y así mismo, para ahogar la lucha reivindicativa de los trabajadores se institucionalizaron el recorte al derecho de huelga, los - tribunales de arbitramento obligatorio, la extensión y límites de las actividades consideradas como servicio público, los - contraplegos patronales, los pactos colectivos y las sucesi - vas reformas administrativas que han dejado indefensos a los trabajadores al servicio del Estado; la creación de los Con -

sejos Nacionales del trabajo y del salario; donde se halaga a los trabajadores con la política de concertación, pero donde siempre los patronos y el gobierno hacen mayoría contra los trabajadores.

Todo este proceso unido al fenómeno de la inflación, ha conducido a una sobre-explotación de la fuerza de trabajo, lo que traduce a una mayor pauperización de los sectores asalariados. Y para evitar que el movimiento obrero popular proteste, y si protesta silenciarlo, se mantiene al país sometido a un sistema rígido y autoritario, en donde el estado de sitio, el monopolio político y partidista en manejo del Estado, la militarización creciente de justicia y la aplicación de medidas de fuerza contra toda manifestación de descontento se han institucionalizado. En los últimos tiempos esta violencia institucional de las clases dominantes contra los trabajadores y los sectores populares, alcanza su más alto grado con la expedición del mal llamado Estatuto de Seguridad.

Se hace necesario no pasar por alto ciertos aspectos de carácter laboral que motivaron y han repercutido ostensiblemente en los derechos de la clase obrera, a raíz de la obligación del esperpento jurídico llamado Estatuto de Seguridad. En primer lugar se ha llegado al extremo de limitar con disposicio-

nes de carácter penal, el Derecho de huelga garantizado en el artículo 18 de la carta fundamental, vulnerado este artículo de la Codificación Constitucional; y parece que la razón más valedera que tuvo el gobierno para recortar este derecho fue el éxito obtenido en la organización y realización del Paro popular del 14 de septiembre de 1977, que demostró a la élite gubernamental el enorme poderío de la clase obrera cuando actúa unido en la consecución de un mismo objetivo. Por lo que era indispensable ponerle freno a la actividad sindical sobre todo las impulsadas por corrientes de avanzadas y a la vez darle un tratamiento más represivo a los conflictos sociales y laborales.

Todo parece indicar también que influyó notoriamente, la orden del capital extranjero y de las grandes empresas multinacionales de garantizarles la inversión de territorio colombiano, bridañoles seguridad y estabilidad productiva en sus fábricas, evitando hasta el máximo sus huelgas prolongadas y los paros que venían afectando seriamente sus intereses, es por eso que algunos tratadistas opinan que uno de los objetivos fundamentales del Estatuto de Seguridad es proteger a las grandes inversiones de los poderosos consorcios internacionales en nuestro país. Este ha sido la causa por la cual se ha desarrollado un permanente hostigamiento a la actividad gremial -

que ha dejado un saldo alto de dirigentes sindicales muertos, - otros desaparecidos, y otros torturados por las Fuerzas Armadas en base a las normas del Estado de Seguridad, calificándoles subversivos por luchar por mejores conquistas para el trabajador colombiano.

Pasando a analizar otros aspectos que incluye notoriamente en la poca efectividad del Derecho de Huelga, no podemos dejar pasar inadvertido el hecho de que la debilidad de la huelga - obedece en este país a muchos motivos, porque además de la permanente represión por parte del gobierno, de la falta de organización gremial y política de la clase obrera, hay que agregarle la preponderancia que tiene los sindicatos de base.

Esta clase de sindicatos en un país pequeño y subdesarrollado como en el nuestro, en donde no hay grandes empresas, significa la anarquía y la atomización del movimiento sindical en una cantidad exagerada de pequeñas organizaciones incapaces por sí mismas de efectuar una huelga que implique una auténtica coacción y por lo tanto incompetentes para realizar una verdadera contratación colectiva.

Pero este es un fenómeno que se observa desde la misma característica ministerial del trabajo, cuando los ministros de este ra-

mo quieren destacar su brillante gestión manifestando como hecho extraordinario que en sus respectivos períodos han asistido a la firma de 500 o más Convenciones Colectivas de Trabajo.

Esto, que en otro país que no sea el nuestro es el fiel reflejo de una auténtica desorganización laboral, se exhibe aquí como un gran mérito del cual debemos vanagloriarnos y sentirnos orgullosos. Cuando la realidad es otra, porque un país con 500 o más convenciones Colectivas de Trabajo, al año es prueba fehaciente de la falta de dirección y la clase de orientación que debe mostrar la clase obrera.

Porque hay que tener en cuenta que en países más avanzados y desarrollados que el nuestro, no se presenta más de 60 o 70 convenciones colectivas de trabajo, o no tiene mayor número de huelgas, y no existen una cantidad tan abundantes de sindicatos que mantienen fraccionada y dividida a la clase obrera, ejemplo: El terminal marítimo de Barranquilla.

En estas condiciones, la única alternativa a seguir es la reestructuración laboral y la organización de la clase obrera por sistemas de grandes sindicatos de industrias, que pueda reunir a todos los trabajadores de una misma rama industrial en una sola entidad, hasta formar así una especie de monopolio -

sindical de cada sector industrial con el fin de combatir y luchar contra el patrono explotador en igualdad de condiciones, proque así como los grandes empresarios se agrupan en una sola institución para protegerse y obtener ventajas - ejemplo ANDI, FENALCO, FEDEMETAL, etc. - , así mismo los trabajadores deben unirse en una misma y sola organización de acuerdo al renglón de la industria a que pertenezcan para defenderse y lograr nuevas conquistas y reivindicaciones con mayor efectividad.

Pero todo esto será posible cuando se logre alcanzar una auténtica unidad sindical y la vía más expedita para alcanzar ese objetivo es propugnando por fomentar el sindicalismo de industria independiente, integrado a una sola organización central.

Es evidente que la clase obrera no podrá conquistar su unidad, mientras no combata hasta aislar a estos fieles servidores y representantes de la oligarquía criolla.

Es necesario hacer algunas consideraciones sobre la perdida y ya proyectada reforma laboral. Se debe luchar por conseguir una reforma laboral democrática que repercuta en beneficio de los trabajadores y, que debe contener entre otros los siguientes puntos:

\_\_\_ Respeto a los derechos adquiridos y prestaciones sociales de los trabajadores, consagrados en leyes anteriores y en Convenciones colectivas de trabajo.

\_\_\_ Integración a la Legislación Laboral de los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por el parlamento y de aquellos que sin carácter aún con la ratificación - benefician a los trabajadores.

\_\_\_ Eliminación de la desigualdad de algunos trabajadores ante la Ley laboral, etc.

\_\_\_ Derecho de expresión y proselitismo sindical, Convenio 87 ratificado por Colombia en virtud de la Ley 26 de 1976.

\_\_\_ Autonomía sindical en lo que respecta a las facultades de Auditoría sindical para intervenir y realizar actos de ingerencia en los organismos sindicales.

\_\_\_ Eliminar el paralelismo sindical, entre sindicatos de base y de industrias, ampliando el radio de acción de esta modalidad asociativa.

\_\_\_ Extensión del Derecho de Huelga a los servicios públicos.

\_\_\_ Pleno empleo y formas de combatir el desempleo financian-

do la creación de nuevas empresas, reestructurándose el Ministerio del Trabajo, dándole mayor dinamismo con el fin de canalizar una eficiente utilización de la mano de obra vacante en el país.

— En el proceso de negociación colectiva se amplía el espacio jurídico de los reintegros plasmados cláusulas donde expresamente se prescribe el restablecimiento del contrato de trabajo cuando ocurra la violación de la Convención Colectiva de Trabajo.

— Unificar criterios para defender el principio del restablecimiento del contrato de trabajo cuando se produzca su violación.

— Fomento de la modernización de las empresas y de la capacitación del personal.

Finalmente, refiriéndonos a la obsolescencia o inadaptación de las normas laborales a la realidad social por excesivo dogmatismo, por adscripción a principios caducos, pero que se siguen estimando como sagrados dogmas, sin analizar las ventajas de su modificación, destacamos que la inadaptación social de las normas laborales, conduce a la luchas y conflictos más perjudiciales para todos que su posible reforma.

El mantenimiento de las posiciones tradicionales, es decir, - la inmovilidad jurídica frente a la movilidad social, acelera el proceso de descomposición, mientras que la racional evolución puede conducir no sólo a posiciones más justas, sino también más conservadoras de los intereses mínimos de las partes interesadas, la inadaptación social de las normas laborales es un factor importante en la producción del descontento, de la inseguridad, de la violencia y de la revolución.

Por eso cuando se alienta una reforma del régimen laboral vigente, a través de un tópico que parte de la consideración prioritaria del hombre que trabaja se alienta la instrumentación de una política que posibilite la superación de las graves dificultades que nos aquejan y la realización de un orden social justo.

## BIBLIOGRAFIA

- \_\_\_ OSPINA VASQUEZ, Luis. Industria y protección en Colombia. Medellín, edit. Oveja Negra, pág 29 1974.
- \_\_\_ NIETO ARTETA, Luis. Economía y Cultura en la Historia de Colombia.. Bogotá. Edit. Angora. pág 107. 1942.
- \_\_\_ CAICEDO, Edgar. Historia de las luchas sindicales en Colombia. Bogotá. Edti. Ceis 1982. pág 16
- \_\_\_ BUENAVENTURA, Nicolás. Cartilla de Educación Sindical. Bogotá. Edti. Ceis. 1981, pág 70.
- \_\_\_ CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Caracas - Venezuela, 1939, pag 685.
- \_\_\_ DE LA CUEVA, Mario. Tratado del Derecho del Trabajo. México, Azteca 1955, pag 791.
- \_\_\_ CABANELLAS, Guillermo. Derecho sindical y Cooperativo. Buenos Aires 1959, pág 550.
- \_\_\_ MONCAYO, Victor Manuel. Luchas obreras y políticas Laborales en Colombia. Bogotá 1978, pág 47.
- \_\_\_ GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Madrid 1936, pág 119.

— COLOMBIA, Corte Suprema de Justicia. pág 167.