

**MECANISMOS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS
COLECTIVOS Y LA LEY 50 DE 1990**

CARLOS WILSON MORA RICO

LUCY MARTINEZ GALVIS

FELIX ANTONIO LOZANO MANCO

Trabajo de grado presentado como requisito
parcial para optar al título de abogado.

BARRANQUILLA

UNIVERSIDAD SIMON-BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

1993

DR
#0114



DOCTOR

CARLOS DANIEL LLANOS SANCHEZ

Decano Facultad de Derecho

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

CIUDAD.

Por medio de la presente agradezco la designación que su Despacho tuvo a bien escogerme como Director del trabajo de investigación de los Egresados: Carlos Wilson Mora R., Lucy Martinez Galvis, Félix Antonio Lozano Manco.

Una vez culminada la investigación, me permito manifestarle que cumple los requisitos que exige la Corporación, por lo tanto me permito rendir concepto favorable.

Atentamente.

Director de Tesis.

PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR	Abog. JOSE CONSUEGRA H.
DECANO DE LA FACULTAD	Abog. CARLOS LLANOS SANCHEZ
SECRETARIO GENERAL	Abog. RAFAEL BOLAÑOS
SECRETARIO ACADEMICO	Abog. PORFIRIO BAYUELOS
PRESIDENTE DEL CONSULTO- RIO JURIDICO	Abog. ANTONIO SPIRKO
PRESIDENTE DE LA TESIS	Abog.

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla,

TABLA DE CONTENIDO

Pag. #

INTRODUCCION

CAPITULO I

1.	MECANISMOS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y LA LEY 50 DE 1.990	15
1.1.	ANTECEDENTES HISTORICOS	15
1.2.	LOS CONFLICTOS COLECTIVOS	25
1.2.1.	DEFINICION	25
1.3.	PRINCIPIOS DEL DERECHO COLECTIVO	32
1.4.	REGLAMENTACION DE LOS CONFLICTOS	39

CAPITULO II

2.	CLASIFICACION DE CONFLICTOS COLECTIVOS	41
2.1.	CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES	41
2.2.	CONFLICTOS INTER-OBREROS	47
2.3.	CONFLICTOS INTER-SINDICALES	47

2.4.	CONFLICTO INTERPATRONOS	48
------	-------------------------	----

CAPITULO III

3.	LAS ASOCIACIONES SINDICALES	49
3.1.	LIBERTAD DE ASOCIACION	55
3.2.	EL SINDICATO Y LOS CONFLICTOS COLECTIVOS	58

CAPITULO IV

4.	PROCEDIMIENTO PARA ARREGLAR LOS CONFLICTOS COLECTIVOS	66
4.1.	LA LEY 50 DE 1.990	69
4.2.	SUJETOS DEL CONFLICTO	72
4.3.	cuando nace el conflicto	73
4.4.	EL PLIEGO DE PETICIONES	75

CAPITULO V

5.	MEDIOS PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS COLECTIVOS	81
5.1.	EL ARREGLO DIRECTO	82
5.2.	EL ARBITRAMENTO	87
5.2.1.	arbitramento voluntario	88
5.2.2.	ARBITRAMENTO OBLIGATORIO	89

5.2.3.	LA HUELGA	94
5.3.	REGIMEN ANTERIOR	98
5.3.1.	PRIMERA ETAPA	98
5.3.2.	SEGUNDA ETAPA	98

CAPITULO VI

6.	NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	102
6.1.	EVOLUCION LEGAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS	104
6.2.	CONFLICTOS INDIVIDUALES	114
6.3.	CONFLICTOS COLECTIVOS	117

CONCLUSIONES	119
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	122
--------------	-----

INTRODUCCION

En este trabajo el cual titulamos Mecanismos de Solución de los conflictos colectivos y la Ley 50 de 1.990, tratamos los puntos más importantes sobre lo que ha sido el derecho de asociación y la forma de resolver los conflictos colectivos y su historia en Colombia

Es necesario que resltemos la discriminación a que ha sido sometido el hombre que poco a poco y a través de hechos constantes, se asocia para poder conseguir sus objetivos o sea, la discriminación a la cual tiene derecho.

Para el desarrollo del trabajo, haremos un recuento de la historia del movimiento obrero desde Ramses III, -
tebas en Egipto y, como poco a poco, el hombre como ser sociable por naturaleza, se asoció a otros individuos para defenderse de los abusos del señor feudal y -

y como los maestros trataban a los aprendices.

La llegada de la revolución industrial fue incentivo para que la lucha obrera adquiriera mayores proporciones y caracteres radicales; cómo se gestó este movimiento con el capitalismo en el cual se agudiza la explotación del obrero.

Los conflictos son recursos de los trabajadores otorgados por la ley para obtener reivindicaciones a ciertos derechos los cuales son violados y siempre se tienen que ir a la huelga porque en la etapa de arreglo directo, éstos no se logran arreglar, por eso trataremos como se lleva a cabo cada una de estas etapas, el arbitramento ya sea voluntario u obligatorio.

Nos referimos a la ley 50 de 1.990, por los cambios que se dan aquí, ampliando el término de la negociación.

Por último haremos una especie de parangón entre la forma de arreglar los conflictos colectivos en la anterior legislación y la actual, buscando que todo este tema nos quede claro.

1. MECANISMOS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y LA LEY 50 DE 1.990

1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS

Algunos tratadistas dicen que los conflictos laborales se remontan a la antigüedad muchos años antes de Cristo se originaron en las relaciones entre esclavos y amos. Pero las relaciones existentes entre las comunidades primitivas cuya principal fuente era la recolección de frutos y la caza, luego el pastoreo y el trueque crearon algún vínculo laboral. Sabemos que en principio la participación del hombre en el proceso de producción era nula. El hombre recogía lo que la naturaleza le brindaba para satisfacer sus instintos primarios. Estos frutos los recogían para uso colectivo, igual que el suelo; aquí no existía relación de trabajo, pues, todo era común y se comportaban no como trabajadores, sino como propietarios, aunque no existía la propiedad privada, se crea un excedente en la producción cuyo obje-

tivo era la manutención del propietario, su familia y del cuerpo comunal.

Platón en su libro la República, justifica la composición de la sociedad en clases, atribuyéndole a la casta los gobernantes una situación privilegiada, dado que es el oro el material del que están hechos. Así en orden descendente los guerreros están formados de plata los labradores y artesanos de hierro y bronce.

Vemos de esta manera que no se tiene en cuenta a los esclavos, ya que ni siquiera se le reputaba personas. Las leyes permitían la matanza de los esclavos por parte de los amos, como extensión del derecho a usar, gozar y abusar.

La industria extractiva tenía únicamente mano de obra esclava, ejemplo, en Grecia las célebres minas de Laurión. A Atenas los esclavos llegaban en masa de modo que, la capital de la democrática Atica fue uno de los principales mercados de esclavos de la Hélade. Para ese entonces la economía esclavista era la base de la producción en Grecia. La fuerza de trabajo del esclavo n

no era una mercancía y su adquisición no se hacía por -
contratación, sino por una vía económica, la violencia.
En Grecia la fuente primordial de la esclavitud era la
importancia de extranjeros, capturados, así como la
piratería y la guerra. Los esclavos sí lucharon por co
conseguir su libertad, pero su lucha quedaba en los mar
cos de una libertad individual que tomó diversos mati
ces, tales como la lucha disimulada con su forma más -
extendida: la pereza, la evasión y la insurrección que
era una forma de lucha suprema. Las revueltas tuvieron
carácter espontáneo. Los insurgentes buscaban su pro
pia liberación sin ninguna intención de suprimir el si
sistema esclavista. Como por ejemplo de estas revuel
tas - no se pueden considerar huelga ni conflicto co
lectivo -, puede citarse al movimiento de Tebos en Egipto
o de la rebelión de los músicos en la Roma antigua,
cuando se les prohibió la celebración de los banquetes
sagrados en honor de Júpiter, Estos abandonaron la ciu
dad en señal de protesta. Allí se encontraba trabajan
do esclavos y hombres libres, quienes coincidieron en
su protesta. Reclamaban víveres para poder trabajar.
Era la época de Ramsés III.

Con el triunfo del Cristianismo y el advenimiento de la Edad Media, el antiguo Patricio se volvió señor y el esclavo se volvió siervo. Otra vez las dos clases frente a frente, en lucha constante de los fuertes contra los indefensos. En las formaciones sociales de tipo feudal, la propiedad sobre la tierra, el predominio de la pequeña economía agraria y artesanal y el intercambio incipiente llamado trueque, eran las características predominantes. Su estructura social estaba sostenida por el vasallaje, el beneficio y otras formas de servidumbre. Se explotaba la tierra con base en trabajo del siervo, que a su vez tenía dos formas: el tiempo necesario y el tiempo adicional. Con el primero el siervo creaba el producto necesario para la satisfacción de sus propias necesidades y las familiares. En el trabajo adicional o plustrabajo, no había remuneración, todo llegaba a manos del señor feudal. Las circunstancias de los trabajadores del campo eran difíciles, pues se consideraba que ellos estaban unidos a la tierra, careciendo inclusive de la libertad de movimiento.

Simultáneamente, existieron los trabajadores artesanales. Ellos habían logrado una mayor libertad de movilización y por lo tanto ejercían su profesión por cuenta propia. Dado que este trabajo era realizado en las villas y burgos, dió pie al desarrollo de la primera organización de trabajadores tales como: adquisición en común de las materias primas que utilizaban en su actividad, de la cantidad que el gremio podía elaborar para controlar el mercado; fijación de los requisitos para el ingreso, permanencia, ascenso de las personas interesadas en pertenecer a la asociación. Tres categorías de personas giraban al rededor de estos talleres: los maestros, que eran considerados los propietarios del taller, los oficiales o compañeros, eran propietarios de sus herramientas de trabajo y recibían por su labor una remuneración y los aprendices que carecían de todo tipo de propiedad y como contraprestación a su actividad, recibían enseñanzas del maestro.

Desde el seno de las viejas formaciones de tipo feudal, se fueron gestando las reacciones e instituciones que caracterizan toda sociedad de tipo capitalista. En la Edad Media el comercio era tímido y de proporciones li-

limitadas, pero a medida que se va extendiendo, la so ciedad requiere con urgencia el fortalecimiento de toda su capacidad productiva y para lograrlo es necesario que se modifiquen las caducas relaciones sociales y las formas de producción anterior. De esta manera se hace imperativo el tránsito del sistema de trabajo artesano a la producción manufacturera y domiciliaria pri mero y más tarde a la producción industrial a gran escala. La desaparición de los talleres medievales dió origen a una nueva forma de organización, a través de la cual estos talleres se van especializando y complementando en su actividad, es decir, en cada taller el elabora un producto distinto, lo distinto es que, ese producto ya no pertenece al artesano sino al capitalista, quien proporciona la materia prima y remunera el trabajo realizado con dinero. Esta manera novedosa de utilizar la mano de obra, trae aparejada la división del trabajo, aún en forma muy rudimentaria. Antes de la irrupción de la Revolución Industrial en el panorama mundial, se dió la organización de la producción manu facturera. Esta se caracteriza porque concentra a gran des talleres con un número considerable de obreros, que trabajan bajo la supervisión de un capataz o su di-

rección propia.

Se diferencia de la producción artesanal o domiciliaria por cuanto en éste los instrumentos de trabajo todavía pertenecen al trabajador y el fabril por la no utilización de máquinas, ya que el trabajo se realiza a pura mano esencialmente.

Es necesario señalar, que la Revolución democrática burguesa de Francia tuvo entre otros méritos, el de haber borrado de la escena, las decadentes relaciones feudales. Uno de los más notables triunfos, fue conseguir que los hombres fueron iguales, en teoría, claro está, y por ende, libres. Así la clase burguesa francesa pudo establecer pactos laborales con los hombres libres. La llegada de la Revolución Industrial fue incentivo para que la lucha obrera adquiriera proporciones mayores y caracteres radicales. es deplorable la explotación que se hace de las mujeeres y los niños, quienes trabajan en condiciones infrahumanas, legando a grados escandalosos de degeneración de la raza, la atrofia en el crecimiento de los menores y el aumento de los índices de mortalidad. De ahí que haya necesidad de expedir en los

países capitalistas más avanzados algunas normas proteccionistas. pese a ésto, se configura un derecho visible para los proletarios por la carencia de procedimientos que obligarán al cumplimiento de las leyes sustantivas.

En Europa sucedía que mientras Inglaterra y Francia iban a la vanguardia en cuanto al desarrollo del capitalismo Alemania se vió relegada, con visibles rezagos del sistema feudal. tanto era la zaga, que el campesino alemán tenía que labrar por obligación durante varios días de la semana para el terrateniente, sin descanso alguno, viéndose en la necesidad de labrar su propia tierra por la noche, ya que de día le era imposible.

A medida que se lograba un alto grado de desarrollo industrial avanza la producción mercantil, se hace necesario la utilización de la máquina. En última las nuevas necesidades creadas por el capitalismo y la ampliación de los mercados condujeron a la generalización del uso de la máquina, prolongando así la llamada Revolución Industrial. Entonces este adelanto en la producción que ha dado curso a un nuevo tipo de relaciones

sociales, se fue consolidando hasta que irrumpieron dos nuevas clases sociales: la burguesía y el proletariado.

Los menores y el aumento de los índices de mortalidad. De ahí que haya necesidad de expedir en los países capitalistas más avanzados algunas normas proteccionistas. Pese a ésto, se configura un derecho visible para los proletarios por la carencia de procedimientos que obligarán al cumplimiento de las leyes sustantivas.

En Europa sucedía que mientras Inglaterra y Francia iban a la vanguardia en cuanto al desarrollo del capitalismo Alemania se vió relegada, con visibles rezagos del sistema feudal. Tanta era la zaga, que el campesino alemán tenía que labrar por obligación durante varios días de la semana para el terrateniente, sin descanso alguno, viéndose en la necesidad de labrar su propia tierra por la noche, ya que de día le era imposible.

A medida que se lograba un alto grado de desarrollo industrial avanza la producción mercantil, se hace necesario la utilización de la máquina. En última las nue-

vas necesidades creadas por el capitalismo y la ampliación de los mercados condujeron a la generalización del uso de la máquina, prolongando así la llamada Revolución Industrial. Entonces este adelanto en la producción que ha dado curso a un nuevo tipo de relaciones sociales, se fue consolidando hasta que irrumpieron dos nuevas clases sociales: la burguesía y el proletariado.

En casi todos los países europeos. Movimientos que se van desarrollando y transformando hasta convertirse en verdaderos movimientos ideológicos a medida que el capitalismo crece y se amplía. Los conflictos de trabajo son recursos de trabajadores otorgados por la ley para obtener la reivindicación de ciertos derechos o para obtener ciertos beneficios sociales, que se hace más evidente en estos tiempos como expresión de una solidaridad de clase.

Los conflictos de trabajo en Colombia, surgen con el sistema liberal, cuando nacen las asociaciones profesionales, estas indiferencias es la que hace que los obreros se organizaran y buscaran soluciones de fuerza para mejorar sus condiciones.

Las normas del Código Civil no fueron suficientes para arreglar estos conflictos, entonces empezaron a surgir doctrinas, viéndose el Estado en la necesidad de legislar sobre esta materia.

La nueva historia constitucional de Colombia al consagrar el principio de intervención del Estado en la economía se propuso particularmente dos cosas: La racionalización de la actividad económica y la protección del trabajador.

1.2. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

1.2.1. DEFINICION

Conflicto viene del latín confligere que significa chocar, rozar.

La real academia la define: " Lo más recio de un combate; combate de angustia de ánimo, o apuro, situación delicada y de difícil salida ".¹

La palabra conflicto se utiliza para designar posiciones contrarias, antagónicas.

Entonces, tiene una doble connotación en el campo laboral: uno de pugna y otro de arreglo. De tal forma que son dos partes que intervienen cada una en defensa de sus intereses. Por un lado, la fuerza de trabajo en procura de conseguir reivindicaciones representada por los trabajadores u obreros y por otro lado el capital representado por el patrono. De arreglo, porque surgen las conversaciones que pueden arreglar el conflicto o ahondarlo.

Carnelutti dice al respecto: " Cuando alguna de las partes pretenden la tutela de su interés relativa a la prestación del trabajo o su propio reglamento, en contraste con el interés del otro, y allí donde éste se opón-

¹ GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. 3ª ED. Bogotá: Jurídica, 1.990. P. 13 Tomo 2.

ga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de lo pretendido ".²

Por lo tanto, la noción de conflicto tiene trascendencia en la vida jurídica como en el aspecto económico del derecho del trabajo. no sólo sirve para arreglar los problemas entre patrono -capitl- y trabajadores -masas- sino que su trascendencia es jurídica por cuanto desemboca en la convención colectiva lo que a su vez se traduce en economía, ya que se trata de reivindicaciones económicas que no siempre el patrono está en condiciones justas de proporcionarlas.

Nuestro código sustantivo del trabajo no trae una definición sobre lo que es el conflicto colectivo, ni siquiera lo que es una conflicto laboral pero si define - la huelga como " facultad otorgada a los trabajadores para reclamar o proponer a los patronos sus obfjetivos

² CARNELUTTI. Citado por LAFONT, Francisco. En: D) Derecho Laboral Colectivo. Bogotá: Ciencia y Derecho, 1.941. P. 157.

económicos y profesionales mediante la suspensión colectiva y pacífica del trabajo ".

Debemos estudiar la clase de conflictos que se presentan en Colombia y la naturaleza jurídica de cada uno de ellos, los cuales pueden ser colectivos e individuales y son reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo, los cuales a su vez pueden ser conflictos jurídicos y conflictos de interés.

Los conflictos jurídicos son los que versan sobre aplicación e interpretación de la norma, los de intereses o económicos surgen de las modificaciones de situaciones económicas y profesionales en el ámbito de las relaciones individuales y colectivas. Sobre esto profundizaremos más adelante.

Mario de la Vueva define los conflictos como " las controversias que se suscitan en situaciones o con un motivo de la formación, edificación o cumplimiento de las relaciones de trabajo individual o colectivos ".³

Esta definición es susceptible de abarcar los diferentes conflictos de trabajo que resultan, lógicamente de las relaciones individuales o colectivas.

Por conflictos laborales se entienden las fricciones y diferencias que puedan producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no sanción injusta a uno de sus empleados.⁴

En sentido amplio, vemos que los conflictos se extienden al plano económico, pero puede aplicarse a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo, sobre el cumplimiento e incumplimiento de sus cláusulas, así como también las infracciones cometidas por las empresas al no atender las normas laborales establecidas en favor de los trabajadores. En

³ DE LA CUEVA, Mario. Citado por RODRIGUEZ, Gregorio
CURSO DE DERECHO PROCESAL LABORAL. Bogotá: Profesional 1.940.

sentido más restringido, cuando se presentan desórdenes que perturban la paz social. Puede suceder que tengan inicialmente una causa económica, técnica o jurídica, pero luego sus efectos se salen del motivo originario y, no solamente puede afectar a los intereses sino que por su trascendencia política, estos conflictos pueden afectar la seguridad pública y el interés general.

En el III Congreso Nacional de Derecho Laboral celebrado en la plata, Argentina, en 1.965 se concluyó lo siguiente : " Cualquier desinteligencia con relevancia jurídica, que se produzca en las relaciones enmarcadas por el derecho del trabajo en sus dos ramas fundamentales la individual y la colectiva-, traduce en conflicto laboral".⁵

⁴ PEREZ BOTIJA, Eugenio. Citado por GUERRERO FIGUEROA Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. 3ª, ED. Bogotá: Temis, 1.986. P. 138.

⁵ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. 3ª Ed. Bogotá: Temis, 1.986 P. 139.

Aquí el congreso trata de hacer diferencias entre conflicto y controversia, lo cual explica el laborista - Guillermo Guerrero, quien dice que si se observa la génesis del proceso de desinteligencia, se admite que existe un punto de partida en la simple discusión, movida por el de sencuentro de los intereses en juego. Mientras ello no se traduzca en una posición antagónica que se pretende hacer valer como enfrentamiento, no puede decirse que nazca jurídicamente el conflicto...⁶

Con todas las anteriores definiciones podemos concluir que en materia de conflictos colectivos por lo menos una parte de los que intervienen es colectiva, es plural. Es posible que los conflictos estén dirigidosk orientados y organizados por un grupo de trabajadores sin ~~uni-~~ón permanente, pero que en esos momentos necesitan de todas las fuerzas para conseguir satisfacer sus intere

⁶ Ibid. P. 139.

ses colectivos. Como el caso del pliego de peticiones presentados por trabajadores no sindicalizados, quienes para obtener mejoras en sus contratos de trabajo, asumen la forma de un pleito colectivo, como búsqueda transitoria de coalición. Debemos tener en cuenta para la discriminación de un conflicto la participación activa o pasiva de un grupo considerable de trabajadores, pero no hay que olvidar que lo que se busca es conseguir beneficios comunes a ese grupo de trabajadores como colectividad.

1.3. PRINCIPIOS DEL DERECHO COLECTIVO

Existen unos principios generales del derecho laboral por lo tanto, también se consagran unos principios para el Derecho Colectivo y en la organización sindical, los cuales son:

- Democracia sindical, relación entre sindicato-sociedad.
- Derecho de asociación sindical.

- La democracia sindical, esta no se encuentra taxativamente consagrada en la ley, a pesar de ser la meta fundamental de las normas que regulan la organización sindical. La democracia es entendida como forma de gobierno que tiene sus antecedentes inmediatos en la revolución inglesa de 1.668, la norteamericana en 1.776 y la revolución francesa de 1.879, que es cuando toma forma definitiva como democracia liberal.

Los principios de libertad, igualdad y fraternidad intrínsecos en toda democracia, al oprimirse al hombre, todos estos principios son negados. Vemos que la democracia no es solo forma política y social y las instituciones voluntariamente no operan cambios, son los hombres los que operan los cambios con sus luchas, cuando esta democracia no cumple las expectativas de toda una sociedad en donde unos pocos son titulares de derechos y los demás de deberes.

El sindicalismo es el reflejo de la sociedad en que se desenvuelve la democracia, en donde se debe luchar por una democracia interna y externa. Internamente con la participación de sus afiliados, creado organismos que

permitan a los miembros participar en las decisiones y en la vida de la organización, a través de una democracia directa, participativa y representativa, escogiendo a sus socios y expulsando a los que quieran convertirse en dirigentes, antidemocráticos, que no le dan participación a los demás miembros, se debe educar a la base sindical para reducir al número posible el burocratismo sindical, así como evitar la elección repetida de los dirigentes sindicales, y que cada uno de los miembros tengan las mismas opciones.

La oficina internacional del trabajo O.I.T., desarrolla los siguientes principios, en cuanto a la democracia externa:

Un movimiento sindical realmente libre e independiente sólo debe actuar dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales.

El sistema democrático es fundamental para el ejercicio de los derechos sindicales.

Los derechos sindicales sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de cualquier índole contra los sindicalistas, incumbe a los gobiernos garantizar el respeto a este principio.

Reafirmar la importancia que cabe atribuir a los principios fundamentales enunciados en la declaración universal de derechos humanos ya que su violación puede comprometer el libre ejercicio de los derechos sindicales.

- Derecho de asociación sindical. Sabemos que el hombre es un ser sociable por naturaleza y a través de la comunidación y la expresión de su libertad forma asociaciones en forma voluntaria e involuntaria.

7

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ginebra. Citado por LAFONT, Francisco en Op. Cit., P. 21.

Aristóteles decía que el hombre es un animal sociable. El que no puede vivir en sociedad, o el que no necesita de nada ni de nadie porque se basta así mismo, no forma parte del Estado: es un bruto o es un Dios, de ahí que la naturaleza impulsa pues, a todos los hombres hacia tal asociación.⁸

Con esto nos damos cuenta que es propio de la naturaleza DEL HOMBRE EL ASOCIARSE, ES UN DEERECHO natural, además, hace parte de sus derechos fundamentales. La libertad individual implica forzosamente la libertad de asociación, ya que si el ser humano tiene aislamiento el derecho a desarrollarse libremente su libertad, también goza de esta libertad para asociarse con otros individuos.

⁸ ARISTOTELES. Citado por GUFERRERO FIGUEROA en op. Cit., P. 25.

El artículo 1º de la ley francesa define así este derecho: " La asociación es el convenio por el cual dos o más personas ponen en común de una manera permanente sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al reparto de beneficios ".⁹

Teniendo en cuenta la anterior definición se desprenden los siguientes requerimientos:

Primero. Es convenio de dos o más personas en forma permanente. El requisito de permanencia lo tiene la sociedad, mientras que la reunión se distingue por lo temporal.

Segundo. Un fin lícito distinto al reparto de beneficios. En esto se diferencia la asociación de la sociedad, por cuanto ésta su propósito es lucrativo.

⁹ Ibid., P. 25.

Tercero. El derecho de asociación como el de reunión son públicos, o sea, una libertad del hombre frente al Estado. La sociedad como ya lo afirmamos es un derecho patrimonial y sus efectos se refieren lógicamente a al patrimonio de las personas encaminados al aumento del mismo.

Pero a pesar de todo lo anterior expuesto, la libertad de asociación, es limitada o relativa, es decir, que el hombre no puede asociarse con fines ilícitos o que tiendan a perturbar el orden legal.

1.4. REGLAMENTACION DE LOS CONFLICTOS

Los conflictos colectivos se encuentran regulados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el título II. Estas normas son aplicables tanto al sector público como al privado, atendiendo al tenor del Artículo tercero que dice: " El presente Código regula las relaciones de DE recho individual del trabajo de carácter particular y los de Derecho Colectivo del Trabajo, oficiales y particulares ".

Es importante el cómo abierto por el Estado al permitir que en ciertos sectores de la administración pública exista contrato de trabajo y por consiguiente, el derecho al conflicto, es decir, el de discutir con la administración las condiciones de trabajo de sus servidores. Existe un sector descentralizado de la administración que se compone de empresas comerciales e industriales del Estado, de sociedades de economía mixta y una posición del primer sector, constituido por las obras públicas, habría contrato de trabajo. Sin embargo hay excepciones. En cuanto a los establecimientos públicos sus estatutos pueden decir qué servicios se pueden pre-
prestar a través de contrato de trabajo y las empresas de economía mixta y sociedades comerciales e industriales del Estado, sus estatutos también pueden decir qué servicios deben ser prestados mediante funcionarios públicos.

Hemos creído necesario recordar lo anterior porque en la expedición de normas se dejan a veces algunos vacíos es decir, algunas entidades en principio no se sabía en que renglón quedaban como el caso de la Universidad Nacional y el Seguro Social.

2. CLASIFICACION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Existen varios criterios o formas de clasificación los conflictos del trabajo, se intentará para una mayor comprensión o conocimiento del tema, abarca la más ilustrativa.

La clasificación más generalizada es la siguiente:

- Conflictos obrero-patronales
- Conflicto inter-obreros
- Conflictos intersindicales
- Conflictos inter-patronales

2.1. CONFLICTOS OBRERO PATRONALES

Pueden subdividirse en individuales y colectivos y a su vez, los colectivos se dividen en:

- Conflictos jurídicos y de derecho
- Conflictos económicos o de interés

Ahora, cuando en un conflicto se mira únicamente a las personas que en él intervienen, se simplifica la labor de clasificarlos, pues se resume a decir, si intervienen dos sujetos que han establecido una singular y concreta relación de trabajo, tendremos un conflicto individual, es decir, hay diferencias entre patronos y trabajador. Cuando ya una de las partes se pluraliza, ya no habrá un conflicto particular, sino que la controversia surge de las relaciones entre patrón y su grupo de trabajadores, persiguiendo estos intereses colectivos.

- El conflicto jurídico o de derecho versa sobre la interpretación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga origen en la ley, en una de las disposiciones de un contrato individual o colectivo. Estará siempre de por medio la interpretación que hace el Juez Laboral de una norma pre-existente, que puede ser Ley, el contrato individual o la convención colectiva. Entonces, es sobre los derechos que cobija la norma que

se entra a disputar.

- En el conflicto de Derecho las partes no pretenden la creación de una nueva norma, ni la modificación o derogación de las existentes, sino la interpretación y la aplicación de una norma existente a un caso concreto.

- En los conflictos exonómicos o de intereses, por el contrario no existen normas legales, contractual o convencional invocable, sino que se busca una reivindicación tendiente a modificar una de derecho existente o crear uno nuevo. Es decir, las partes o por lo menos una de ellas, tiende a crear nuevas regulaciones en su relación de trabajo. Esta clase de conflictos depende generalmente del conciliador o del arbitro.

El tratadista Miguel Gerardo Salazar acepta la siguiente clasificación que recoge y mezcla lo expuesto anteriormente:

- Conflictos individuales de naturaleza jurídica
- Conflictos individuales de naturaleza económica

- Conflictos colectivos de naturaleza jurídica
- Conflictos colectivos de naturaleza económica

- Conflictos individuales de naturaleza jurídica. -

El conflicto individual será de naturaleza jurídica si la controversia nace de la interpretación de las normas reguladoras de esa relación, individualmente considerada, ejemplo, Un trabajador que presta sus servicios a un patrono mediante un contrato de trabajo, mediante cierto tiempo y por una remuneración determinada, demanda al patrón para que se le paguen sus cesantías, allí existe un conflicto individual de naturaleza jurídica, porque tiene su fundamento en una norma legal -Código Sustantivo del Trabajo -.

- Conflictos individuales de naturaleza económica. -

En una relación individual de trabajo puede también surgir un conflicto de naturaleza económica, cuando una de las partes pretende se le modifiquen las condiciones de trabajo convenidas, ejemplo: cuando un trabajador solicita al patrono un aumento salarial en razón al valor adquisitiva de la moneda.

El artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo lo autoriza así: " Todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor " .

Esta norma recoge el principio universalmente conocido como riesgo imprevisible. Fenómeno típico en los contratos de tracto sucesivo, ya que estos contratos se perfeccionan tomando en cuenta los elementos normales existentes al momento de su celebración.

- Conflictos colectivos de naturaleza jurídica. Los conflictos colectivos son de naturaleza jurídica cuando el conflicto surge de la interpretación o aplicación de normas reguladoras del trabajo que interesan al grupo de trabajadores de la empresa, como representantes de una comunidad definida de interés colectivamente considerados.

- Conflictos colectivos de naturaleza económica. Es aquella que trata de lograr la modificación de las condiciones de trabajo existentes en la empresa, o la condición de nuevas condiciones de trabajo, por no estar previstas, o la creación de nuevas condiciones de trabajo, por no estar previstas por su naturaleza y finalidad.

2.3. CONFLICTOS INTER-OBTEROS

Suelen presentarse dentro de la organización laboral propiamente de base, entre uno o varios obreros y su organización sindical, por ejemplo, con el objeto de hacer aplicar reglas estatutarias que correspondan a dicha organización.

2.3. CONFLICTOS INTER-SINDICALES

Son conflictos de tipo colectivo que se pueden resolver, bien a través de los canales jurisdiccionales o administrativos, según la necesidad, ya que pueden darse - el caso de una diferencia en cuanto a la representatividad de los sindicatos con relación a las bases dentro de un conflicto colectivo o a la supervivencia de uno de los

sindicatos en caso de paralelismo sindical.

2.4. CONFLICTO INTER=PATRONOS

Puede presentarse entre patronos por el modo de usar las relaciones con los trabajadores o sobre la extensión de un lado arbitral o convención. Puede resolverse por la vía directa o convencional o también por la jurisdiccional.

3. LAS ASOCIACIONES SINDICALES

Las asociaciones sindicales contemporáneas de trabajadores surgen de su propia lucha, dándose las primeras jornadas populares; cual fue la del transporte, los portuarios y los servidores y se incuban perfectamente entre los trabajadores calificados, son de carácter gremial aunque llegan a asociarse en poderosas entidades.

Inicialmente y durante varios años fueron organizaciones de tiempo mutualistas, con poca influencia, sectarias financieramente, débiles y obligadas a funcionar exclusivamente en los conflictos laborales. Su movimiento huelguístico era de corta duración casi toda ilegalizada por el gobierno y todo su proceso de nacimiento y formación es represivo por parte del patrono y el gobierno.

El crecimiento sindical es lento. Las primeras huelgas se inician en empresas extranjeras. En 1.918 se inicia

la primera gran ola huelgística del país.

El movimiento obrero colombiano se caracterizó porque desde sus comienzos fue predominante su búsqueda de la organización de los trabajadores a escala nacional representativa para aumentar esfuerzos por independizarse de la tutela de los partidos tradicionales y la consecución de su desarrollo y fortalecimiento.

En 1.913 se crea en Bogotá la unión libre obrera colombiana una institución libre e independiente, en la cual tiene cabida todo el que ejerce una profesión u oficio. En 1.917 se funda el sindicato central obrero. En 1.919 aparecen organizaciones obreras que se declaran abiertamente socialistas. En 1.918 se crea en Bogotá la confederación de Acción Social, que también busca la independencia de los partidos tradicionales. En 1.919 se crea la Asamblea Obrero Profesional, la primera organización en el país representativa nacional. Constituye sindicatos con mejores caracteres de clase, rechaza la política de los partidos tradicionales y exige el lanzamiento de candidatos propios para las campañas electorales y se pronuncian en la defensa de la indus-

tria nacional.

Los esfuerzos por crear una organización sindical unitaria de clase, va paralelo con los grandes conflictos laborales en la década de los años 20. En 1.929 se inicia una defensiva anti obrera de vasto alcance en Colombia y a la vez se producen grandes movilizaciones populares contra la explotación capitalista.

Antes de estallar la crisis, varios sindicatos fueron destruidos por el gobierno y los patronos con numerosos saldos sangrientos. Se ordena la suspensión de cualquier aumento en el país y se plantea la necesidad de autorizar más maquinaria para forzar una baja en los salarios y una mayor desocupación.

La oficina del Trabajo amenazó con el traslado de los trabajadores para los ferrocarriles nacionales y obras públicas, lo que provocó lo que el gobierno deseaba, como era la rebaja en los salarios y la desocupación adquirió caracteres alarmantes, lo que produjo grandes movimientos en masa.

El movimiento sindical aunque entrelaza su acción con la lucha política no tiene en sí un cometido revolucionario. Constituyen asociaciones de trabajadores agrupados en torno a sus intereses común es inmediatos que inicialmente aparecen de manera espontánea, cuando los obreros sienten la fuerza que les da la unión. Se estimulan por la necesidad de reivindicar condiciones mínimas de trabajo y bienestar económico y social.

Entonces, podemos decir que el sindicato es una organización de masa que se funda para fines de autodefensa obrera, para entablar la lucha contra los patronos por reivindicaciones inmediatas. nace cuando los obreros sienten la necesidad casi intuitiva de reclamar mejores condiciones laborales, de oponerse a los abusos patronales, de lograr de los patronos mejores salarios que les permitan vivir decorosamente y exigir respeto al trabajo y actúa legalmente dentro de las reglamentaciones dictadas por el sistema capitalista, aceptándolas, pero planteando modificaciones.

A través de los sindicatos, los trabajadores logran cierta educación clasista, ganan experiencia de lucha

y se procuran conquistas efectivas para lograr un mejor vivir. pero los sindicatos a pesar de ser legales y autodefensivos se ven limitados en su acción.

Las batallas ganadas en la disminución de la jornada laboral de diez a ocho horas es un derecho reconocido, lo cual demuestra la posibilidad de mejoramiento de los trabajadores, pero sabemos que este mejoramiento se obtiene a través de las luchas de los obreros sindicalizados ya que la unión hace la fuerza y que a pesar de las violaciones sistemáticas al derecho laboral, existe una legislación del trabajo que consagra ciertas garantías sindicales, una relativa estabilidad y prestaciones sociales más aceptables para los trabajadores.

A un sindicato pertenecen los obreros, no en razón de su ideología, sino simplemente como trabajadores que deben disputar al empresario ciertas condiciones que atemperen la arremetida del capital contra sus salarios contra su nivel de vida, que protegen su derecho al trabajo y su dignidad humana.

En Colombia, la libertad de asociarse está contemplada en la Constitución Nacional de tal forma, que al respecto se pronunció la Honorable Corte Suprema de Justicia:

Es pertinente entonces que la Constitución Política garantiza el derecho de asociación en la forma más amplia, como uno de los pilares de la organización democrática del Estado, con las solas limitaciones que impone la moral y el orden legal. Al hablar la norma del orden legal, está remitiendo implícitamente la ley la reglamentación del derecho de asociación, de suerte que es sólo ésta - la que puede establecer requisitos o crear - excepciones para el ejercicio de este derecho fundamental. En desarrollo de esta facultad constitucional el Código Sustantivos del Trabajo reglamenta pormenizadamente la materia al establecer el número mínimo de afiliados.¹⁰

3.1. LIBERTAD DE ASOCIACION

Francisco Lafont trae la siguiente definición: " La li bertad sindical es la facultad que corresponde en dere- cho a las personas para formar o adherirse a sociedades sindicales y adelantar dentro de la ley los planes y ej ejecuciones que le son propios en orden a conseguir su fin ". 11

La libertad de asociación puede entenderse en dos senti dos : individual y colectivo.

- Individual. Es la facultad de cada uno de los que intervienen que el ámbito laboral para afiliarse a abs- tenerse de pertenecer a una asociación profesional. Es ta se manifiesta a través de dos situaciones: positivas, afiliarse al sindicato; negativa, no pertenecer a sin- dicato alguno y la libertad de separarse cuando quiera del sindicato a que pertenece.

- Colectiva. Es el derecho de constituir asociaciones profesionales de una o más actividades para defender, organizar y mejorar el sector agremiado.

La libertad de asociación es la expresión del derecho asociación tanto para trabajadores como para empleadores, a pesar de que esta ha sido una conquista de los trabajadores.

En el plano internacional el Tratado de Paz de Versalles contempló la libertad de asociación como un derecho de carácter universal, al establecer la garantía de la estabilidad a los derechos más primarios.

La Organización Internacional del Trabajo, recomendó a que a los obreros extranjeros se les deba asegurar el goce del derecho en los mismos límites legales que se le reconoce a los nacionales. Este mismo organismo obliga a todos sus miembros a asegurar a todas las personas

ocupadas en la agricultura a que tengan los mismos derechos de asociación que los trabajadores de industrias y que se derogue aquellas normas contrarias que restrinjan estos derechos.

Esta misma organización, es el Convenio 87 aprobado en San Francisco en 1.948 estableció que los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas. ¹²

Las Asambleas General de las Naciones Unidas en la declaración de los derechos del hombre, expresó la libertad de reunión y asociación pacífica y además, que toda persona tienen derecho a sindicalizarse en la defensa de sus intereses.

12

GUERRERO FIGUEROA, Op. cit. P. 50.

En la Carta Internacional Americana. También consagró el derecho de asociación sin distinción de raza, credo, sexo o condición para la defensa de sus intereses formando sindicatos que a su vez pueden federarse entre sí.

3.2. EL SINDICATO Y LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Como consecuencia directa del derecho de constitucionalmente consagrado y protegido por la surge la garantía de los trabajadores para defender intereses comunitarios en la figura de las profesionales o sindicatos, como especie del derecho mencionada. Todo sindicato es una asociación cuya finalidad particular, es la defensa de los intereses económicos y profesionales de los trabajadores, sin excluir las garantías y dignidades de que ellos gozan. A la existencia de las asociaciones profesionales y su protección jurídica, antecedió una serie de teorías, de diversas tendencias ideológicas, justificadoras y a la vez limitadoras del mencionado derecho.

Dado el gran desarrollo industrial alcanzado por Inglaterra en el siglo pasado, se gestaron allí una serie de posturas filosóficas que iluminaron las luchas de los trabajadores y crearon la necesidad de integrarse y unir sus fuerzas. De esas inquietudes y reflexiones surgió la figura de Robert Owen,¹³ a quien se le puede considerar como el padre del Sindicalismo Inglés. Él sostenía que el movimiento obrero debía pasar de la lucha local por un mejor salario, jornadas reducidas, etc., a la gran revolución social; pero utilizando medios pacíficos, ya que así se podían introducir gradualmente, las reformas adecuadas a una lenta pero definitiva transformación de la sociedad. Quiso crear una federación general, pero sin tener conocimientos de la relación entre los gremios, fijación de precios, etc., En definitiva, él no tuvo clara una meta para el movimiento obrero, por ello fue calificado por Marx, como socialista utópico. De todas maneras, marcó el desarrollo del sindicalismo inglés, pues ellos siempre han rechazado la visión de la sociedad comunista porque no pueden aceptar la pérdida de sus libertades.

En Francia, desde sus inicios, el sindicalismo se ha alimentado de las ideas socialistas de Saint-Simon, - Fourier, etc., luego Marx y Proudhon le inyectaron nuevos bríos doctrinarios. Existe una total revisión a partir de la segunda mitad del siglo XIX de las teorías marxistas, pues se separan del gran pensador alemán al rechazar el colectivismo, pero tampoco llegan a como los anarquistas a la destrucción de toda organización. Toma fuerza también el sindicalismo católico, cuyos fundamentos son la encíclica Rerum Novarum de León XIII; la encíclica Quadragesimo anno. de Pío y el Código Social de Malino. La finalidad de estos gremios es doble, es protector y pagador de la religión y de la doctrina social católica y luchan por el mejoramiento integral de trabajadores y de paso conseguir asegurar la justicia social.

13 OWEN, Roberto. Citado por GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. En Op. cit., P. 73.

El código Laboral no trae una definición de sindicato, pero es importante destacar la definición que hace el doctor Guillermo Guerrero Figueroa, por ser la más acertada:

Es toda organización con carácter permanente, de trabajadores o patronos, que se une con el propósito de estudiar y proteger los intereses que les son comunes en su profesión y lograr el mejoramiento de las condiciones de vida de sus afiliados excluyendo todo fin lucrativo y religioso, dentro de un espíritu de equilibrio social y económico. ¹⁴

Lo que si se puede encontrar en la legislación Colombiana es una clasificación que ha sido suficientemente ampliada en la ley 50 de 1.990, lo que detallamos:

14

GUILLERMO FIGUEROA. Op. Cit. P. 75.

Sindicato de empresa, si están formados por individuos de varias profesiones. Oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.

Sindicato de industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de la actividad económica.

Sindicatos gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o relación.

Sindicatos de oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras

subsista esta circunstancia.

Importan esta clasificación de las asociaciones profesionales, por la importancia que ha cobrado su existencia en el desarrollo de las justas luchas de los trabajadores, quienes indudablemente han encontrado en la unión de sus fuerzas una manera más efectiva de satisfacer sus aspiraciones. Es innegable la situación desventajosa en que se encuentra el trabajador individualmente considerado, frente a la fuerza económica del patrón. Por ello cualquier intento para el reconocimiento de sus derechos, mejoramiento o consecución de una franca justicia social, sólo puede verse materializado mediante el empleo de esfuerzos comunes, resultantes de la vinculación a asociaciones que persiguen la defensa de sus intereses profesionales. y más incuestionables aún es la estrecha relación que tiene el derecho a formar asociaciones profesionales, con el derecho mismo a trabajar, nmo se puede permitir que este último se ejercite en condiciones precarias, que contradigan las más elementales normas de equidad.

Tanto es así, que el Estado protege el derecho de asociación reconociéndolo en la Constitución y otorgándole plenas garantías legales. Así, en el artículo 55 nuestra carta de 1.991, consagra: "Se establese el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales con las excepciones que señala la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos de trabajo".

Para la materialización del conflicto colectivo como defensa o búsqueda del mejoramiento laboral comunitario, el sindicato, que para el caso debe ser de empresa - anteriormente de base -, preferencialmente, le corresponde el estudio, elaboración y presentación del pliego de peticiones; la designación de comisiones de reclamos, de negociaciones escogidos de entre sus propios miembros, el nombramiento de árbitros y la celebración de contratos sindicales y de convenciones colectivas de trabajo.

El sindicato de empresa bien puede coexistir con otro sindicato y aún más llevar este presunto sindicato a

a la representación de los trabajadores en un conflicto colectivo, de acuerdo a algunas salvedades que la misma ley establece. Se colige entonces, que la obligación principal de las asociaciones colectivas de trabajo y garantizar el cumplimiento por parte de sus afiliados. Como consecuencia, a los sindicatos como personas jurídicas, les toca llevar a cabo todas las actuaciones conducentes a la celebración de la convención, desde la aprobación y presentación del pliego de peticiones hasta llegar a un acuerdo definitivo.

4. PROCEDIMIENTO PARA ARREGLAR LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Desde la expedición de la ley 78 de 1.919, el procedimiento para arreglar los conflictos colectivos de trabajo se caracteriza por dos notas especiales:

Primero. Se trata de un procedimiento impuesto por la ley.

Segundo. Una vez puesto en marcha dicho procedimiento el Estado deja a las partes en libertad para que lleguen a la solución de los problemas en que están comprometidas.

Pero, existe una notoria diferencia entre las primeras legislaciones empíricas y desordenadas y el sistemático y ordenado que caracteriza la legislación actual.

Si comparamos el artículo segundo de la ley 78 de 1.919 observamos que se mezcla el arreglo directo con la huel

ga, es decir, la primera etapa en donde empieza a tratarse el conflicto con la última que es su parte más difícil.

En esta ley se estableció que los individuos que hayan entrado en huelga o se propongan entrar a ella, pueden nombrar uno o más representantes para que se entiendan con el patrono respecto a sus peticiones. Estos representantes estarán provistos de poder el cual es dado por sus poderdantes en el cual estén especificadas las reclamaciones que hagan.

El artículo tercero dice que si se llega a un acuerdo se extenderá un acta que firmarán los representantes de los huelguistas y los patronos, gerentes o administradores, etc., de la cual se darán copias a las partes. Estas diligencias y sus copias auténticas tenían valor de escritura pública, lo cual servía para obligar a los interesados al cumplimiento de sus compromisos a los casos respecto de los obreros que durante un lapso de 60 días el salario pactado sea insuficiente por cualquier causa económica para su subsistencia.

No se pasaba a un procedimiento de conciliación especial, sino que, se autorizaba a constituir árbitros o tribunales de arbitramentos para resolver las diferencias, todo esto muestra el empirismo con que se trató la situación.

Posteriormente, la ley 21 de 1.920 y más tarde la ley 57 de 1.926 introdujeron modificaciones de importancia, haciendo más sistemático el procedimiento para tratar directamente los conflictos.

La ley 21 estableció en primer término un arreglo directo, el nombramiento de una delegación obrera para tratarlo y las calidades de ser miembro de esa delegación. Luego se estableció la manera como debían operar tales comisiones de acuerdo con los tribunales y si no había acuerdo se pasaba a la conciliación cuyo desarrollo y efectos se ampliaron en la ley 57 de 1.926 y por último, se autoriza entrar en una etapa final que es la etapa arbitral, que es diferente a lo que existe en la realidad al respecto, pero que presenta un cuadro más sistemático y lógico.

La actual legislación establece solamente las siguientes etapas para el tratamiento de los conflictos colectivos; cómo son:

- El arreglo directo
- La huelga o el arbitramento, según las circunstancias, lo que trataremos separada y ampliamente.

4.1. LA LEY 50 DE 1.990

Esta ley tuvo como propósito principal dar una mayor amplitud al derecho de asociación, atendiendo a lo propuesto en el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo - O.I.T. - que faculta a empleados y trabajadores, para constituir sin autorización previa las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ésta con la sola condición de observar sus estatutos, por lo tanto, el inciso segundo del artículo 358 del Código Sustantivo del Trabajo fué derogado. En este inciso se facultaba a los sindicatos para restringir la admisión los altos empleados directivos de las empresas.

En el caso de los conflictos colectivos y para la negociación del pliego de peticiones esta ley eliminó la etapa de mediación, quedando solamente la etapa de arreglo directo para lo cual se amplió el período de 10 días a 20 días calendarios, prorrogables por acuerdo de las partes por 20 días calendario adicionales. Concluido esta etapa sin acuerdo en el diferendo laboral, los trabajadores podían optar por la huelga o en tribunal de arbitramento dentro de los 10 días hábiles siguientes, lo cual se hace por medio de votación secreta personal e indelegable, por la mayoría absoluta o sea, la mitad más uno.

Si los trabajadores votan a huelga, la paralización de las labores sólo podrán efectuarse cuando hayan transcurrido entre dos y diez días hábiles después de declarada la huelga. Si se diere el caso que hubiese trabajadores que en su mayoría persista en la huelga, las autoridades no podrán autorizar el ingreso al trabajo a un grupo minoritario, ni contratar personal para reemplazar a los huelguistas.

Estos son los puntos más importantes que trata la ley 50 de 1.990 sobre la forma de arreglar los conflictos colectivos.

4.2. SUJETOS DEL CONFLICTO

Los sujetos del conflicto colectivo están claramente establecidos en la ley. Por un lado está el sindicato cuando éste exista dentro de la empresa o el grupo de trabajadores si es que no existe sindicato y por otro lado, la empresa o patrono correspondiente o el grupo de empresas cuando se da el caso de contratación colectiva.

Debemos tener presente el orden que les da la ley a los sujetos del conflicto; primero encontramos el sindicato, en segundo término a los trabajadores no sindicalizados y en término a la empresa o grupo de empresas con quienes haya que firmar la Convención Colectiva. Esto es importante, porque la jurisprudencia prevee la posibilidad de firmar varias convenciones simultáneamente - trabajadores sindicalizados y no sindicalizados - Además se tiene preferencia al sindicato porque esta es

tá amparado por la Constitución Nacional que protege el derecho de asociación, es decir, quien no desea asociarse tiene la plena libertad de hacerlo o no; y el derecho de sindicalización en el aspecto positivo, pues los trabajadores que han resuelto formar su asociación tienen la prelación de conducir el conflicto y tener la representación de los trabajadores.

4.3. CUANDO NACE EL CONFLICTO

El conflicto colectivo nace cuando el sindicato o el grupo de trabajadores no sindicalizados, presenta a la empresa o patrono correspondiente el pliego de peticiones. A esta antes de la presentación del pliego esta etapa algunos tratadistas lo llaman etapa abierta. Pero, antes de la presentación del pliego han debido presentarse hechos indicadores del conflicto, como por ejemplo: La inconformidad con las condiciones económicas acordadas en la convención vigente, problemas de carácter general ocurridas dentro de la empresa y males económicos que induzca al cambio fundamental de las condiciones económicas, etc., las cuales se desarrollan, se evalúan y procesan dentro de los organismos

obreros, en el ambiente de ellos exclusivamente. A este paso se le llama conflicto cerrado, por cuanto aún ninguna de las gestiones, movimientos o actuaciones - comprometen legalmente a la empresa.

En ocasiones se presenta la situación de que no obstante presentarse la inconformidad entre los trabajadores, la asamblea de éstos, resuelva no hacer ningún reclamo ni presentar pliego de peticiones, entonces, aquí no puede hablarse de conflicto con la empresa, esto sólo se presenta cuando las situaciones mencionadas han desembocado del cual tiene conocimiento la empresa ya que recibió dicho pliego, sólo en este momento puede hablarse de la iniciación del conflicto con efectos legales, y la empresa como sujeto del conflicto está obligada a responder por él y a manejarlo desde su iniciación hasta su finalización.

Esto se encuentra regulado en el artículo 432 que indica que cuando se presenta el conflicto puede darse la suspensión del trabajo o que este deba ser solucionado por el tribunal de arbitramento y el sindicato o los trabajadores al patrono o a quien lo represente el res-

respectivo pliego.

El artículo 433 habla de que el patrono o su representante está obligado de recibir a los delegados dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego para iniciar conversaciones.

4.4. EL PLIEGO DE PETICIONES.

El pliego de peticiones es el medio eficaz para plantear el conflicto colectivo y corresponde presentarlo al sindicato o a la comisión de los trabajadores no sindicalizados y es, a la presentación de dicho pliego que quedan legalmente trabadas las conversaciones entre ellos y la empresa, para que en el futuro se lleve a término la firma de una converción o pacto colectivo.

El pliego en mención deberá presentarse al patrono dos meses después de haber sido aprobado en asamblea general del sindicato.

En el pliego de peticiones se formulan las peticiones que los trabajadores consideren necesarias para el mejoramiento de su situación laboral. este documento lla-

mado pliego de peticiones debe contener los siguientes puntos:

- Nombre y domicilio de las partes, es decir, la empresa o patrono a quien se dirige el pliego y el nombre del sindicato que hace la petición.
- Una relación clara detallada de todos y cada una de las peticiones que van a ser formuladas para efecto de facilitar su estudio y decisión durante la etapa de conversaciones y negociación.

Este pliego debe ser elaborado por una comisión cuyos miembros son escogidos por su capacidad y preparación designada por la directiva del sindicato y posteriormente debe ser presentada a los trabajadores reunidos en asamblea general para su aprobación o ser corregida o aadicionada.

Para la elaboración del pliego de peticiones se debe tener en cuenta la causa del conflicto y quienes son los sujetos del mismo, de que ya hablamos antes.

Los trabajadores que hubieren presentado al patrono el pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto. Las empresas cuyo personal esté afiliado a un sindicato y que excedan la tercera parte del total de aquellos, la empresa firmará la convención colectiva y no podrá firmar pactos con el resto de trabajadores no sindicalizados. Lo anterior está respaldado en el artículo 19 del Decreto 671 de 1.972, que dice: "Las empresas que hubieren firmado o que firmen convenciones colectivas, con sindicatos cuyos afiliados excedan de la tercera parte total de los trabajadores de cada una de ellas, no podrán suscribir pactos colectivos".

La presentación del pliego de peticiones es el primer paso en la apertura del conflicto, es un derecho esencialmente de la clase trabajadora.

Este podríamos decir que es un principio histórico e inquestionable y por oposición a este principio que es perturbador de los conflictos colectivos de trabajo, del

empresario presenta un contrapliego utilizando el mismo procedimiento que la ley ha otorgado a los trabajadores es decir, al presentarse el conflicto o en el curso del mismo estos presentan sus solicitudes que por lo general el único objetivo es interferir en las peticiones de los trabajadores y en algunos casos dificultar el camino de las negociaciones.

Estos pliegos de peticiones por parte de los patronos llamados contrapliego ha dado lugar a una serie de controversias en el manejo de los conflictos colectivos y reespecto a esto tomó su posición la Corte Suprema de Justicia a través del recurso de homologación:

Los patronos no tienen derecho a presentarse pliego de peticiones, ya que este es un privilegio exclusivo de los trabajadores.

- Que existe una clara distinción entre el derecho a denunciar la convención colectiva y el pretendido derecho a presentar pliegos por parte de los patronos.

- Que las solicitudes o los motivos que se expresan por el patrono, deben ser estudiados conjuntamente con el pliego obrero por los negociadores o los arbitros, según el caso, pues en este caso ellas fijaré, en términos generales, el contorno de la competencia para negociar y decidir.

Y más tarde la Corte fijó el siguiente criterio:

El Código Sustantivo del Trabajo no consagra en favor de los patronos el derecho a presentar pliegos de peticiones a los trabajadores. Son estos, proveedores apenas de su fuerza de trabajo, quienes hacen peticiones a al patrono, que dentro de la empresa aporta el capital. Así lo dispone el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo, y las disposiciones siguientes que regulan el peticiones para lograr la solución del conflicto,

económico o de interés...¹⁶

El artículo 374 otorga a los sindicatos y solamente a estos, la facultad de presentar pliego de peticiones relativo a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, este principio está ratificado en el artículo 2351 de 1.965 al disponer una protección especial de estabilidad a los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones.

16

Ibid. P. 40.

5. MEDIOS PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.

Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión de trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres -3- de entre ellos para que presente al patrono, o a quien lo represente, el pliego de peticiones que formulan.

Los delegados deben ser colombianos, mayores de edad, y en el momento de las conversaciones deben ser los trabajadores de la empresa o establecimiento y que hayan estado al servicio de ésta por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando ha funcionado menos de seis (6) meses.

El trabajador está protegido durante el conflicto colectivo, y siempre que hubieren presentado al patrono un

pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada desde la fecha de presentación del pliego y durante toda la época que dure el conflicto. Se cubre tanto a los sindicalizados como a los no sindicalizados.

En la actualidad, el legislador colombiano ha establecido las siguientes etapas para el tratamiento de los arreglos colectivos:

- Arbitramento voluntario
- Arbitramento obligatorio
- Huelga

5.1. EL ARREGLO DIRECTO

El arreglo directo, como su nombre lo indica tiene por objeto, buscar un arreglo directo entre las partes sobre los puntos contenidos en el pliego de peticiones de los trabajadores, que es lo que da origen al conflicto.

Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, arbitramento o que deba ser resuelto mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al patrono o a quien lo presente, el pliego de peticiones que formule.

Transcritos esta norma, pasamos a analizarla de manera explicativa:

- Hemos hecho énfasis en que el pliego de peticiones de los trabajadores es lo que dá origen al conflicto, el cual puede llevar a la suspensión del trabajo o al arbitramento según el caso, lo cual hay que tener en cuenta por cuanto existe la tesis de los contraplegos de peticiones por parte del patrono.

- Para el tratamiento del conflicto el respectivo sindicato nombrará una comisión nombrada entre ellos para que se entienda con el patrono, de tal forma se

celebrará una convención colectiva si se trata de trabajadores sindicalizados y un pacto colectivo en el evento de ser trabajadores no sindicalizados.

- Los representantes de la comisión deben ser colombianos, pero no se aclara si estos delegados deben ser colombianos de nacimiento o por adopción, lo que indica que mientras sea colombiano puede hacer parte de la delegación, lo cual tiene su antecedente en la ley 21 de 1.920.

- Los delegados deben estar vinculados a la empresa por un contrato de trabajo y que lleve seis (6) meses laborando en la misma, o menos de seis (6) meses si la empresa tiene ese tiempo de funcionamiento. Esto se explica porque no puede ser cualquier persona la que vaya a hacer la negociación; esto con el fin de que tengan algún conocimiento de la empresa, su funcionamiento y los intereses comunes entre las partes comunes entre las partes. Este es el punto más importante porque si no se tiene conocimiento de algo, mal se puede solicitar nada.

Cuando se trata de sindicatos la representación la llevará el sindicato de empresa - antes de base - Cuando los trabajadores de una misma empresa y de una misma profesión estén afiliados a un sindicato gremial, el pliego de peticiones lo discutirá directamente ese sindicato y el acuerdo al que se llegue se hará un capítulo aparte, y este sindicato por ser mayoritario llevará la representación sindical.

Para evitar demoras ya tradicionales en la solución de los conflictos colectivos lo que contribuye a agravarlos, el legislador ha sido justo al disponer el término para iniciar conversaciones: La persona que reciba el pliego que debe ser el representante del patrono o el patrono. Si recibe el pliego el representante del patrono y este no está autorizado para resolver se lo dará a conocer a este dentro de las 24 horas siguientes de presentado dicho pliego haciendolo saber así a los trabajadores.

Las conversaciones deberan iniciarse de los siguientes cinco (5) días hábiles, - este lapso de tiempo no debe excederse - de presentado el pliego.

Si esto no se hace así el patrono puede ser sancionado con multa que oscila entre cinco a diez salarios mínimos a favor del Sena por cada día de mora, lo cual no admite recurso alguno asegurar el comienzo del tratamiento del conflicto.

Al iniciarse las conversaciones en esta etapa de arreglo directo éstas no pueden excederse de 20 días calendario los cuales se pueden prorrogar de común acuerdo por 20 días más calendario adicionales, de acuerdo a la ley 50 de 1.990.

Si todo marcha bien, es decir, si se llega a un acuerdo y como los delegados del sindicato están revestidos de plenos poderes legales si firma el acuerdo entre ellos, lo cual vienen a ser la convención colectiva o pacto colectivo, según el caso.

Si el acuerdo es sobre una parte del pliego de peticiones se hará constar en un acta en la cual se expresará el estado en que quedaron las conversaciones, inidicando con toda precisión qué puntos fueron objeto de arreglo y sobre cuáles puntos no se hizo arreglo alguno o

si no se llegó a ningún arreglo, entonces se continúa con las demás etapas.

Los acuerdos que se firmen no son susceptibles de replanteamientos y tienen el carácter de definitivos, copia de este acta se enviará al Ministerio del Trabajo por conducto del Inspector del Trabajo respectivo.

La ley 50 ya mencionada, amplió el término de conversaciones como ya lo hemos visto, quizá buscando la viabilidad para resolver los conflictos y no tener que llegar a la huelga, además, eliminó la etapa de la mediación pasando de inmediato al arbitramento ya sea voluntario u obligatorio de acuerdo a las circunstancias o a la huelga en caso de no llegar a ningún acuerdo.

5.2. EL ARBITRAMENTO

El tribunal de arbitramento, es uno de los medios quizá el mejor para dar solución a los conflictos colectivos de trabajo. Esta no es una institución estrictamente de naturaleza laboral, también opera desde el punto de vista comercial, civil, todas ellas confnon

frontadas al sometimiento de una tercera persona, para que resuelvan lo que no ha sido posible resolver por la voluntad de los litigantes.

A esta institución puede llegarse por voluntad de las partes o por disposición legal. El estamento obrero ha cuestionado la institución arbitral, ya que se estima que es un elemento solucionador del conflicto pero que no les presta ninguna garantía, este rechazo nace especialmente por el procedimiento de su conformación, es decir, ha creado una desconfianza basada en factores concomitantes a la entidad, más no contra la entidad misma.

Nosotros consideramos que este es el medio eficaz sustitutivo de la huelga si se le rodea de una estructura más adecuada y representativa en su composición, de ahí - que los trabajadores comprometidos en el litigio no ceda fácilmente a someterse a la decisión arbitral.

5.2.1. ARBITRAMENTO VOLUNTARIO

El arbitramento voluntario es un derecho que la ley le concede a los trabajadores, pero que estos casi nunca ponen en práctica.

En nuestro medio es poca la receptividad y operancia del arbitraje voluntario, esto nmo deja de ser más que una consagración normativa que por falta de uso se hace inaplicable. En el futuro saldrá como norma.

El arbitramento voluntario es el acuerdo de trabajadores y patronos para que las controversias que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo sean dirimidas por arbitradores; este comprende la cláusula compromisoria y el compromiso.

Cuando una diferencia laboral se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento voluntario no puede haber suspensión colectiva de trabajo.

5.2.2. ARBITRAMENTO OBLIGATORIO

Terminada la etapa de arreglo directo y las partes en litigio no llegaron a ningún acuerdo, éstas podrán esco-

escoger entre la declaratoria de huelga o solicitar al Ministerio del Trabajo que sus controversias se sometan a un tribunal de arbitramento voluntario, pero como ya dijimos antes, esto nunca se presenta, siempre son sometidos al arbitramento obligatorio.

El arbitramento obligatorio presenta varias modalidades:

- Por mandato de la ley. Cuando se trata de conflictos en los servicios públicos y que no se pudieron resolver a través del arreglo directo.
- Por decisión de los trabajadores, al terminar la etapa de arreglo directo o en cualquier momento de la huelga.
- Por decisión de los trabajadores, cuando durante la huelga, la mayoría de los trabajadores de una empresa o la asamblea general del sindicato determinen someter el diferendo a la decisión arbitral.

- Por decisión de los trabajadores, cuando declarada la huelga, el Ministerio de Trabajo de oficio o a solicitud de parte -sindicato o sindicatos mayoritarios- o de los trabajadores en asamblea general, sometan a votación con la totalidad de los trabajadores de la empresa si desean o no someter las diferencias existentes a fallo arbitral.

Por orden del Ministerio del Trabajo cuando la huelga se prolongue por más de 60 días calendarios.

- Por decisión del Estado, cuando la huelga afecte de manera grave los intereses de la economía nacional.

El artículo 453 del Código Sustantivo del Trabajo en su inciso lo dice: " Serán sometidos a arbitramento obligatorio: Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo ... "

De lo anterior podemos colegir que el arbitramento obligatorio sólo se procede en las empresas de servicios públicos, ya como etapa final, esto por la prohibición

de que los trabajadores de servicio público no pueden declarar la huelga. Los trabajadores de las empresas privadas, generalmente logran arreglar sus diferencias antes de que se conforme el tribunal de arbitramento obligatorio.

El tribunal de arbitramento se compondrá de tres miembros, los cuales son designados así: Uno por la empresa, otro por el sindicato o sindicatos elegido en asamblea general, y el tercero nombrado de común acuerdo por los dos árbitros. Si estos no se ponen de acuerdo para elegir al tercer árbitro dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio del Trabajo de lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Dicha sala es esta lista con 200 ciudadanos colombianos, residentes en los distintos departamentos del país, deben ser abogados titulados especialistas en derecho laboral o expertos en la situación económica del país y de reconocida honorabilidad. Esta lista tiene un período de dos años.

No pueden ser miembros del tribunal de arbitramento las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en interpretación de las partes en la etapa de arreglo directo, esto se hace extensivo a los apoderados o abogados permanentes de las partes.

Los árbitros están investidos de facultades para investigar, interrogar y decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes y su fallo no puede efectuar derechos de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o normas convencionales vigentes.

Los árbitros deben proferir su fallo dentro del término de 10 días hábiles, contados desde la integración del tribunal,, el cual puede ser ampliado por las partes.

El fallo arbitral se notificará a las partes personalmente o por medio de comunicación escrita.

El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo. Las vigencia de este fallo no puede ex

ceder de dos años y además, no puede haber suspensión colectiva del trabajo durante el tiempo que rija el fallo arbitral.

5.2.3. LA HUELGA

El artículo 429 La define como: " La suspensipón colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa, con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos ... "

La huelga es una manifestación de dos grandes aspiraciones del hombre, la mejor satisfacción a sus necesidades primarias y la terminación de toda tiranía.

Tanto es su importancia que ya las asociaciones profesionales como hecho y luego como derecho, se han erigido como instrumento de lucha de los trabajadores frente al sector patronal y a partir de allí la búsqueda de lo necesario para vivir.

Hoy los sindicatos han ensanchado sus funciones y entre sus tareas más importantes está la de la organización de la huelga como mecanismo del que se vale el trabajador para defender sus intereses.

La huelga como un derecho del trabajador está amparada en la Constitución Nacional.

La huelga o el arbitramento es decidida mediante votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la asamblea general del sindicato o sindicatos a que están afiliados más de la mitad de los trabajadores.

Cuando los trabajadores hayan votado a huelga estos no deben abandonar su sitio de trabajo y siempre que la mayoría haya decidido no puede quedarse ningún trabajador laborando, esto es otra innovación de la ley 50, pues antes debían a la empresa así no hayan votado la huelga y mientras la mayoría persista en la huelga las autoridades están obligadas a garantizar este derecho.

La Ley 50 de 1.990 radica la titularidad de la huelga en la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen a más de la mitad de los trabajadores es decir, aquí se regula la ley de las mayorías.

Cuando los trabajadores optan por la huelga ésta sólo podrá efectuarse cuando transcurridos dos días hábiles de su declaración y no más de 10 días hábiles después de declarada. En este tiempo si las partes lo acuerdan pueden adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Minsisterio del trabajo.

Si la huelga se prolongare por más de 60 días porque no se ha conseguido la solución al conflicto, entonces el Ministerio del Trabajo intervendrá ordenando el arbitramento obligatorio, en cuyo caso los trabajadores reanudarán al trabajo dentro del término máximo de tres días.

También puede darse que durante el desarrollo de la huelga la mayoría de los trabajadores reunidos en asamblea general decidan optar por el tribunal de arbitramento, y deberán reanudar sus labores. Si en el desarrollo de

la huelga en algunos de los casos arreglan el conflicto se firmará la Convención Colectiva.

En Colombia la huelga es un derecho de la clase trabajadora la cual es amparada en la Constitución Nacional, con la prohibición de la huelga en los servicios públicos. Pero para que éste se dé debe cumplir algunos elementos, como son:

- Que la huelga sea pacífica
- Que la suspensión del trabajo sea temporal.
- Que no haya esquirolaje
- Que la cesación de trabajo tenga por objeto fines económicos y profesionales exclusivamente.
- Que la cesación de trabajo esté arreglada a los procedimientos establecidos en la ley.
- El patrono activo del conflicto.

Además, la huelga puede ser legal cuando se trata de empleados de la empresa privada y se persigan fines económicos u profesionales y es ilícita o ilegal cuando se trata de empresas de servicios públicos.

5.3. REGIMEN ANTERIOR

En este régimen se dieron las siguientes etapas:

5.3.1. PRIMERA ETAPA

Que se daba en el anterior régimen era el arreglo directo y su procedimiento es el mismo cual hablamos del anteriormente y que estaría de más repetir, en el cual solamente varia el término de conversaciones de 10 días a 20.

5.3.2. SEGUNDA ETAPA

La conciliación, superada la etapa de arreglo directo sin llegar a ningún acuerdo se pasaba a la conciliación etapa esta que busca brindarle la oportunidad a los trabajadores de arreglar los conflictos colectivos.

El objeto de esta etapa se encontraba reglamentado en el artículo 441 el cual fué subrogado por el Decreto legislativo 2351 de 1.965, cuyo artículo dice: " La función de los conciliadores es la de procurar un arreglo equitativo consultando el mutuo interés de las partes ".

El propósito del legislador no era prolongar indefinidamente el problema, por el contrario se cuidó de rodearlo de términos perentorios y breves demostrando con esto la urgencia de resolver el conflicto pendiente.

Terminada la etapa de arreglo y firmado el acta se debía proceder a nombrar los conciliadores dentro de los dos días siguientes, cuando la asamblea general no los hubiese nombrado con anterioridad y si ya estaban nombrados debían actuar inmediatamente. este nombramiento debía hacerse por escrito y comunicárselo recíprocamente y al Inspector del ministerio de Trabajo.

Los conciliadores debían manifestar su aceptación o no, dentro las 24 horas siguientes a su designación y si no aceptaban se nombraba reemplazo inmediatamente y una vez aceptado, los conciliadores debían actuar dentro las 24

horas siguientes a su designación y debían convocar a los delegados o representantes. Estas diligencias tendrían una duración de 15 días contados desde la fecha desde la aceptación pero, las partes de común acuerdo podrán prorrogar este término por 10 días más.

Podemos notar la rapidez del proceso y no habría solución de continuidad entre una situación y la otra.

Habría una diferencia fundamental y básica del arreglo directo y la de la conciliación, esta que mientras en la primera intervenía directa o personalmente la conciliación pasaba a segundo plano. Otra característica de la conciliación es que era obligatoria como etapa del proceso pero no lo era en cuanto a las fórmulas que los conciliadores emitieran de tal manera, que era inexcusable que las partes no concurrieran a la conciliación y el arreglo directo como también al arbitraje si era necesario.

Como tercera característica podemos mencionar que en la conciliación debían distinguirse dos clases de sujetos o personas intervinientes: los conciliadores propiamente

te dicho y los representantes de las partes ante ellos.

Esta etapa era necesario la presencia activa del Ministerio del Trabajo. Esta intervención era necesaria por cuanto el Estado esta obligado a vigilar y aún a intervenir en las conversaciones y a poner su influencia a un arreglo equitativo.

6. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El derecho colectivo del trabajo se ocupa del trabajo subordinado fijado las condiciones para protegerlo e igualmente reglamenta las situaciones que se derivan de ese hecho, especialmente las formaciones socio-económicas como las empresas, sindicatos, etc., Estos organismos no integran el estado y sus fines son semejantes a los de los individuos, en estas organizaciones las personas desean satisfacer sus propios intereses en su vida profesional.

En algunos casos existen personas morales o jurídicas que actúan con los mismos intereses, es decir, actúan como personas físicas y nada tienen que ver con el Estado, por lo tanto, nada tienen que ver con el Derecho Público.

Las normas de Derecho Público son aquellos en que el Estado pueda cumplir su misión como es la de proteger el interés general, es decir, aquellos por medio de los cuales se constituye el Estado y vive como persona jurídica.

Las reglas que están sometidas a las personas de derecho público no se distinguen de las otras con el fin, cual es la protección que estas personas cumplen con sus actos, encaminados a beneficiar a la comunidad, ya que esta protección corresponde a todos los miembros de la colectividad como una obligación.

Estas reglas se distinguen de las otras por las funciones que tienen a su cargo.

Los organismos dotados de personería jurídica por la ley actúan como personas físicas y solamente a la Constitución o a la ley les es permitido decir cuando esas personas hacen parte del Estado, la empresa, las organizaciones profesionales y los gremios que comprenden a todos patronos y obreros - son extraños al derecho público y se rigen por normas colectivas de derecho privado.

do.

En los sistemas corporativos y países socialistas, el sindicalismo pierde el carácter que tiene en los países democráticos, en donde los sindicatos son la expresión de la más absoluta libertad de asociación. En los sistemas colectivistas, los sindicatos son verdaderos órganos del Estado cuyos fines obedecen a la programación y ejecución de la política económica de este, es decir hacen parte de su organización.

Aquí el sindicato es una persona jurídica de derecho público, por consiguiente, el derecho colectivo es de derecho público.

6.1. EVOLUCION LEGAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

En las primeras décadas de este siglo no hubo normas - que regularan el establecimiento de condiciones para la lucha reivindicatoria, en lo referente a reclamaciones y acuerdos laborales, Las siguientes son las normas que se han dado hasta ahora:

- Ley 78 de 1.919. Estableció la tolerancia de la huelga; pero únicamente como el abandono pacífico del pu esto de trabajo, que esta suspensión de trabajo se re- duzca a lograr mejores condiciones retributivas; esta- blecidas además.

Sanción para quien presenda promover desórde nes y se introduce el concepto de arreglo am igoable. Los individuos que se propongan en trar a la huelga deben nombrar a representan tes para que se entiendan con el dueño de la fábrica, sobre las reclamaciones a fin de - llegar a un arreglo amigable. Estos represen tantes estarán provistos de poder que le ha- yan dado sus trabajadores. Este sería un in tento de lo que posteriormente se denominaría arreglo directo, aunque sin establecer nin- gún término para las negociaciones ni las o- bligaciones para dicho arreglo.

El artículo cuarto, los deberes de las autoridades, - la protección de las personas o propiedades; preveni r y resolver reuniones ilegales, proteger a los obreros

y trabajadores que no quieran intervenir en la huelga y a las personas que son contratadas para reemplazar a aquellos que se hayan declarado en huelga.

El artículo quinto consagró la iniciación de proceso penal para los trabajadores que entren en huelga y realicen actividades diferentes a esta, y que constituyan una amenaza para las personas y propiedades. Los sindicatos por estas actuaciones no gozaban del beneficio de excarcelación, contradiciendo disposiciones generales sobre la libertad de los procesales.

El artículo sexto establece el concepto de arbitadores o tribunales de arbitramento:

Los emoleados, obreros o trabajadores que se propongan entrar o que hayan entrado en huelga por una parte, y los empresarios por otra, pueden constituir arbitadores o tribunales de arbitramento para que dirincan sus diferencias. 18

El artículo octavo prohibió la declaratoria de huelga en una empresa de transporte mientras estén de viaje.

El artículo 11 prohíbe a los extranjeros que tomen parte en la huelga, su pena de ser expulsados del país.

- Ley 21 de 1.920. Esta ley se expide para suplir los vacíos que deja la ley 78 de 1.919 especialmente los referentes a conciliación y arbitramento, cuyos aportes principales son: la obligación de cumplir con la etapa de arreglo directo previa declaratoria de huelga.

En el artículo segundo establece la forma de arreglar el conflicto colectivo cuando se dé la suspensión del trabajo, los obreros debían nombrar una delegación conformada por tres de ellos para que soliciten al patrono las reformas requeridas.

El jefe, patrono o su representante estaban en la obligación de recibirlos dentro de las 24 horas siguientes. Este debe dar razón a la persona que en su defecto debe resolverla, el cual estaba obligado a recibirlos dentro de las 24 horas siguientes, si esta no era la persona indi

indicada, la respuesta de todas maneras no podía demorarse más de cinco días, salvo convenio de las partes.

Dió el concepto de Conciliación:

Toda diferencia que no haya podido ser resuelta por arreglo directo, será sometida a la acción conciliadora de un tercero, nombrado de común acuerdo por las dos partes interesadas, funcionaran los conciliadores dentro las 24 horas siguientes de haber aceptado su designación.

Los representantes de los empleados y de la empresa serán quienes deben reconocer los negocios de que se trate y estar provistos de poderes de que se trate y estar provistos de poderes suficientes para firmar cualquier arreglo que se celebre. ¹⁹

¹⁸ LOAFONT. En Of. Cit. P, 161.

¹⁹ Ibid,. P. 163.

Artículo 12, árbitramento:

Si no se llegare a un acuerdo, se notificará por los conciliadores a los interesados que la diferencia puede ser sometida a arbitraje después de haberse firmado un acta en que conste que no puede llegarse a ningún acuerdo.

Si las dos partes resolvieron someter su diferencia a arbitraje, cada una de ellas designará un árbbitro, que puede ser escogido entre losd conciliadores. Al instalarse el tribunal, nombrará el tercero en discordia para el caso en que no pudieren ponerse de acuerdo y si no lo obtuvieron para esta designación, será tercero el ciudadano que ejerza la primera autoridad política del lugar. 20%

- Decreto 2330 de 1.944. Reglamentó en su capítulo primero, las convenciones colectivas y el contrato individual.

- Ley 6ª de 1.945. Según esta ley la huelga sólo suspende el contrato de trabajo y se prohíbe a los patronos despedirlos y reemplazarlos por otras personas. La representación sindical correspondió al sindicato de base como en la actualidad-, las federaciones no pueden presentar pliego de peticiones si existen sindicatos de base. estableció un mecanismo en los conflictos de las empresas privadas, según el cual el gobierno estaba facultado para intervenir, asumir su dirección y establecer los servicios suspendidos y asegurar sus mantenimientos, lo que hacía imposible el derecho de huelga en la empresa privada.

- Decreto 1815 de 1.948. Somete al régimen de los permisos todas las reuniones de carácter sindical, el gobierno establecía el orden del día de las asambleas generales de los sindicatos.

- Ley 6ª de 1.945. Se institucionalizó el pacto colectivo.

- Decreto 616 de 1.954. Dispuso la vigencia de las convenciones colectivas, aún después de formulada su denuncia, entre tanto no se firmará una nueva convención.

- Fijará el régimen de condiciones que habrá de regir en la empresa y dará respuestas a las reivindicaciones de los trabajadores.

- Ley 48 de 1.968. esta ley consagró el arbitramento obligatorio para toda clase de conflictos en cualquiera tiempo, mediante decisión del Presidente de la República, si en su concepto el conflicto afecta la economía nacional, también se necesita el concepto previo de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia. Se consolidó y fortaleció el régimen arbitral y recorta el derecho de huelga aún en el caso de que la actividad económica no pueda calificarse de servicio público.

- Decreto 671 de 1.972. Este decreto prohíbe la celebración de pactos colectivos en las empresas donde se hubiere firmado o se firmen convenciones con sindicatos cuyos afiliados excedieren la tercera parte del total de los trabajadores.

- Ley 39 de 1.985. La iniciativa de este proyecto de ley nació de congresistas liberales, el cual tenía como contenido importante cuatro modificaciones sustanciales, que para nada tocaban el régimen vigente de la contratación colectiva del trabajo, fue presentado y - aprobado en primero y segundo debate por la Comisión séptima de la Cámara de Representantes. En la Comisión séptima del Senado de la república el tema del proyecto fue ampliamente debatido, concluyendo que lo conveniente era aprovechar la oportunidad para hacer una reforma total al régimen vigente de contratación colectiva del trabajo.

El artículo 10 del proyecto modificaba el artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo al disminuir de 15 a ocho días improrrogables contados desde la fecha de su aceptación, el encargo de los concioiados.

que existe de acuerdo a las personas que intervienen en él. Primero miremos algunos ejemplos y el concepto de conflictos laborales individuales y luego miraremos someramente, lo que es conflicto colectivo en oposición a los conflictos individuales.

Un conflicto laboral es individual, cuando surge de una relación concreta y singular de trabajo; en otras palabras, la controversia se presenta ante el trabajador, individualmente considerado y sus intereses y el patrono.

Estos conflictos ya sean individuales o colectivos se dan no por las partes que intervienen, sino el interés que se tenga, y que el objetivo que se persigue intereses a una sola persona o porque este mismo interés se tenga en forma colectiva.

Los conflictos individuales pueden ser jurídicos individual y jurídico económico.

- El conflicto es jurídico individual cuando resulta de la discusión o interpretación de una norma consagra-

gratoria de un derecho en cabeza de una persona considerada individualmente. Ejemplo: cuando el patrono no cumple con el pago del salario convenido o cualquier otra prestación a que tiene derecho todo trabajador.

- El conflicto es económico individual cuando no depende de interpretación o violación de norma alguna, lo que se persigue es crear nuevas condiciones de trabajo o modificar los ya existentes. Ejemplo: cuando se solicita aumento salarial o cuando hay necesidad de hacer una revisión al contrato de trabajo.

Cuando el conflicto es económico individual y se presenta la circunstancia que no hay acuerdo entre las partes habrá necesidad de recurrir a la justicia del trabajo, la cual lo único que puede hacer es decidir si en realidad se dan o no las graves alteraciones económicas. De esta forma, lo que se inició como un conflicto económico terminará siendo un conflicto jurídico. pero estos conflictos económicos individuales casi no funcionan, porque el conflicto económico gira alrededor de unos intereses generales y de grupo, únicas de constituir fuerza suficiente para avanzar en sus presentaciones, co

sa que no puede hacer el trabajador aislado.

6.3. CONFLICTO COLECTIVO

La palabra conflicto se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir, el cual es sinónimo del término colisión, *coliesio*, que significa chocar, rozar. Vemos cómo el término conflicto tiene un innegable sentido de combate, de choque, es el reconocimiento de la lucha de clases en el campo de la economía del trabajo.

Sólo tiene lugar en las relaciones laborales y han tendido que ser aceptadas por el Derecho del Trabajo.

En un comienzo se reconocieron los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de los contratos individuales de trabajo, con la aparición de las coaliciones, de las asociaciones profesionales y las huelgas aparecen entonces los conflictos que precisamente por su carácter colectivo fueron desconocidos durante mucho tiempo por las legislaciones laborales y las consecuencias inmediatas de ellos fue considerar la huelga

un acto delictivo sancionado severamente.

CONCLUSIONES

Las diferencias que se presentan en las relaciones de trabajo son originados cuando los trabajadores ya sean estos sindicalizados o no, presentan un pliego de peticiones al patrono.

Cuando son trabajadores sindicalizados el pliego debe presentarse al sindicato y si son trabajadores no sindicalizados el pliego de lo presentará una comisión elegida de entre ellos.

Cuando es el representante del patrono quien recibe el pliego éste deberá entregarlo al patrono dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibido el cual debe recibir a los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes.

En la etapa de arreglo directo se trata de que como son las partes en conflictos quienes entablan conversa-

conversaciones se pueda arreglar rápidamente la diferencia, de no lograrlo, los trabajadores, en asamblea general, por votación secreta, designaran por mayoría si se acogen a la decisión de un tribunal de arbitramento u optan por la huelga. Si se llega al acuerdo esperado se firma la convención o el pacto colectivo según el caso, copia de éste debe enviarse al Ministerio del Trabajo.

Los conflictos laborales pueden ser individuales o colectivos.

En este trabajo mencionamos los conflictos individuales para diferenciarlos de los conflictos colectivos ya que esto es en realidad la inguitud de la investigación.

Estos conflictos colectivos se presentan cuando existen una inconformidad económica o se aspira a mejorar las condiciones laborales.

Es bien sabido que los patronos tratan de arreglar el conflicto con el propósito de no tener que aumentar sus

gastos, pero el legislador previendo esto, ideó mecanismos de control en el trámite y término del procedimiento para queñn no se conviertan en problema interninable que genere mayor inconformismo evitando así que los trabajadores tengan que votar por la huelga que a la pos^{te} resultará indefinida y quien se perjudica son los t^{trabajadores} ya que los patronos resuelven su situación declarandose en quiebra.

BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral.

Buenos Aires: Bibliográfica Argentina, 1.968.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del Trabajo. Mé

xico: Porrúa, 1.979. Tomo II.

ESCUADERO CASTRO, Silvio. Curso de Derecho Colectivo d

del Trabajo. Bogotá; El profesional, 1.988.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Colectivo del Tra

bajo. 3ª Ed. Bogotá; Biblioteca jurídica. 1.9

90. Tomo II.

_____. Derecho Colectivo del Trabajo. 3ª Ed.

Bogotá; Temis, 1.986.

LAFONT PIANETTA, Francisco. Derecho Laboral Colectivo
bogotá; Ciencia y Derecho, 1.990.

LEGIS. Código Sustantivo del Trabajo. Bogota; Legis
1.991.