

CLASIFICACION DE LA HUELGA EN EL DERECHO
LABORAL COLOMBIANO

VICTOR ANTONIO AGUIRRE RAMIREZ

ODALIS PECTIC JIMENEZ

Trabajo de investigación presentado
como requisito parcial para optar
al título de Abogado

BARRANQUILLA

CORPORACION MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

1992

DR. 0261

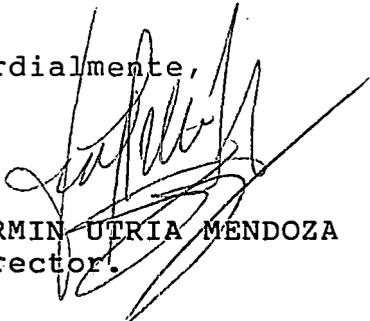


Doctor :
CARLOS LLANOS SANCHEZ
DECANO FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
Ciudad.

Apreciado Doctor :

Por medio de la presente agradezco la designación como Director de Tesis del trabajo de investigación titulado "CLASIFICACION DE LA HUELGA EN EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO", presentado por los egresados : VICTOR ANTONIO AGUIRRE RAMIREZ y ODALIS PECTIC JIMENEZ, como requisito parcial para optar al título de Abogado, por considerar que reúne los requisitos exigidos por la facultad para esta clase de investigaciones.

Cordialmente,



FERMIN UTRIA MENDOZA
Director.

PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR	: Dr. JOSE CONSUEGRA BOLIVAR
SECRETARIO GENERAL	: Dr. RAFAEL BOLAÑOS M.
DECANO	: Dr. CARLOS LLANOS SANCHEZ
DIRECTOR CONSULTORIO	
JURIDICO	: Dr. ANTONIO SPIRKO CORTES

BARRANQUILLA

CORPORACION MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

1992

Nota de Aceptación

Director de Tesis

Jurado

Jurado

Barranquilla, 1992

DEDICATORIA

Dedico esta carrera profesional a la memoria de mi padre,
a mi madre hermanos, parientes y amigos quienes fueron las
bases de la culminación de mis estudios.

VICTOR...

DEDICATORIA

Dedico esta carrera a mis padres, hermanos y demás familiares quienes siempre estuvieron atentos a que no desfalleciera y siguiera adelante en mis estudios hasta ver coronado mis deseos.

ODALIS...

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION.....	10
1. ORIGEN HISTORICO DE LA HUELGA.....	17
1.1 RASGOS GENERALES.....	17
1.2 EL PROCESO ORIGINAL DE LA HUELGA EN COLOMBIA...	28
1.3 CONFLICTOS COLECTIVOS EN 1983.....	71
1.4 CONFLICTOS COLECTIVOS EN 1984.....	72
2. CLASIFICACION DE LA HUELGA.....	74
2.1 SEGUN EL OBJETIVO DEL CONFLICTO.....	74
2.2 POR LA ACTITUD DE LOS TRABAJADORES.....	74
2.3 POR SU EFECTIVIDAD.....	73
2.4 POR SU EXTENSION.....	77
2.5 EN CUANTO A LAS FORMALIDADES.....	77

	pág.
2.6 POR EL TERRITORIO QUE ABARCA.....	74
2.7 POR EL SISTEMA LEGAL.....	78
2.8 EN CUANTO AL DERECHO Y A LA JUSTICIA.....	79
2.9 POR LA RELACION CONTRACTUAL.....	80
2.10 POR LAS PERSONAS QUE LA INICIAN.....	81
3. CAUSAS Y EFECTOS DE LA HUELGA.....	83
3.1 CAUSAS DE LA HUELGA.....	83
3.2 EFECTOS DE LA HUELGA.....	97
4. RESTRICCIONES AL DERECHO DE HUELGA.....	100
5. ETAPAS DEL CONFLICTO COLECTIVO.....	102
5.1 DURACION DE LAS CONVERSACIONES.....	105
5.2 ACUERDO.....	106
5.3 ETAPA DE LA MEDIACION.....	109
6. DECLARATORIA DE LA HUELGA.....	113
6.1 ARBITRAMENTO VOLUNTARIO.....	121
6.2 ARBITRAMENTO OBLIGATORIO.....	123
6.3 HUELGA.....	127

	pág.
CONCLUSIONES.....	133
BIBLIOGRAFIA.....	135

INTRODUCCION

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

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

y los Ciervos de la Gleba.

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

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

Desde tiempo atrás me ha venido inquietando el malestar social, económico y político que surgía cuando un conflicto colectivo de trabajo culminaba en una huelga o en un paro. Intentaba obtener una respuesta a los interrogantes que se me hacían, basados en los discursos que se daban en las mismas aulas de la Universidad, o en los periódicos y los demás medios que podrían aportar, y que en la mayor de los casos no eran lo necesario para obtener un criterio real de la situación. Hoy a través de los estudios jurídicos, sociales, económicos y políticos que del aprendizaje del derecho

he logrado, intento encontrar una respuesta más real, consciente e imparcial, sin ningún apasionamiento político, del tema que he planteado. La huelga ante el Derecho Colombiano.

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

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

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

a otra clase social.

La huelga pues, tuvo su origen como un hecho social, que partió por primera vez como una incipiente manifestación de reacción del trabajador organizado contra la incruenta explotación del capital fue tomando cuerpo institucional dentro de las organizaciones gremiales, debiendo ser aceptada como táctica de coacción o principio de resistencia a la opresión. De aquí paso a ser norma imperativa de los gremios hasta alcanzar su normatización dentro de algunas legislaciones a título de Derecho.

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

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

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

Las causas que han originado esta serie de conflictos han sido múltiples y van desde las economías y las políticas hasta las de mera solidaridad. Lo cierto es que cualquiera que haya sido, han afectado de algún modo, no solo la economía de los trabajadores, quienes no siempre cuentan con los recursos necesarios para enfrentar los gastos que implican los períodos de cese, sino que fundamentalmente afectan la economía del país en general.

Se está sobre un plano en que la evolución del derecho del trabajo corre peligro de abandonar los cauces normales y precipitarse hacia soluciones violentas, las menos deseadas y recomendables de aceptar cuando a través de un mecanismo preventivo se podría evitar que se dieran las huelgas. Uno de estos mecanismos sería buscarle solución a los problemas prioritarios que afectan a la población en general, lo que mejoraría el nivel de vida de ésta. Es por esto que debe ser preocupación del Estado directamente y de los empre

sarios, buscar soluciones a través de políticas sociales acertadas, que se identifiquen con la verdadera problemática que vive la clase trabajadora colombiana, ya para evitar los conflictos laborales o para suspender los con el menor perjuicio para las partes intervinientes, en caso de haberse iniciado.

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

Considero ésta, una buena razón para que cada ciudadana no consciente, de la problemática nacional, dedique un instante a reflexionar sobre este fenómeno de tantas trascendencia y actualidad.

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

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

1. ORIGEN HISTORICO DE LA HUELGA

1.1 RASGOS GENERALES

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

En la época antigua, en el sistema esclavista los movimientos contra los opresores esclavistas, se dió de una manera desequilibrada, por cuanto las fuerzas en antagonismos eran sumamente desiguales, si alguno de ellos se dió con visos de movimiento de protesta y de presión tendríamos necesariamente que acudir al movimiento organizado y dirigido pro el esclavo Esparta co. La rebelión en la Isala de Quíos, en el siglo III A. de C., guiados por su jefe Drimak intentaron supri

mir la esclavitud. Mientras esto sucedía en Grecia, en Roma las rebeliones contra los esclavistas también se estaban dando, por ejemplo mencionemos apenas, la sublevación esclava siciliana en los años 138-132 A. de C., en la que los rebeldes trataron de organizar su propio Estado.

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

Todas estas formas de asociaciones fueron combatidas por las clases que dominaban en esos momentos, motivo por el cual expidieron leyes que fueron contrarias a este principio de defensa, se puede decir entonces que las Asociaciones de Compañeros y en general el sistema corporativo recibieron muerte definitiva, con las normas proclamadas por la Revolución Francesa y más directamente con la Ley Chapelier de 1791, que lleva el nombre del diputado que le presentó en el Congreso, siendo ésta todavía más drástica que el Edicto de Turgot, que prohibió en definitiva las huelgas

y por supuesto las asociaciones en Francia. La huelga es en tal magnitud considerada atentatoria contra la libertad, que en el Código de Napoleón en 1810, se consagró como un verdadero delito, castigado con penas de prisión para aquéllos trabajadores que participaran en ellas.

Con anterioridad se había dictado en Francia la Ordenanza de 1539, que prohibió los pactos de compañeros y la realización de movimientos huelguísticos, e impuso una multa a los infractores; dicha ordenanza fué reproducida en 1541, 1720 y 1777. En Alemania se dictó la Ordenanza de la Policía del Imperio de 1530, en la que se prohibió la coalición de compañeros. La prohibición fué reproducida en diversas ocasiones hasta el año de 1654.

En la decadencia y supresión definitiva de este tipo de asociaciones, no hay que olvidar el propio contexto histórico que les sirvió de marco a su sepultura. De conformidad con lo expuesto por Benildo Rivas Mena, el progreso de la sociedad que ya se manifestaba con toda fuerza y vigor, el incremento de la producción, el cambio radical de los sistemas de producción con vigencia en las nuevas fábricas cuando la labor manual

fue sustituida por elementos mecánicos, convencieron a los hombres de que las instituciones que antes habían defendido en parte sus aspiraciones, ya no servían para cumplir su cometido. Surge la revolución industrial seguida de la revolución económica; ya no es el taller del artesano la célula imperante, sino la fábrica absorbente de energías y de capital, con todas las consecuencias que este fenómeno apareja en el ámbito económico y social.¹

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

Esta es la segunda época de la huelga. La época de la tolerancia en que el Estado la acepta indiferentemente, pero es un hecho que trae consecuencias negativas más bien que positivas para los trabajadores. Para

¹RIVAS MENA, Benildo. El código laboral y el sindicato en Colombia. Edit. Alfa-Orsa Ltda. Edic. 1971. p. 3.

el trabajador estas consecuencias eran desfavorables ya que el patrono lo despedía una vez—que entraba en huelga, pues, como se dijo, el Estado era indiferente y por lo tanto no garantizaba ese derecho. Ante este hecho la huelga se iba incrementando más y vinieron entonces las huelgas de solidaridad, consistentes en que cuando un trabajador era despedido por un patrono los trabajadores de otras empresas se declaraban solidarios con el trabajador despedido, lo cual producía serias conmociones sociales, perjuicios en los servicios públicos y atentaba contra todo el orden jurídico existente. El Estado ante las circunstancias, tuvo que influir interviniendo por primera vez para encauzar las huelgas por procedimientos legales. Ya no la prohíbe, la considera como un derecho, pero de carácter individual. Berguer es el primero de quien se tiene noticia que sostiene que la huelga es un derecho, razonando que así como el trabajador tiene el derecho de trabajar, como el de no trabajar, cuando se considera individualmente, así también cuando varios trabajadores se agrupan tienen el mismo derecho de trabajar o no trabajar.

Es la etapa en la que se considera la huelga como un derecho individual, y como tal consagra en nuestra

Constitución cuando dice que se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos.

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

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

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

En un principio los obreros abandonaban en masa y sin

² GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho colectivo del trabajo. Bogotá, Temis, pp. 152-153.

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

Pero el patrono un poco más inteligente y preparado, buscó el medio de hacerse su legítima defensa mediante la unión y la mutua ayuda: cuando el patrón olfateaba que sus obreros deseaban ir a la huelga, declaraban el Lock-out, por medio del cual venían el cierre de las fábricas, quedando los obreros en el asfalto. Nació

ron entonces en Inglaterra los TRADE-UNION, que tenían como finalidad defender a las obreras de la tiranía pregonada por la escuela Manchesteriana, querían por medio de estas agrupaciones presentar sus peticiones al patrón tratándose con él de potencia a potencia.

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

Se presentaron las represalias de los obreros contra la vida y bienes de los empresarios; tócale el turno al Estado gendarme, para velar por el orden y la tranquilidad social, los obreros en cambio eran castigados por sus desmanes con mano férrea contemplando los obreros que ninguno de los medios expuestos les habían dado buenos resultados, esgrimieron como medio defensivo un sistema económico, conocido con el nombre de Boycot, por medio del cual los obreros se abstienen de comprar los productos fabricados o vendidos en las tiendas de los enemigos de los obreros.

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

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

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

que tenían los obreros para trabajar, si lo deseaban.

El patrón cerraba su empresa sin que esto le acarreará mayores perjuicios: en cambio el obrero no tenía dinero, ni crédito con que atender a sus gastos personales y a los de su familia, viéndose forzados al cabo de pocos días a abandonar su no lucrativa profesión para buscar otra que le proporcionara algún rendimiento económico con que atender a la más urgentes necesidades.

Viendo los obreros los continuos fracasos que a diario tenían, optan por la formación de los sindicatos y de un fondo suficiente para atender las necesidades y gastos que puedan sobrevivir al ser declarada una huelga.

Los defensores de la huelga afirman que así como un obrero es libre para aceptar o rechazar las condiciones impuestas por el patrón para el desempeño de un determinado trabajo; la misma facultad tienen los obreros unidos en fuertes grupos. Por medio de la coalición los obreros se equiparan al patrón para entrar a discutir en pie de igualdad sus mutuas aspiraciones y prestaciones.

Ante el caos que se avecinaba y el derrumbamiento del

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

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

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

1.2 EL PROCESO ORIGINAL DE LA HUELGA EN COLOMBIA

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

objetivo la no esclavitud del Natural en cuanto a su trabajo en favor del español, sino que se trasladarían por un número de días a la semana a cultivar las tierras de los encomenderos y a la realización de todos los quehaceres domésticos, sin derecho a ninguna remuneración.³

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

Dentro de este esquema de generalidades concernientes

³GOMEZ SALAZAR, Ramón. Sindicatos y huelgas. Bogotá, Kelly, 1941, pp. 88-89.

⁴GUILLERMO HERNANDES RODRIGUEZ. De los Chibchas a la Colonia y a la República. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 1949, p. 179.

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

A semejanza de la esclavitud, se trata de un trabajo obligatorio, forzado, no voluntario; pero a diferencia de ella al mitayo se le reconoce la calidad de persona y la prestación forzosa no es de por vida, sino por un período de tiempo; aunque en la práctica su posición fuera más desventajosa, porque al explotar al esclavo, el amo tenía en cuenta no hacerlo hasta cuando sucumbiera proque perdía el capital invertido, en tanto que con el mitayo no sucedía esto, pues quien se beneficiaba con su trabajo no tenía nada que perder con la eventualidad de la muerte. A semejanza del proletariado moderno, el mitayo recibe un salario por su tra

⁵op.cit., p. 251.

bajo, pero se diferencia de éste en que su prestación es forzada legalmente, y no como la del proletariado que es libre ante la ley para trabajar o no, pero que ante la necesidad económica, y por no tener más propiedad que su fuerza de trabajo, tiene que laborar para no hacer uso de la libertad de morir de hambre.⁶

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

A partir del siglo XVII, sobre todo se autorizó a los indígenas para que alquilaran las tierras sobrantes de sus resguardos, con el objeto de destinar el dinero así obtenido, al pago de las obligaciones tributarias. En caso de que ésta suma fuera superior a lo debido por los indígenas, no se les reiteraba lo restante,

⁶TIRADO MEJIA, Alvaro. Introducción a la historia económica de Colombia. 6ed. Bogotá, La Carreta, p. 25.

pues la Corona alegaba que la autorización del alquiler, había sido dada únicamente para asegurar a la Real Hacienda el cobro del tributo.⁷

Los resguardos estaban divididos en dos formas así:

- Lo que el indígena explotara individualmente; y
- Lo que explotara en forma comunitaria.

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

- En cuanto a la libertad de trabajo, permitimos, decía la Real Cédula promulgada por el Emperador el 25 de Diciembre de 1551- que de su voluntad, y pagándoles el justo precio, pueden ir los indios a laborar y a trabajar las minas de plata, oro y azogue..."

⁷ CRUZ SANTOS, Abel. Economía y Hacienda Pública. Bogotá, Lerner, t. 1. 1965, p. 150

- En cuanto al salario los indios exigían libremente el salario que desearan y sólo en el caso que fueran excesivas sus pretensiones, podían los Virreyes, Audiencias o Gobernantes y nunca los patrones, fijar un salario mínimo. El jornal que deben ganar los indios sea de su voluntad y no se les ponga tasa, decía la Cédula Real del Emperador promulgada en Valladolid el 22 de Febrero de 1549; y sí en algunas partes pidieran tan extensivos, que excedan de la justa y razonable estimación y por esta causa pudieran cesar las minas, granjerías del campo, obras públicas y particulares, permitidas para su propio bien y ejercicio, provean los Virreyes, Audiencias y Gobernadores, conforme a los tiempos, horas, carestía y trabajo, de forma que los indios, minas, granjerías y haciendas no reciban agravios, habiéndose informado de las personas noticiosas; y este precio se les pague -a los indios- en propia mano cada día, o semana a voluntad de los indios.

- En cuanto a la jornada de trabajo: Por Cédula del Rey Felipe II se dispuso que: "todos los obreros trabajarían ocho horas, cada día, cuatro a la mañana y cuatro a la tarde". Refiriéndose a esta revolucionaria providencia dice Guillermo Hernández Rodríguez: "La Corona introdujo, a lo menos en su legislación, una reivindi

cación que no alcanzó el proletariado moderno en forma estable sino después de la primera Guerra Mundial de 1914 tras un amplio lapso de luchas ardorosas y a veces sangrientas.⁸

- El descanso dominical remunerado; por Cédulas Real del Emperador promulgada el 21 de septiembre de 1541, se prohibió terminantemente obligar a los indios a trabajar los domingos y fiestas de guardar y en la reglamentación posterior, se complementó una legislación sobre reposo haciendo obligatorio el pago del séptimo día como si se hubiese trabajado.

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

Se revivió el régimen de esclavitud que había tenido su apogeo en la antigüedad -Oriente, Grecia, Roma-, y el cual si bien no había desaparecido durante la

⁸HERNANDEZ RODRIGUEZ, Guillermo. op.cit.

no tuvo tanta importancia. Y cabe acá rebatir la idea bastante extendida de que la función exclusiva de los esclavos fue la minería. A ella fueron dedicadas cuando había mano de obra indígena; en caso contrario era ésta la que desempeñaba la labor, como en las minas de sal de Zipaquirá, o como en el caso de las minas del plata del Potosí y Huancavilca en el Perú.

Los esclavos llenaron todas las actividades productivas de la Colonia, y en ocasiones fueron compelidos a ejercer otras no productivas, pero sí lucrativas para sus amos como la prostitución de esclavas en beneficio económico de éstos. El Obispo Narvaez de Cartagena, decía en comunicación al Rey: "Muchas casas de Cartagena tienen demasiados esclavos para el servicio doméstico. Algunas poseen 14, 16 y 17, cuando sería suficiente con cuatro de ambos sexos. Los amos envían sus esclavas a trabajar fuera de la casa, a condición de que semanalmente les entreguen el jornal.

Por el aspecto numérico los esclavos fueron un sector importante de la población colonial. Se calculaba en el año de 1779, que sobre una población total de 800.000 habitantes había 53.788 esclavos, y en ciudades como Cali y Cartagena, se calculaba que la población escla

va negra libre llegaba a igualar y superar otros sectores raciales.

Con la llegada de los Padres Jesuitas, innovadores en política laboral, abogaron por los negros, teniendo como ejemplo a Pedro Claver, sacerdote que tomó como bandera de lucha, buscar un tratamiento más justo y humano para estos pobres infelices. Realmente donde tuvieron una mayor influencia, donde aplicaron una verdadera política laboral, teniendo como meta la justicia social, fue en las Reducciones o pueblos de los Llanos Orientales, tenían tales reducciones un campo de acción que era el más extenso llamado el Campo de Dios, el cual era trabajado en común y los productos se guardaban en los graneros de la comunidad, teniendo como fin un beneficio colectivo; y luego el que llamaban el Campo del Hombre, que era trabajado en forma individual. Con este sistema lograron grandes avances en el sentido económico y social hasta el momento en que fueron expulsados por orden del Rey sin fijarse en el gran perjuicio que ocasionaron a esa masa de esclavos privándolos de la oportunidad de progreso.

Por el año de 1777, comenzaron a ser expulsados de los resguardos los indígenas sin importar la situación

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

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

Historiadores y sociólogos de nuestra realidad, concuerdan en que las instituciones económicas y sociales que dejó España se prolongaron en la vida independiente del país durante varias décadas. La gesta emancipadora de nuestros próceres, si bien recibió un impulso popular en las etapas culminantes, tuvo un contenido

de clase que limitó sus objetivos. Fue una revolución democrático-burguesa que afectó ante todo la superestructura, cambió las instituciones políticas coloniales, les dió forma republicana, pero conservó en lo fundamental la estructura de la vieja sociedad señorial.

Y aunque el erigirnos como nación ganamos la soberanía política, la perdimos de inmediato dentro de las órdenes imperialistas primero de Inglaterra y posteriormente de Estados Unidos. Liquidado el monopolio colonial del comercio exterior con España, hubimos de aceptar la imposición del libre-cambio con las mercancías inglesas,⁹ superditándonos a este nuevo monopolio que arruinó la artesanía y la incipiente manufactura del país, para satisfacción exclusiva de los comerciantes que, con los terratenientes, habían derigido, sin duda, la lucha de independencia y ahora controlaban los resortes del poder.¹⁰

Hacia la primera mitad del siglo XIX la navegación

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

¹⁰ NIETO ARTETA, Kuis Eduardo. Economía y cultura en la historia de Colombia. Bogotá, Siglo XX, 1942, p. 107.

por el río Magdalena aún no se había estabilizado y nuestro país tuvo una marcada preferencia por los ferrocarriles, con primacía sobre las otras vías de comunicación.

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

De esa clase obrera delimitada ya, la primera acción y que el ministro de gobierno actuó el doctor Miguel Abadía Méndez. Vino luego la expedición de la ley 78 de 1919 que explanó un poco el mencionado decreto y que rige los conflictos entre el capital y el trabajo.

En 1924 se lleva a cabo una huelga contra la Tropical

Oil Company, ya que desde el año anterior los obreros venían reclamando mejores condiciones de trabajo y mayores salarios, sin ser escuchados. Más tarde para 1927 se repetían estas por las mismas razones que las anteriores, siendo ilegalizada y reprimida por el gobierno de turno. En el año de 1926 fué promovida por el líder obrero Angel María Cano una huelga de los braccos del Magdalena y de los ferrocarriles del mismo lugar. "En Octubre de 1928 un pleno de la Unión Sindical de Trabajadores del Magdalena, que apersonaba a los obreros bananeros, presentó un pliego de peticiones a la compañía. Era bien modesto y justo por cierto. Pedían los trabajadores: aumento de salarios, de medio centavo por corte y acarreo del racino de banano -el promedio de salario ascendía a \$1,00 diarios-, servicios médicos gratuitos e indemnización por accidente, libertad para comprar mercancías fuera del comisariato de la compañía; que aceptara la United Fruit Company su calidad de trabajadores de la misma, suprimiento los contratistas intermediarios, y que reconociera la facultad de firmar contratos colectivos de trabajo".¹¹ La compañía se negó a esta petición y pidió la intervención del Gobierno, el cual dispuso que el

¹¹ CAICEDO, Edgar. Historia de las luchas sindicales en Colombia. 3ed. Bogotá, Suramericana, 1977, p. 48.

Comandante del ejército, Coronel Calos Cortéz Vargas, tomará el control de la zona Bananera, haciéndolo éste efectivamente, tomó como primera medida encarcelando a todos aquéllos trabajadores participantes en dicho movimiento, y el 6 de diciembre a raíz de los hechos anteriores se produjo la gran masacre conocida en nuestros anales como "La masacre de las bananeras", en la que centenares de trabajadores fueron asesinados por las balas del gobierno de ese entonces, en la plaza central de Ciénaga, Magdalena.

Fue la huelga y masacre de las bananeras en 1928, el acontecimiento social y político que sacudió como ninguno a los colombianos en esta época y más honda repercusiones históricas tuvo desde el punto de vista de las luchas proletarias.

Gobernaba entonces el presidente Conservador Miguel Abadía Méndez y era ministro de Guerra el nefasto General Ignacio Rengifo, quien dió la orden de disparar y masacrar a un número que se ha calculado en unos 1.500, luego siguió el encarcelamiento de más de 500 obreros, seguido de numerosos consejos de guerra, recibiendo condenas alrededor de unos 31.

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

Por medio de la ley 83 de 1931, se permitió que los sindicatos ejercieran sus actividades y realizaran contrataciones colectivas, pero no podían obligar a los sindicalizados a ejecutar la huelga.

En el año de 1937 y bajo el mandato del doctor Alfonso López Pumarejo, se llevaron a cabo una serie de huelgas que resultaron netamente favorables a los trabajadores, como la de los ferrocarriles del pacífico, empleados textileros, braceros del río Magdalena y los choferes de Bogotá, que provocó la renuncia de Jorge Eliécer Gaitán como alcalde. En cambio fué derrotada sangrientamente, en 1938, la huelga de los obreros de la Tropical Oil Co -Troco-.

En el año de 1945 fue un lapso supremamente denso y de proyecciones decisivas en la historia del sindicalismo, se promulga la ley 6ª. que marca un hito respecto

a las conquistas leales de la clase obrera. Especialmente propendía a la protección de los sindicatos, mediante la implantación del Fuero Sindical para los directivos y fundadores y la expresa prohibición del esquirolaje en las huelgas y de la persecución sindical.

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

En los años correspondientes a 1949 la CTC buscó unos paros generales cuyo fin era destruir el régimen democrático existente sin lograr su fin ya que dicha central

obrero se encontraba debilitada; los trabajadores petroleros luego de una huelga de 60 días en la Tropical Oil Company, que pretendía una prórroga en la Concesión de Martes, dando origen más tarde a Ecopetrol.

1951 fue un gran año para el obrerismo colombiano, ya que aparece el Código Sustantivo del Trabajo, que vino a amparar los derechos de éste con la consagración de normas tales como contrato individual y colectivos, la reglamentación de la organización sindical, de los pliegos petitorios y de las huelgas, reconocimiento de las prestaciones sociales, pero hay que aclarar que el Código Procesal del Trabajo data del año de 1949 y el Sustantivo del Trabajo, por los Decretos 2663 y 3743 de 1950, con vigencia del año antes citado.

Para 1957 más concretamente el 10 de mayo se realizó un movimiento, no sólo del pueblo obrero sino de toda la población colombiana y que tuvo como efecto la renuncia del general Gustavo Rojas Pinilla de la presidencia de la República, hay que anotar que durante su período de mandato prácticamente no se utilizó la huelga, porque aplicó políticas y diversos medios para evitarla.

Durante 1959 se realizaron movimientos huelgísticos

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

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

Durante 1960 se llevó a cabo el primer paro bancario por los trabajadores que se encontraban afiliados a la Asociación de Empleados Bancarios -ACEB-, terminando este en un laudo arbitral, en la cual los patrones pagaron los salarios y se comprometieron a no tomar represalias con los trabajadores que habían participado en el movimiento.

En el año de 1962 se caracterizó por una gran agitación laboral, ya que se presentaron huelgas como las de

cemento Portland Diamante que involucró a más de mil trabajadores, siendo la más agitada de ese año, además de otras como la de Almacenes Ley y Coltejer.

En 1963, se escenificó la huelga de Cementos El Cairo que terminó en una forma trágica al perder la vida trece trabajadores de la empresa cuando trataron de impedir que iniciaran actividades estando en huelga, bloqueando el paso de los vehículos que transportaba materia prima. Durante este mismo año, escenificaron un gran número de huelgas y es cuando comienza el apogeo huelguístico que dura hasta los años 66. Entre las más importantes se encuentra el cese de actividades de Colpet, que influyó en las demás explotaciones petroleras. La Facomec que fue la huelga más larga con tiempo de duración de 104 días en el año de 1963. Siendo sobrepasada este en 1964 por la de gaseosas colombiana que tuvo una duración de 201 días; entre otras empresas en las cuales entraron en huelga los trabajadores fueron las siguientes en el mismo período: Aloteros, Industrias Quin, Sifo, Panameicana Hat, Hacienda San José, Bitilina, Ingenio el Arado, Croydon, Paz del Río, Facode. Pero no para aquí la actividad de los trabajadores quienes ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo con los patronos, se apoderan de las factorías para

ser administradas por estos, así tenemos la del Ingenio El Arado que fue dirigida por los trabajadores durante 16 días, la Sifo Limitada por cuanto los propietarios aludían la quiebra para cerrar la empresa, asumiendo la producción por mes y medio, la de Ladrillos Moore.

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

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

Durante el mes de Julio del mismo año se llevó a cabo un paro por parte de los trabajadores de la refinera de Barrancabermeja, el cual terminó en un Concejo de Guerra, a causa del sabotaje destrucción a que fue sometida.

tida y además por retener instalaciones y edificios públicos. En agosto hubo un paro promovido por la ADE, que cobija a los maestros, se les suspendió la personería jurídica y en apoyo de ésta entró al paro FECODE, tras 25 días de actividades se llegó a un acuerdo según el cual no se cometería ningún tipo de represalias, como así aconteció demostrando con ello que a veces pueden más las situaciones de hecho que el mismo derecho.

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

Ya en el año de 1974, bajo el mandato claro, se lleva a efecto una huelga de 39 días que culmina en forma satisfactoria para los trabajadores de Eternit. El 4 de diciembre se declaran en huelga los trabajadores del Banco Popular para exigir una revisión al Laudo Arbitral, siendo declarado ilegal por el gobierno. Posteriormente el Ministerio del Trabajo encargado Jaime

García Parra, logra llegar a un acuerdo entre los sectores en conflicto.

En 1975 surgió un ambiente de agitación laboral, se presentaron varios pliegos de peticiones por parte de los trabajadores de los ferrocarriles Nacionales, los maestros, el Seguro Social. Por su parte el gobierno decretó un aumento del 20% a los empleados públicos; mientras se producía esta medida del gobierno, la ACEB y UNEB decretaron un paro Nacional, en apoyo a los huelgistas del Banco Ganadero que habían entrado en cese de actividades el 8 de enero de dicho año, pidiendo un aumento de salario del 50% y un salario mínimo de \$ 2.000,00, como consecuencia a éstas asociaciones se les suspendió la personería jurídica y se les congelaron los fondos. Ante esta situación la ACEB ordena suspender el paro por 7 días para que pudiera solucionar el conflicto existente entre dicha empresa y el gobierno.

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

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

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

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

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

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

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

En 1979 el conflicto en Ecopetrol se agudiza a raíz de la destitución de 217 trabajadores ocurrida desde 1977, y cuyo reintegro se convirtió en el punto principal de la discusión del pliego de peticiones entre las directivas de la USO y las de Ecopetrol, siendo la negativa a negociar por parte de los últimos, la causa que obligó a la declaratoria de la huelga. Se declara asimismo en Bedout otro conflicto y seguidamente se desata otro muy largo y perjudicial en el Ministerio de Hacienda el que finalmente tuvo muchas repercusiones políticas y económicas, seguida de una serie de despidos masivos, estos trabajadores encontraron apoyo en los de la salud, de los puertos, quienes además sufrían sus propios conflictos.

Se inicia una nueva década, la de los ochenta que comienza con agitaciones en los Seguros Sociales, situación que fue provocada por la declaratoria de empleados públi

cos a los trabajadores del Seguro Social, lo que implicaba limitaciones a sus derechos gremiales. Durante ese año así como en los anteriores al paro cívico nacional de 1977, el CNS, intenta realizar otro de la misma embergadura en aras de ejercer una presión más efectiva que obligue a los empresarios a dar soluciones más efectivas y equitativas a los problemas laborales que se les presentaban en esos momentos, el mencionado paro cívico nacional no cuajo al final.

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

1982 año que se caracteriza por el resquebrajamiento del estado financiero y de las empresas particulares han originado un aumento de conflictos laborales y por tanto de declaraciones de huelgas y paros en todo el

país, tales como el paro en los ferrocarriles nacionales, lo que ha traído como consecuencia pérdidas cuantiosas para la economía del país al igual que con los paros sugeridos en las cuatro principales puertos de la Nación. Huelgas en Avianca, en Cecora, paros declarados por Fecode, y demás ramas del Magisterio, igualmente en el transporte, en el sector hotelero, en el minero, y muchos conflictos más en diferentes frentes de la economía estatal.

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

mente en la Asamblea Nacional realizada en Bogotá.

En este mismo año encontramos una huelga de suma importancia para el país en general, como la fueron las huelgas de Colpuertos y Paz del Río. El de Colpuertos considerado como el segundo conflicto de gran importancia, que al decir de expertos significó un gran reto al sindicalismo colombiano, cuyo saldo fue trágico; tres muertos y tres paros, detinidos, más de nueve meses de negociación, ilegalidades y despidos pusieron al descubierto la crisis de una empresa agonizante.

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

El tercer conflicto de gran importancia fue el de Acerías Paz del Río. La negociación se desarrolló con la constante de la declaratoria de concordato y cierre de la empresa. Los trabajadores tuvieron que decidir en torno al gran dilema: mantener la fuente de empleo o bien aceptar bajos incrementos de salarios. Los operarios siderúrgicos aspiraban al 24% y finalmente, se tranzaron por

el 18%. Las huelgas en las industrias cementeras, derrotaron la política salarial del gobierno al pactarse incrementos salariales por encima del 25%.

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

Las principales negociaciones colectivas fueron las de Ecopetrol (25%), Ferrocarriles Nacionales, Telecom, Indupalma, Alcalis de Colombia, Oficiales de la Flota Mercante Gran Colombiana, Sector Bancario y Cementero.

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

En síntesis, la mayoría de las negociaciones se tropezaron con el grave problema de los topes salariales fijados por la política oficial; y los trabajadores colombianos se vieron enfrentados ante la gran crisis del capitalismo y de la industria, en el sentido de

estar permanentemente amenazados de perder sus fuentes de trabajo, al reclamar sus incrementos salariales y prestaciones sociales acordes con el aumento en el costo de la vida.

He querido dejar para esta parte final del año laboral de 1983, el conflicto de Fabricato, por considerarlo de especial tratamiento, ello por cuanto la mayoría de opiniones coinciden en afirmar que el error más grave que se ha cometido fue el caso de Fabricaro. El paro más costoso, más significativo y más importante que se efectuó durante este año fué el de Fábrica de Hilados y Textiles Hato, en la zona industrial de Bello, que tuvo una duración de 15 días, con participación de 5.400 trabajadores en tres turnos de trabajo.

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

La famosa resolución de ilegalidad del paro causó una

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

En síntesis este año laboral en cifras estadísticas tuvo los siguientes resultados: 59 mil 208 trabajadores participaron en 158 ceses de actividades, de los cuales 138 fueron paros y apenas 20 huelgas. Los operarios en conflicto dejaron de laborar 20 mil 904 horas, con un costo para la economía nacional de 272 millones de pesos. En el campo del derecho individual se comprueba que el 38% de las empresas incurrieron en violaciones de los contratos y de los derechos de los trabajadores e c anto a malas liquidaciones de cesantías, despidos injustos, atraso en los pagos, accidentes de trabajo y otra serie de cuestiones similares.

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

¹²GIRALDO, Marcela. Redactora del Espectador. Ed. del 22 de Diciembre de 1983. Bogotá.

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

Precisamente esa encrucijada entre el capital y el trabajo ha sido la expresión más contundente de la crisis del capitalismo moderno, que en materia laboral se sintió en Colombia sensiblemente en 1982 cuando las negociaciones colectivas, pero que se acentuó con más fuerza en las del año anterior. Para este año que nos ocupa la situación es bastante confusa porque no se lograron los resultados de la reactivación económica que se había propuesto alcanzar el gobierno, generando una confrontación social propiciada por los altos índices de desempleo y por el deterioro del poder adquisitivo de los ingresos que llevaron al país a una situación delicada, de consecuencias impredecibles.

En Colombia no podemos hablar de bienestar dadas las profundas desigualdades sociales. A los trabajadores solo les corresponde el 11% de la totalidad del ingreso nacional; el salario mínimo en 1984 era sólo de \$11.298,

la calidad de la misma, la universidad pública colombiana, educación pública, ciencia y cultura y su compromiso social y político.

En otros aspectos también se produjeron movimientos y huelgas, como el paro de los trabajadores de la energía eléctrica. Los obreros de Cicolac, en Valledupar entraron en huelga desde el 31 de agosto al no haber arreglo entre la transnacional Borden y los sindicatos Sintra Cicolac y Sinaltraimpa que habían presentado un pliego desde el 7 de mayo. Los trabajadores de Conalvidrio también se declararon en huelga y fueron sometidos a un tribunal de arbitramento. Los trabajadores establecen paralizar el 24 de octubre y en la que participaron 89 organizaciones de todo el país, los estatales presentaron un pliego unificado al gobierno el 16 de octubre en la que exigían un incremento salarial del 25% y rechazaron la propuesta de aumentar la edad de jubilación a los 60 años hombres y mujeres a la eliminación de la retroactividad de las cesantías sobre liquidaciones parciales. Finalmente podemos anotar el paro general de los trabajadores de la Caja Agraria en todo el país que terminó finalmente con la firma de un pliego de peticiones en donde las partes establecieron cierto equilibrio. Así mismo en el Banco Popular y BIC, se

dieron huelgas que finalizaron con las firmas de convenciones y sus respectivos pliegos de peticiones.¹³

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

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

Una serie de hechos ocurridos en el pasado reciente en efecto, han conducido a un punto en donde lo que se observa con mayor claridad es la existencia de una gran confusión: la gente no sabe que es lo que, para bien o para mal, está sucediendo. El proceso político es complejo y los movimientos que se están produciendo en las raíces son muy trascendentales; así, ellos sólo se manifiestan en la superficie con movimientos menores

¹³ REVISTA UNION No. 47. Octubre de 1984. Bogotá, pp. 10 y 11.

como los que han acompañado la realización del Paro Cívico.

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

En esta atmósfera de confusión general el país, asistió a su tercer paro cívico nacional, el primero fue en 1977 bajo la presidencia de López; el segundo en 1981, cuando Turbay, el presidente Belisario Betancourt, ha utilizado similares tácticas a las de éste último, primero amenazó con el uso de la fuerza pública, finalmente cuando ya es tarde invita a los organizadores del paro a que se sienten en la mesa de conversaciones, lo que condujo a resultados positivos.

¹⁴ REVISTA CROMOS. Por PARDO, Rodrigo. Edición Núm. 3518. Bogotá, 18 de junio de 1985, pp. 16-17.

M19, CSTC, Sindicalismo independiente) y se oponía al bloque "bi-partidista" (Liberales, Conservadores, UTC, CTC y CGTC).

La realidad económica fue otro de los elementos contradictorios a lo que fue el paro cívico con las de años anteriores. En la actualidad el país tiene la tasa de inflación más alta que haya registrado en diez años y el desempleo arroja cifras tan abultadas como nunca se habían visto. Se pedía en el paro cívico que el país declarara una moratoria de su deuda externa y rechazara los acuerdos con el Fondo Monetario Internacional. El M19, por su parte pedía por intermedio de su vocero Alvaro Fayad, un replanteamiento del gabinete que le diera cabida a las nuevas fuerzas y que incluyera por lo tanto a algún representante de su movimiento.

Procedió al paro una ola de terrorismo que lo asumió en una incertidumbre total de la que aún no se ha podido recuperar, sin embargo, pese a toda esa ola terrorista el resultado del paro no fue tal, pues a decir verdad, transcurrió en la más absoluta tranquilidad y hasta el momento en que realizó este trabajo no se conoce ningún resultado trágico lo que constituye una diferencia diametralmente opuesta a la del paro del 77.

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

Después de este gigantesco movimiento, 1985 sigue en

turviado, el 25 de julio 4.000 trabajadores del cemento paralizaron sus actividades en soliradidad con sus compañeros de gremio de Cementos El Cairo.

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

De un total de 33 aviones que conforman su flota principal el 20% son de propiedad de la Pan American Airs, a la cual debe cancelar el 21.3% del total de sus gastos bajo el concepto de arrendamiento de naves.¹⁵

El otro lado de la confrontación fue un sector laboral altamente calificado y sometido a rango de reservistas

¹⁵ SEMINARIO VOZ. ed.1347. Bogotá, Agosto 1, 1985, p. 7.

militares; pilotos y copilotos civiles, que solicitaban reivindicaciones tanto salariales como prestaciones sociales que subsanaran la acelerada caída del nivel de vida personal y familiar y que les garantiza la aplicación de la ley laboral que la empresa venía violando al igual que el respeto al derecho de organización y contratación que el gobierno quería desconocer.

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

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

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

En materia de salarios los pilotos y copilotos de la ACDAV consiguió un incremento general del 20.47% para el primer año de vigencia convencional y del 20% para el segundo. En estas condiciones los comandantes de vuelos 747 recibirán un aumento de \$ 27.960; los de vuelo 707, un aumento de \$ 21.888 y los de vuelo 727 un aumento de \$ 22.216 los copilotos de 747 un incremento de \$ 16.929; los de vuelo 707 un incremento de \$ 13.151 y los de vuelo 727, un incremento de \$ 13.387.¹⁶

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

¹⁶ SEMINARIO VOZ. ed.1347. Bogotá, Agosto 1, 1985. p. 7.

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

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

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

1.3 CONFLICTOS COLECTIVOS EN 1983

PRIMER SEMESTRE:

- No paros

72

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

SEGUNDO SEMESTRE:

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

1.4 CONFLICTOS COLECTIVOS EN 1984

PRIMER SEMESTRE:

- No. de paros	76
- No. de trabajadores en paro	32.380
- No. de horas no laboradas	6.477
- No. de huelgas	8

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

SEGUNDO SEMESTRE:

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

1.4 CONFLICTOS COLECTIVOS EN 1984

PRIMER SEMESTRE:

- No. de paros	76
- No. de trabajadores en paro	32.380
- No. de horas no laboradas	6.477
- No. de huelgas	8

- No. de trabajadores en huelga	1.522
- No. de horas no laboradas	378
- Costos para el país	57.106.643

SEGUNDO SEMESTRE:

- No. de trabajadores en paro	20.056
- No. de horas no laboradas	11.321
- No. de huelgas	12
- No. de trabajadores en huelga	5.250
- No. de horas no laboradas	2.728
- Costo para el país	214.903.301

2. CLASIFICACION DE LA HUELGA

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

2.1 SEGUN EL OBJETIVO DEL CONFLICTO

- Defensiva: Son aquellos conflictos que presentan los trabajadores en un momento determinado para oponerse a una determinación del patrono para impedir la violación

de una convención colectiva, o de un pacto colectivo; en síntesis, para impedir un procedimiento del patrono que perjudique los intereses de los trabajadores.

- Ofensivas: Son aquéllas que tienen como finalidad mejores ventajas que las existentes, luchar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo, en comparación con las condiciones que vienen rigiendo en el momento de presentarse el conflicto.

- De intereses o económicos: Son aquéllos que tienen como fin la lucha por el mejoramiento de salarios, reducción de la jornada de trabajo, etc., todo lo referente a mejoramientos económicos de los trabajadores.

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

- Político: Busca la transformación del sistema político que viene imperando.

- Revolucionaria: Con este tipo de huelga no solo se

aspira a la transformación de un sistema, sino que busca su derrocamiento a fin de instaurar la dictadura del proletariado.

2.2 POR SU EXTENSION

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

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

2.3 EN CUANTO A LAS FORMALIDADES

- Anunciada: Cuando se le comunica al patrono.

- Sin anuncio: Cuando no se le pasa aviso.

- De manifestación

- De advertencia

- Relámpago.

- Escalonada; y

- Progresiva.

2.4 POR EL TERRITORIO QUE ABARCA

- Locales

- Regionales

- Nacionales

- Internacionales

2.5 POR EL SISTEMA LEGAL

- La reglamentada por la ley

- La admitida por la costumbre; y

- Las prohibidas por la ley.

2.6 EN CUANTO AL DERECHO Y A LA JUSTICIA

- **Lícitas:** Son aquéllas que tienen un objetivo aceptado por la legislación. En Colombia son lícita las que tengan un objetivo profesional o económico.

- **Ilícitas:** Las que se aceptan de los objetivos antes mencionados.

- Legales: Las que se agotan las formalidades legales.
- Ilegales: Las que no se ajustan al procedimiento legal.
- Justas: Las que sus reclamaciones son acorde con las necesidades reales de los trabajadores.
- Injustas: las que no se ajustan a esas necesidades o ésta no son reales.
- Directas: Las que hacen directamente los trabajadores perjudicados.
- Indirectas: Las que no hacen los trabajadores perjudicados.

2.7 POR LA RELACION CONTRACTUAL

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

2.8 POR LAS PERSONAS QUE LA INICIAN

- Asalariados
- Funcionarios públicos
- Empleados de empresas de utilidad privada
- Prestadores de servicios sin vínculo contractual
- Productores, contribuyentes o lectores; y
- Cualquier particular.

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

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

La huelga de solidaridad: Comprendida dentro de las huelgas indirectas ya en ella participan trabajadores ajenos al conflicto laboral: con la terminación favorable a los sujetos directos, no adquieren beneficios los que intervienen en la huelga por solidaridad. Es una huelga subsidiaria que depende de otra principal: terminada ésta automáticamente fenecce aquélla. La huelga de solidaridad o simpatía nada tiene que ver con el

objetivo de las huelgas principales, los participantes no son sujetos del conflicto.

La huelga simbólica: Son aquéllas de corta duración simples manifestaciones por parte de los trabajadores a los patronos que están resueltos a decretar la huelga real en casos de acceder a las peticiones solicitadas. Hay un ese de actividades dentro de la empresa. En estas suspensiones, por no llenarse los requisitos procedimentales previos, existen el peligro de incurrirse en actos de mala conducta o perturbación, así como incurrir en causales de despido.

La huelga política: Las huelgas políticas tienen como fundamento ejercer presión para conseguir determinados objetivos de los órganos del Estado. La presión puede ser dirigida contra los patronos, la realidad es influir libre los poderes públicos; es huelga política la que persigue una cuestión política o la que tienden a imponer su voluntad al Estado en cuanto a autoridad, aunque la finalidad tenga que ver con una situación de carácter laboral la esencia de la huelga política no se determina por la materia, dice Ernesto Krostoschin, sino por el hecho de intervenir ejerciendo presión en asuntos del Estado y sus órganos competente. "La huelga política

empieza ahí precisamente donde ésta intervención ejerce la simple manifestación de la voluntad o de la opinión y pretende ejercer presión directamente sobre la voluntad de aquéllos órganos, tratándose de cuestiones que pertenecen a la competencia exclusiva de éstos, o que dichos órganos han tomado a su cargo dentro de sus facultades legales, aunque las propias partes sociales pudieran arreglarla entre sí por ejemplo mediante convención colectiva".

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

Existen con frecuencia las llamadas huelgas de hambre en la que se ejerce presión para denunciar y presionar en determinados momentos, en el caso que recientemente

¹⁷ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho colectivo del trabajo. Bogotá, Temis, pp. 173-179.

se dió en Nicaragua en donde su Canciller el sacerdote Miguel D'scoto inició una huelga de hambre con el fin de denunciar la grave situación que vive su país como consecuencia de los ataques contrarrevolucionarios y que según los nicaraguenses son alentados por los Estados Unidos, lo que en cierto modo no deja dudas por la actitud del Congreso Norteamericano de aprobar ayudas a los contras. Este tipo de huelgas ha sido utilizado para denunciar hechos como el de Nicaragua que se tornen preocupantes para el Continente.

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

3. CAUSAS Y EFECTOS DE LA HUELGA

3.1 CAUSAS DE LA HUELGA

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

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

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

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

"Existen dos tendencias, ambas buscando el bien del obrero y la equidad también para el patrón y bajo el inmediato control e intervención del Estado en la fijación del salario, a saber: "Salario mínimo, llamado también "Salario vital" y el "Salario Familiar". Pregonado y defendido por la Iglesia Católica.

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

¹⁸SAMUELSON, Paul. Curso de economía moderna. Bogotá, Aguilar p.309.

¹⁹GOMEZ, Ramón. Sindicatos y huelgas. Bogotá, Kelly, 1941. p. 96.

diferente el salario mínimo en cuanto en el sector rural y en el urbano.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

inmediatamente en la demanda, la producción y por ende el empleo.

A las prestaciones sociales se les han sumado otro cúmulo, derivadas de las negociaciones convencionales; cesantías, primas de vacaciones, de navidad, de antigüedad, etc. Subsidio de transporte, familiar, de educación, etc., contribución al Sena, a la Sala Cuna, son entre otras las que configuran el recargo a la nómina, y muchas de estas cargas, hacen que el empleador piense más de una vez en crear un nuevo empleo, tal situación dificulta la discusión de pliegos laborales y los aumentos salariales ya que hay que tener presente el multiplicador indirecto al aumento: además de lo anterior, en ocasiones la mayoría de los trabajadores no gozan de estas prestaciones ya mencionadas, ya sea porque la elaboran en una empresa pequeña, o por que la debilidad de su organización sindical no ha permitido la consecución de mayores y mejores logros o simplemente porque solo devengan un salario mínimo que es lo que le ocurre a la gran mayoría de los trabajadores colombianos.

Esta tesis del salario integral fue propuesta oficialmente por el doctor Alfonso López Michelsen durante su mandato, en esa época fué respaldada su idea por

los gremios de la producción y por algunas centrales obreras entre ellas la UTC, la cual a través de su presidente Tulio Cuevas, expresó su satisfacción por la propuesta presidencia y dijo: "La UTC comparte con el señor presidente la necesidad de incrementar el salario real del trabajador, para lo cual estamos dispuestos a reuniones en forma tripartita con los empleados y el gobierno, con el fin de presentar fórmulas que hagan posible la elevación del salario real de los trabajadores, haciendo un acto en aquellas prestaciones sociales que constituyen un sofisma de distribución para los trabajadores, robusteciendo un sistema paternalista y envileciendo el salario". Más sin embargo a pesar de que también agremiaciones económica tales como ACOPI, CAMACOL, ANDI, brindaron su apoyo a esta tesis, no tuvo los resultados que se esperaban. Todo esto tuvo muchas causas, la dificultad para la realización a corto plazo, las dificultades que acusa la seguridad social, los problemas de tributación que podía entrañar para los trabajadores y muchas más.

La filosofía del salario integral puede tener muy buenos fundamentos, sin embargo sus consecuencias, en un medio como el nuestro pueden ser funestas, el trabajador standard de seguro no va a emplear su nuevo y jugoso salario

en saludables planes vacacionales de turismo social, ni de ahorrar una razonable porción ni siquiera en mejorar su situación y la de su familia, probablemente mal baratería el sueldo recibido.

Nos detendremos por unos instantes con el fin de hacer un breve análisis del deterioro de los salarios reales y la remuneración total al trabajo en nuestro país. El contexto socioeconómico del período en el cual se deterioró el salario y la remuneración al trabajo se puede sintetizar de manera general a través de los siguientes hechos: disminución significativa de la tasa de crecimiento de la población y estabilización de las migraciones rural-urbana; altos índices de crecimiento económico (6.0% en promedio); descenso en las tasas de desempleo abierto (de 13% a comienzos de la década a 8% en 1978); altas tasas promedios de inflación; aumento en las tasas de interés; deterioro en la capacidad adquisitiva de la mayoría de los salarios en la economía durante el primer quinquenio y recuperación en el siguiente sin alcanzar los niveles reales iniciales;²⁰ aumento del jornal agrícola real (6% en promedio entre 1976-80); reducción de las brechas salariales y aumento más

²⁰ SARMIENTO, Eduardo. Estructura de salarios de la economía colombiana. Serva, 1981.
URRUTIA, Miguel: WINNERS and losers in Colombia's Recent Growth. Bogotá, Fedesarrollo, Julio, 1981.

rápido en la productividad que en los sectores como la industria manufacturera.

En estas condiciones, cabe preguntarse por qué los perjudicados de este desarrollo fueron los asalariados?, pues bien el funcionamiento del mercado de trabajo se tornó más competitivo que en la década anterior y frente al acelerado crecimiento de la oferta de trabajo y de la economía, la demanda de mano de obra respondió con los correspondientes ajustes de precios, es decir, bajando los salarios. Frente a esta situación, el sindicalismo no logró influir en el funcionamiento del mercado, lo cual demuestra su escaso desarrollo y su debilitamiento frente al capital. Aunque algunos estudios señalan una mejora de los pobres no asalariados durante la década, resultado claro que los ingresos provenientes del capital aumentaron su participación dentro del total de los ingresos. La experiencia relatada debería ser analizada por las diversas uniones sindicales, pues existieron las condiciones, por lo menos económicas, para conseguir que la remuneración a los asalariados no hubiera perdido peso dentro del producto total; el papel del movimiento sindical en esto es de fundamental importancia. 21

²¹ VELASQUEZ E, Marta Inés. Evaluación del régimen salarial y prestacional colombiano. Documentos ANIF. Bogotá, Gran Premio Ltda, 1982. pp. 130-132.

De otro lado, el exhaustivo análisis del régimen prestacional en el período referido, lleva a este estudio a refutar el "mito" de que son los altos niveles y salariales y prestaciones -es especial el régimen de cesantías pagadas por la economía organizada- los factores que desincentivan la generación de empleos. En efecto, un análisis detallado de la evolución de los salarios reales, de las prestaciones legales y extralegales, de su cobertura, y del costo de la cesantía para el empresario por sectores públicos y privados, por actividades económicas, y por cada empresa, conduce al estudio a concluir que fueron precisamente los bajos niveles de remuneración del sector moderno lo que permitieron en los últimos años el desarrollo de actividades por cuenta propia y el estímulo a la generación de empleo en los sectores moderno y no moderno.

Recientemente estudios han arrojado el poco sentido y viabilidad de una propuesta sobre el salario integral. El régimen vigente fracciona la remuneración al trabajo en el tiempo y según diferentes conceptos; algunas de estas partes, como los impuestos a la nómina, son administradas por el Estado, y otras como las cesantías, por el sector privado. De acuerdo con esto, podría argumentarse que atomiza retribución al trabajo, restándole liber

tad y decisión al asalariado sobre el manejo y control de una parte sustancial de sus ingresos. Mediante la figura de salario integral se trataría de integrar las prestaciones legales, extralegales y los impuestos a la nómina, al salario básico. Una medida de esta naturaleza tendría implicaciones económicas importantes como la disminución del ahorro nacional y un aceleramiento de la inflación; desde el punto de vista social, los trabajadores por sí solos no podrían garantizar la prestación de ciertos riesgos a su familia, restándole además posibilidad al Estado de utilizar el recaudo por impuestos a la nómina como instrumento redistributivo.

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

- En el plano de la empresa, basado en el principio al mismo rendimiento igual salario. Sin embargo en modo alguno no son iguales las prestaciones individuales de cada trabajador ni las exigencias y molestias de los diversos puestos de trabajo. Hay que tener en cuenta

también que los obreros son distintos por su formación situación y responsabilidad. Al fijarse el salario dentro de la empresa hay que tener en cuenta estas diferencias. Las formas actualmente usuales de salario no se basan solo en el pago como contraprestación del trabajo si no que intentan el fomento de un rendimiento laboral que sean más favorable a la empresa. Aunque desde el punto de vista de la Justicia, no se pueden hacer objeciones de principio a las formas racionales del salario por rendimiento, hay que tener en cuenta los peligros de los nuevos métodos de pago. Las investigaciones anotan como resultado, la dificultad de calcular las retribuciones, la dura carga del destajo hecho conforme a ñla ciencia del trabajo y el esfuerzo que provocan los estímulos de rendimientos, conducen frecuentemente al descontento personal de los trabajadores o entre jornaleros destajistas.

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

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

El equilibrio entre el sector primario de la producción original agrícola y minera, el sector secundario del acabado artesano e industrial y el sector terciario de las prestaciones de servicio es perturbado manifiestamente, de manera que las tensiones entre la agricultura, la industria y las empresas de servicios se hacen cada día más problemáticas en un "creciente número de estado", situación que ya va repercutir en política de salario. La minería y la agricultura son trabajos muy intensos. Característicos de la manufactura y de la industria en el desarrollo de la productividad, muy superior al de los demás sectores de la economía que hace posible aumentar los salarios, que repercute en la agricultura, la minería y en la empresa de servicios.

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

La altura de los salarios depende, en cierto lugar de la parte de la renta nacional que se destine a la "Seguridad Social". En este sentido la idea del salario familiar desempeña un gran papel. "Las condiciones sociales y económicas dentro de la sociedad civil debían estar regulada de tal manera que hicieran posible a todos los padres de familia ganar y adquirir lo necesario para alimentarse él, su mujer y sus hijos según su rango y estado. Sin embargo, la exigencia de pagar el salario familiar relativo no puede cargarse sobre la empresa particular, porque en tal caso los padres de los muchos hijos estarían expuestos al peligro del paro, ya que las empresas, para evitar gastos, podrían verse tentadas a preferir obreros solteros a casados y sin hijos. Habrían que buscar, por tanto, formas de compensación supra empresariales.

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

"En cuanto a las huelgas motivadas por la reducción de las horas de trabajo, datan de hacer muchos años,

así como en el sistema de las ocho (8) horas de trabajo diario, es tan viejo como en el mundo. La siguiente comunicación". Todos los obreros de las fortificaciones y fábricas trabajarán ocho horas al día, cuatro por la mañana y cuatro por la tarde".

Más sin embargo, a pesar de ser tan antiguo, este sistema tardó mucho en imponerse en el mundo moderno, por esta razón la lucha por las reducciones de las jornadas de trabajo se han mantenido hasta épocas recientes y tal vez se siguen manteniendo de acuerdo a las nuevas necesidades que surjan, con base en esto se ha logrado implantar el sistema de jornada continua en algunos establecimientos públicos y privados.

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

3.2 EFECTOS DE LA HUELGA

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

Cualquier persona medianamente informada de las cuestiones económica-sociales podrá ver los perjuicios que han sufrido las industrias nacionales y podemos citar como caso histórico la célebre huelga de los navieros del Magdalena que vino prácticamente a acabar con la navegación fluvial de aquella arteria nacional.

Desde el punto de vista jurídico los efectos de la huelga son varios y se producen en diferentes campos del trabajo pero determinadas por circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro. Es entendido, sin embargo que el patrono quedará

en libertad de despedir a todos los trabajadores que de una u otra forma han conocido la declaratoria de ilegalidad de la huelga, persisten en el movimiento por cualquier circunstancia.

Desde luego el patrono no esta obligado a hacer el uso del derecho de despido, y puede renunciar a su ejercicio.

El abandono del trabajo a causa de una huelga ilícita equivale a la interrupción injustificada de las labores, lo que constituye para el patrono un justo motivo de despido. Pero la actitud del trabajador debe ser la de la responsabilidad, claro que a falta de culpa, o sea, en un caso de error excusable sobre la ilicitud de la huelga, o en caso de fuerza mayor, el motivo justo no existe.

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

declaración de ilegalidad y entonces suple la notificación correspondiente al patrono.

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

Otros efectos de derecho privado serían las obligaciones de indemnización a cargo de los trabajadores que individualmente hubieren cometido actos ilícitos, sobre todo causando daños intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo.

4. RESTRICCIONES AL DERECHO DE HUELGA

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

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

En el sector privado tampoco le está permitida su partici

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

Las controversias que se susciten entre patronos y trabajadores con relación a la prestación de servicios, deben resolverse por medio del arbitramento.

De lo anterior se concluye que realmente el número de trabajadores colombianos que se benefician con este derecho son relativamente escasos, ello por cuanto habría que descontar el número de trabajadores al servicio del Estado en aquéllos campos de servicio público y el otro conglomerado sería el de los trabajadores privados en la prestación de servicios públicos, quiere decir entonces que la igualdad de los trabajadores solamente es una declaración de principios.

5. ETAPAS DEL CONFLICTO COLECTIVO

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

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

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

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

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

- Toda negociación de un conflicto parte de una situación creada. De allí que resulte imperioso describir claramente la situación sin equívocos, puesto que una situación mal planteada; si tiene una solución, será irremediablemente equivocada.

- Todo conflicto debe prever alternativas, por parte de las bases en que se va a negociar. Este término extraído del mundo del comercio. "Negociación", es legítimo aplicarlo aquí, sin falsos moralismos, para reconocer que se trata de una discusión por competencia,

que ambos bandos quieren sacar el máximo de beneficio para sí, para evitar la tensión que, evidentemente es irreconciliable, tanto que uno como el otro debieron presentar alternativas.

- Al iniciarse todo conflicto debe estipularse una serie de hechos que signifiquen simbólicamente cuál es el estado de avance de las discusiones en términos de éxitos o de derrotas para ambos bandos.

- Que se prevea un tiempo máximo para cierta clase de conflictos. Los conflictos, al menos a nivel interno, deben fijar un plazo prudencial para tomar una decisión aceptada o impuesta, pero valedera para todos. El tiempo es un factor decisivo en todo litigio, el tiempo debe ser calculado como un plazo dentro del cual se pueda llegar a un acuerdo sin que por el mismo transcurso del tiempo no resulten definitivamente lesionadas ambas partes. Ese tiempo no debe ser tomado de improviso, el que desee fijar el gobierno según la fuerza de las circunstancias, sino un tiempo previsto por la ley, entre otras cosas para que los negociadores sepan de antemano que no se puede jugar a la ley del cansancio y que existen responsabilidades específicas tanto para

unos como para otros.

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

5.1 DURACION DE LAS CONVERSACIONES

El artículo 1o. de la nueva ley, reformativo del artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 23 del decreto 2351 de 1965, determinó que las conversaciones de negociación de los Pliegos de Peticiones en esta Etapa de Arreglo Directo durarán quince (15) días hábiles, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por diez (10) días más.

En lo concerniente a este artículo de la nueva ley, considero que en realidad es poco lo que se ha pretendido en su reforma y más bien son los términos los que han sufrido cambios, pero sustancialmente no veo logros de gran envergadura. Se cambió la frase "arreglo directo", por la de "negociación de los Pliegos de Peticiones en esta Etapa de Arreglo Directo", pues se mantienen

vigentes los términos en cuanto al tiempo, que el artículo anterior también los había fijado en quince (15) días hábiles, prorrogables por diez (10) días más, diferenciándose en cuanto a que debe ser de común acuerdo, mientras que en la anterior, cualquiera de las partes podía solicitar la mencionada prórroga.

5.2 ACUERDO

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

Al tenor del artículo 2o. de la ley 39 de 1985, que reformó el artículo 435 del C.S.T. ha determinado que el Pliego de Peticiones debe ser presentado por "negociadores", que deberán estar investidos de plenos poderes para celebrar y suscribir los acuerdos a que se lleguen en la Etapa de Arreglo Directo. Con esta nueva disposición desaparecen las dificultades que en esta

etapa tenía la negociación, respecto del alcance de las facultades de los negociadores sindicales. Si bien es cierto que al comienzo de este párrafo anotamos que el artículo a que comentamos, determina la intervención de "negociadores", si en cierto modo nos referimos a que se determina dicha intervención, si bien no aparece con esa luz, se presume de antemano, que deben existir tales negociadores, a quienes el mismo artículo, les exige unas calidades específicas.

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

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

solicitudes en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego. La negativa o renuencia del patrono a iniciar las conversaciones de arreglo directo, le acarrearán sanciones con multas de cinco a diez veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del SENA. Es de anotar que en esta última parte del artículo 433 numeral 2o., fue reformado por el artículo 21 de la ley 11 de 1984, ya que el artículo anterior fijaba multas de sucesivas de dos mil pesos a cinco mil pesos por cada día de demora a favor del Instituto Colombiano de los Seguros Sociales.

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

En cuanto al desarrollo de las conversaciones se puede afirmar que la nueva modificación, ley 39 de 1985, le ha imprimido a ésta etapa un impulso en la agilización

de su desarrollo, despojándola de trámites engorrosos que al final no eran más que artificios dilatorios. Antes los artículos 435 y 436 del C.S.T., señalaban que los acuerdos sobre el pliego de peticiones desembocaban en la firma de la convención o pacto colectivo. En el caso contrario, es decir, sino se llegaba a ningún acuerdo se hacía constar en un acta, y estas diferencias eran sometidas al proceso de la conciliación; etapa ésta que fue drogada en su totalidad del C.S.T., por el artículo 40. de la ley 39 de 1985.

5.3 ETAPA DE LA MEDIACION

A partir de la vigencia de la nueva ley (39/85) se sustituye expresamente la anterior etapa de la Conciliación, para dar paso a una moderna concepción del discurrir de los conflictos colectivos en nuestro país, por el de la mediación, que se inicia al día siguiente de concluida la etapa de arreglo directo, consistente en la intervención obligatoria del Ministerio del Trabajo, cuya única finalidad es la de buscar una solución democrática al conflicto. Para dar cumplimiento a esta exigencia de la ley, el Ministerio del Trabajo deberá nombrar funcionarios idóneos y experimentados en la materia, y estarán investidos de amplias facultades para

mediar entre las partes en conflicto, deberán convocar las para presentarles fórmulas de solución suficientemente motivadas y claras, en forma tal que puedan ser rechazadas o aceptadas por las partes.

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

El Ministerio del Trabajo sancionará con multas de diez mil (\$ 10.000,00) a cien mil pesos (\$ 100.000,00) en favor del Instituto de los Seguros Sociales a una de las partes en conflicto que se niegue a suministrar o dilate el suministro de las informaciones, y hasta tanto la parte sancionada no haga la consignación de la multa a favor de la citada institución, no será oída y no se le dará trámite a los recursos legales interpuestos por ella.

en disposición de aceptar su mediación.

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

6. DECLARATORIA DE LA HUELGA

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

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

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

dores de la empresa respectiva, y por ende, no pueden asistir a la asamblea ni tienen voto para decidir la huelga u optar por el tribunal. Es de advertir también que los trabajadores no sindicalizados se benefician de la convención, bien directamente o por adhesión lo que implica su directo compromiso en el conflicto.

Las siguientes apreciaciones que a continuación me permito transcribir, provienen de un valioso comentario hecho por el doctor Jairo Escobar Padrón, Vicepresidente de asuntos sociales y laborales de la Asociación Nacional de Industriales "ANDI", aparecida en la revista Actualidad Laboral, editada por la Legis en su edición de Mayo-Junio de 1985.

"De otro lado, no fué la intención del legislador modificar mediante esta ley, las normas sobre representación sindical prevista en el artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el decreto 2351 de 1965, artículo 26. De estas normas se infiere que un sindicato minoritario jamás podrá tener la representación de todos los trabajadores. En efecto si uno de varios sindicatos minoritarios no pueden llevar la representación de los trabajadores de la empresa, un sindicato único, también minoritario tampoco podrá ejercer dicha represen

tación, pues donde hay la misma razón debe haber la misma disposición. Lo anterior se deriva de que la huelga es un acto eminentemente democrático que se rige por la ley de las mayorías. Máxime si se tiene en cuenta que estas disposiciones, que niegan la representación de todos los trabajadores al sindicato minoritario, para efectos de presentación del pliego de peticiones y negociación del conflicto, se toman más drásticas para la decisión de la huelga, pues para ello se consagró norma especial que en ningún caso podría interpretarse como que ella estableció menores requisitos o "la ley de las minorías" para un acto más trascendental y que afecta a todos los trabajadores.

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

Esto podría hacer pensar, a primera vista, que hoy los trabajadores pueden permanecer en el lugar del trabajo

durante el desarrollo de la huelga. Pero ésta conclusión entraña evidente error. En efecto, la permanencia del trabajador en el lugar de trabajo se fundamenta en su obligación de prestar un servicio a favor de un patrono, el cual le paga recíprocamente un salario. Empero, el contrato de trabajo se suspende "por huelga declarada en la forma prevenida por la ley"; y durante el período de la suspensión se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el patrono la de pagar los salarios de esos lapsos (artículo 51 y 53 del C.S.T.). Tiénese entonces que si no se puede prestar el servicio, precisamente en razón de la huelga, ni el patrono puede exigir que se labore, desaparece todo fundamento jurídico para que el trabajador pueda permanecer en el lugar de trabajo, al menos sin la asquiescencia del patrono o de los dueños de la empresa. Es un caso idéntico al que rige en todas aquellas situaciones en que desaparece la obligación de prestar el servicio; dominicales, vacaciones, licencias, clausura temporal de la empresa, etc. En este orden de ideas, puede concluirse legítimamente que la frase se suprimió porque era inócua. Si bien su supresión no carece de efectos prácticos, pues si no existe la obligación de abandonar el lugar de trabajo ello significa que puede hacerse la plausible excepción de

da y pacíficamente, así lo señala el artículo 446 y ordena a las autoridades el ingreso de trabajadores o grupos denominados minoritarios, siguiendo la normatividad del artículo 448. Por la naturaleza misma del conflicto de la huelga, se hace necesario que durante el curso del conflicto o parálisis de actividades, la misma ley autoriza a constituir comités de huelga, para así de esta manera poder manejar la compleja situación que se puede dar, ello está garantizado por el artículo 447 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

durante el desarrollo de la huelga. Pero ésta conclusión entraña evidente error. En efecto, la permanencia del trabajador en el lugar de trabajo se fundamenta en su obligación de prestar un servicio a favor de un patrono, el cual le paga recíprocamente un salario. Empero, el contrato de trabajo se suspende "por huelga declarada en la forma prevenida por la ley"; y durante el período de la suspensión se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el patrono la de pagar los salarios de esos lapsos (artículo 51 y 53 del C.S.T.). Tiénese entonces que si no se puede prestar el servicio, precisamente en razón de la huelga, ni el patrono puede exigir que se labore, desaparece todo fundamento jurídico para que el trabajador pueda permanecer en el lugar de trabajo, al menos sin la asquiescencia del patrono o de los dueños de la empresa. Es un caso idéntico al que rige en todas aquellas situaciones en que desaparece la obligación de prestar el servicio; dominicales, vacaciones, licencias, clausura temporal de la empresa, etc. En este orden de ideas, puede concluirse legítimamente que la frase se suprimió porque era inócua. Si bien su supresión no carece de efectos prácticos, pues si no existe la obligación de abandonar el lugar de trabajo ello significa que puede hacerse la plausible excepción de

algunos empleados, como por ejemplo: aquéllos que deben atender labores inaplazables y absolutamente indispensables, en los términos del artículo 449 del código sustantivo del trabajo, y hoy podría agregarse la presencia de funcionarios directivos de la empresa, que deben precisamente estar disponibles todo el tiempo para las negociaciones con el sindicato y para que éstas lleguen a un pronto arreglo".

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

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

La reglamentación de la huelga en Colombia está sujeta a los parámetros de la norma citada. La ley repite, e insiste en que su desarrollo debe efectuarse ordena

da y pacíficamente, así lo señala el artículo 446 y ordena a las autoridades el ingreso de trabajadores o grupos denominados minoritarios, siguiendo la normatividad del artículo 448. Por la naturaleza misma del conflicto de la huelga, se hace necesario que durante el curso del conflicto o parálisis de actividades, la misma ley autoriza a constituir comités de huelga, para así de esta manera poder manejar la compleja situación que se puede dar, ello está garantizado por el artículo 447 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

- Arbitramento en los servicios públicos
- Arbitramento por decisión de los trabajadores que pueden optar por esa vía de solución al terminar la mediación o en cualquier momento de la huelga.
- Arbitramento por decisión del Estado cuando un conflicto colectivo lleva más de cuarenta días de huelga. (D.939/66).
- Arbitramento por decisión del Estado cuando una huelga afecta gravemente la economía nacional considerada en su conjunto; en este caso el Presidente, previo concepto favorable de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia puede ordenar la terminación de la huelga y convocar a un tribunal de arbitramento para que resuelva el conflicto, tal como lo ordena la ley 48 de 1968.

La culminación de las negociaciones, por cualquiera

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

6.1 ARBITRAMENTO VOLUNTARIO

En nuestro derecho laboral, el arbitraje puede ser volun

tario u obligatorio. El promovido para solucionar conflictos jurídicos es voluntario siempre; mientras que el que se promueve conflictos económicos o de interés puede ser voluntario u obligatorio. Es obligatorio el conflicto económico por decisión de los trabajadores, por disposición legal o por acción gubernamental.

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

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

Según el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 453 y 455, los tribunales de arbitramento se componían de tres miembros uno por cada una de las partes y el tercero por el Ministerio del Trabajo. Sistema éste

adoptado por el decreto de 1965, art. 36, agregando que ninguna persona podría actuar como arbitro más de tres veces en un mismo año.

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

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

6.2 ARBITRAMENTO OBLIGATORIO

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

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

El Decreto Ley 276 de 1971, artículo 1o. dispuso que en los conflictos laborales que se representen durante la vigencia del Estado de Sitio declarado por el decreto 250 de 1971, principalmente en industrias o empresas relacionadas con la construcción, explotación, extracción y venta de minerales e hidrocarburos, llegada la etapa de prehuelga de que habla el Código Sustantivo del Trabajo, el gobierno someterá el diferendo a la decisión del tribunal de arbitramento obligatorio previsto en las leyes, cuando considere el cese de actividades constituye una causa más de turbación del orden o retardo de su restablecimiento.

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

A su vez el artículo 10. del Decreto 939/66, establece otro tipo de arbitramento obligatorio, pues dispone que cuando una huelga se prolongue por más de treinta días sin que las partes encuentren fórmulas de solución al conflicto que dió origen al cese de actividades, los trabajadores podrán, dentro de los diez (10) siguientes, solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio, caso en el cual se aplazarán las disposiciones legales vigentes.

La forma como están constituidos e integrados los tribunales de arbitramento obligatorio se rigen por el artículo 30 del ordinal tres de la ley 48 de 1968 del cual ya se hizo mención al tratar del arbitramento voluntario. Sólo falta agregar que las listas de las cuales se designan los arbitros, las integra la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia para un período de dos años, con doscientos ciudadanos, residentes en distintos

Departamentos, que sean abogados titulados, especialistas en derecho laboral o expertos en la situación económica del país, lo mismo que de su aspecto social, y de reconocida honorabilidad.

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

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

Al respecto ha dicho la Jurisprudencia Nacional:

Los términos del conflicto colectivo se expresan por la declaración de voluntad de los trabajadores o el patrono, o de ambos, de dar por terminada, total o parcialmente, una convención colectiva de trabajo que ha venido rigiendo sus relaciones específicas. Tal voluntad se hace manifiesta mediante la denuncia de la convención vigente, dentro del término para el efecto previsto en la ley o en aquella y respecto de cada parte en cierra su propósito de mejoramiento de condiciones en sus relaciones de trabajo con la otra.

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

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

6.3 HUELGA

El código define la huelga de las siguientes maneras:
Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal

o pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económica y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título.

La palabra huelga viene del verbo "holgar", que en términos generales significa descansar. Holgar por su parte viene del antiguo "folgar", y éste a su vez del latín "Follicare", que significa resollar, jadear. En sentido figurado quería decir respirar, tomar aliento después de una fatiga. Follicare, a su vez venía del latín follis que significaba fuelle. Holgar, sin embargo, tiene un sentido que lo relaciona más directamente con la carencia de trabajo o de ocupaciones, en general, que con el simple descanso. De ahí proviene precisamente, la denigrante calificación de holgazán, que se da a la persona que no solamente no tiene ocupación determinada, sino que además es vagabunda.

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

Hectór Humeres Magnan, en un sentido amplio la define

como la suspensión temporal o colectiva del trabajo, concertada por los que prestan algún servicio, sea por causa política, de derecho, económica o por simple solidaridad con otros grupos y que persiguen obtener un cambio en el régimen político existente, en el primer caso, conquista sociales en los siguientes, o apoyo, a peticiones extrañas en el último.

Alejandro Gallard Folch, por su parte dice que la huelga es la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político, o bien manifestarse en protesta, contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras.

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

A su vez Ernesto Krotoschin, la define como la interrupción colectiva y concertada del trabajo por un grupo

de trabajadores, con el fin inmediato de paralizar o perturbar el normal funcionamiento de una o varias empresas, ejerciendo así presión sobre la parte patronal o sobre terceros.

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

Para Guillermo Cabanellas, es la cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos.

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

Como conclusiones de estas diferentes definiciones de la huelga, entendemos que lo realmente fundamental de todo lo dicho por diferentes tratadistas, son esencial

mente los elementos que la constituyen, son ellos:

- Suspensión colectiva. Requiere que sea ejercitada por un grupo de trabajadores el que declare la suspensión de las actividades.

- Suspensión temporal. La suspensión de labores, además de ser colectivas requiere que sea temporal, no se conbe entonces que una huelga pueda ser indefinida, necesariamente debe tener un límite en el tiempo.

- Suspensión concertada. La huelga por ser un mecanismo de solidaridad entre los hombres asociados por su condición de trabajadores, requiere por lo tanto de este elemento primordial, que sea la voluntad concertada de los trabajadores, que determinen votar una huelga.

- Realizada por los trabajadores. Sí son los trabajadores la esencia del conflicto, son ellos precisamente los que conciertan el acuerdo de llevar a cabo la suspensión de las labores, no siendo ello así, no cabe, lógicamente hablar de huelga. Solo los trabajadores por ser el elemento subordinado, en una relación trabajo es el que puede declarar la huelga en un momento dado.

- Finalidad. Se persigue un objetivo, esa finalidad por el cual nace el conflicto, se genera por unas condiciones de trabajo que el trabajador no puede soportar en un determinado momento y es entonces cuando estalla. Persigue justamente reivindicaciones de tipo salarial y social, como también pueden ser de orden profesional.

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

CONCLUSIONES

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

Colombia con un alto índice de crecimiento demográfico, aunque menos espectacular que el que hace algunos años se temía; afectados por la constante migración masiva desde un campo empobrecido hacia unos proyectos de ciudades, hipetrofiadas y pauperrimas; con sólo algunos sectores incipientes e inestables de economía moderna o in

dustrial; con un sector terciario o de servicios desproporcionado e improductivo, sufren más del desempleo oculto o disfrazado, y del subempleo manifiesto, que del desempleo abierto y demarcado, que es el único susceptible de ser atendido por la técnica moderna de la seguridad social.

BIBLIOGRAFIA

ARCO. Revista del Pensamiento Colombiano. Núm. 259, Agosoto de 1982.

ARENAS MONSALVE, Gerardo. El Nuevo Régimen de las Negociaciones Colectivas. Revista Actualidad Laboral. Edificaciones de Legis. Marzo/Abril de 1985.

CAICEDO, Edgard. Historia de las Luchas Sindicales en Colombia. 3ed. Bogotá, Fondo Editorial Suramérica.

CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. 3ed. Bogotá, Temis, 1981.

CUELLO IRIARTE, Gustavo. El Servicio Público. Universi-
tas, Núm 49, 1975.

CRUZ SANTOS, Abel. Economía y Hacienda Pública. Bogotá,
Lerner, t. 1, 1965.

DOCUMENTOS POLITICOS, Revista del Partido Comunista
de Colombia. Bogotá, Núm. 141, Abril de 1980.

ESCOBAR URIBE, Ignacio. Los Conflictos Colectivos de
Trabajo en Colombia. Bogotá, Temis, 1975.

ESCOBAR PADRON, Jairo. La ANDI, analiza la ley 39 de
1985. Revista Actualidad Laboral, Legis, Mayo-Junio,
1985.