

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS EN
"MATERIA LABORAL"

ALFREDO ORTEGA PEREZ

EDGAR NAVARRO AGUIRRE

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 # 0239110

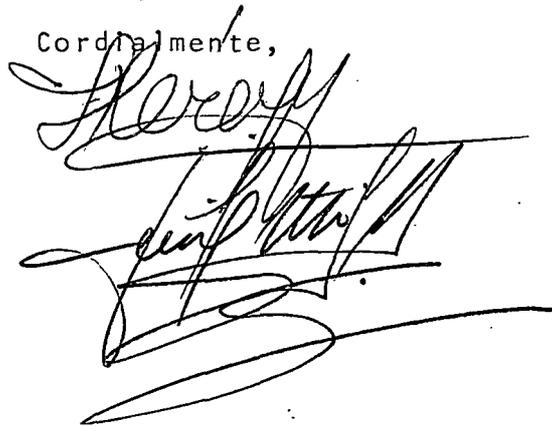


Doctor
CARLOS LLANOS SANCHEZ
Decano Facultad de Derecho
Universidad Simón Bolívar
Ciudad.

Apreciado Doctor:

Por medio de la presente agradezco la designación como Director de Tesis del trabajo de investigación titulado "Clasificación de los Conflictos en Materia Laboral", presentado por los egresados: ALFREDO ORTEGA PEREZ y EDGAR NAVARRO. AGUIRRE, 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,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Carlos Llanos Sanchez', written over a horizontal line. Below the signature is another horizontal line.

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

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	
1. HISTORIA DE LOS CONFLICTOS SOCIALES	1
1.1. NACIMIENTO, ELEMENTOS HISTORICOS, ECONOMICOS, POLITICOS Y JURIDICOS DE LOS CONFLICTOS SOCIALES	1
1.2. HISTORIA DE LOS CONFLICTOS SOCIALES EN COLOMBIA	2
1.3. FORMACION DE LAS ORGANIZACIONES OBRERAS EN COLOMBIA	5
1.3.1. ORIGEN DE LA CLASE OBRERA	5
1.3.2. ETAPAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL	7
2. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	38
2.1. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	40
2.2. CONFLICTO JURIDICO O DE DERECHO	42
2.3. CONFLICTO ECONOMICO O DE INTERESES	43
2.4. OTRAS CLASIFICACIONES DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	44
3. LA HUELGA	48
3.1. EL CONFLICTO COLECTIVO A LA LUZ DE LA LEGISLACION LABORAL COLOMBIANA	48
3.2. DISTINTAS DEFEINICIONES	50
3.3. LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS	51
3.4. REQUISITOS PARA UNA HUELGA EN COLOMBIA	53
3.5. ANALISIS CRITICO DE LA HUELGA EN COLOMBIA	55
4. DISTINTAS ETAPAS PARA EL ARREGLO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO	57
4.1. ARREGLO DIRECTO	57

	Pág.
4.2. MEDIACION	59
4.3. DECLARATORIA Y DESARROLLO DE LA HUELGA	63
4.4. EL ARBITRAMENTO	66
4.5. EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL	68
4.6. EL LAUDO ARBITRAL	70
4.7. EFECTOS DEL LAUDO ARBITRAL	70
5. EFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA	72
5.1. SITUACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	72
5.2. SUSPENSION COLECTIVA ILEGAL DEL TRABAJO	74
5.3. INTERVENCION DEL ESTADO	76
5.4. DOCTRINAS Y CONCEPTOS	77
6. CONVENCIONES Y PACTOS COLECTIVOS	80
6.1. DEFINICIONES, CONTENIDO Y FORMA	80
6.2. APLICACION DE LA CONVENCION Y DE LOS PACTOS	85
6.3. DIFERENCIAS ENTRE CONVENCION Y PACTO COLECTIVO	87
6.4. DURACION Y PRORROGA	87
6.5. REVISION, TERMINACION E INCUMPLIMIENTO	89
6.6. ANALISIS Y CRITICAS	91
7. CONTRATOS SINDICALES	94
7.1. DEFINICIONES Y CONTENIDO	94
7.2. ANALISIS CRITICO DE LOS CONTRATOS SINDICALES	95
8. CONCLUSIONES	98
BIBLIOGRAFIA	102

1. HISTORIA DE LOS CONFLICTOS SOCIALES

1.1. NACIMIENTO, ELEMENTOS HISTORICOS, ECONOMICOS, POLITICOS Y JURIDICOS DE LOS CONFLICTOS SOCIALES.

Los conflictos sociales aparecen con el nacimiento de la sociedad. Antes de su aparición no es posible hablar de conflictos.

El hombre por su propia naturaleza y destinación, es llamado a vivir en sociedad; su deseo de asociarse tuvo su desarrollo en la misma proporción en que fue colocando su capacidad al servicio de los demás, o tuvo que hacer frente al peligro común, lo primero, porque todos estamos destinados a ello, he ahí el por qué se dice que el hombre fue creado para vivir en sociedad, pues la mejor forma de servirla es precisamente con su fuerza de trabajo; y lo segundo porque el ser humano comprendió que de manera aislada le era imposible alcanzar las metas sociales y económicas.

La sociedad aparece como un resultado de la evolución del hombre, como consecuencia de los diversos pasos de esa evolución y a medida que se descubre el fuego y surge la familia como la célula estructural del primer tipo de sociedad, los avances de los conocimientos de la humanidad, la aparición de los metales, la perfección de los instrumentos de trabajo y la división natural y

social del trabajo.

Como consecuencia de la división social del trabajo, se permite que unos grupos sociales tengan más de lo necesario para subsistir, mientras que a otros grupos les falta lo indispensable para existir.

Esto trajo consigo la dependencia económica de unos grupos sociales a otros, la división de la sociedad en clases. La primera de estas divisiones conocidas es la de Esclavos y Esclavistas. Estas relaciones sociales hacen que sobre estas bases estén determinadas las relaciones económicas, políticas y jurídicas de la época .

El desarrollo de la sociedad como consecuencia natural de su evolución, nos lleva a la transformación de la sociedad esclavista a la sociedad feudal, a la sociedad capitalista y a la aparición de las nuevas doctrinas filosóficas, políticas y jurídicas de la época.

1.2. HISTORIA DE LOS CONFLICTOS SOCIALES EN COLOMBIA.

La historia de los conflictos sociales en Colombia tiene su explicación y desenvolvimiento en el proceso histórico de todos los países del nuevo continente.

Al descubrimiento de América, el continente europeo se encontraba en plena etapa del feudalismo. Ocurre pues, el enfrentamiento de dos civilizaciones, la una, la europea, con una realidad social, económica y política de tipo feudal y la otra, la americana, en plena etapa de la comunidad primitiva.

De este enfrentamiento es lógico que sea la civilización más avanzada, la que termina imponiéndose sobre la otra mucho más atrasada. Este sometimiento se da paulatinamente y por etapas claramente definidas y conocidas en la historia con los nombres de La Conquista y La Colonia.

Al descubrimiento de América, el continente se encontraba poblado de tribus nativas, conocidas comúnmente con el nombre de Indígenas y que practicaban el régimen social e histórico de la comunidad primitiva. Dentro de este marco no había contradicción social, no había disparidad social y los elementos eran los característicos de la comunidad primitiva:

- a) División natural del trabajo, y
- b) División social del trabajo.

Es a través del estudio y comprensión del enfrentamiento de estas dos civilizaciones en donde se encuentra la razón histórica de los albores de los conflictos sociales en Colombia.

Estas razones hay que buscarlas en la desintegración consciente y sistematizada de las comunidades indígenas existentes en América y en particular en Colombia y que como dije anteriormente se conoce

históricamente como época de La Conquista. Detrás de toda conquista hay circunstancias que empujan a esas conquistas. Estas circunstancias son:

- 1.) El sistema económico
- 2.) La política imperante
- 3.) La ideología del país conquistador.

El sistema económico feudal europeo, trajo como consecuencia, la desaparición de la economía de las tribus indígenas por la asimilación e imposición del sistema que traía el conquistador.

Estos grupos indígenas fueron integrados a la explotación de las minas y las plantaciones agrícolas e igualmente se fusionaron los elementos raciales. Con esta fusión económica y étnica, sobre la base de las instituciones feudales, se transformó la naturaleza, los oficios y las labores domésticas del trabajo.

Estos hechos dan origen al nacimiento de la época conocida como La Colonia, época en la cual, se consolidaron la economía, la cultura y los elementos del sistema feudal español en Colombia. La Colonia, es pues, la consolidación y la sistematización de la forma de gobierno, expresión de la monarquía imperial española.

En este período comienzan a expresarse los trabajos artesanos y manufactureros del siglo XVI al siglo XVII, el feudalismo inicia su decadencia e incursionan las relaciones pre-capitalistas de producción, que se dan en Europa como consecuencia de la revolución industrial inglesa, la revolución francesa y la

filosofía clásica alemana.

Los imperios español y francés, se resienten y buscan un soporte económico en sus colonias y es a partir del siglo XVII cuando las colonias de España en América, entre ellas Colombia, aprovechan estas circunstancias y se producen los primeros gritos de independencia en el continente americano.

En Europa, se entra en la etapa del maquinismo y empiezan a tomar relevancia las contradicciones sociales, que son la base del nacimiento de una clase políticamente definida (la clase proletaria) y por otro lado los capitalistas como clase socialmente opuesta. Estas manifestaciones se dieron primeramente en Inglaterra, luego en los Estados Unidos de Norte-América como colonia de ésta, de allí pasa al resto de América y como consecuencia a Colombia.

1.3. FORMACION DE LAS ORGANIZACIONES OBRERAS EN COLOMBIA

1.3.1. ORIGEN DE LA CLASE OBRERA.

Históricamente, se ha considerado a la Sociedad de Artesanos de Bogotá, como la primera organización obrera fundada en el siglo XIX, más concretamente en el año 1.847 y surge en una época considerada supremamente importante dentro del estudio de nuestra historia económico-política.

Es la etapa en la cual las nuevas generaciones necesitan destruir la estructura económica de la colonia de la Nueva Granada.

Un estudio de los estatutos de la Sociedad de Artesanos, nos demuestra que su fundación es una reacción contra el intento de la liberación de la economía hacia el establecimiento del libre-cambio. Como es lógico, esta política económica, traía perjuicios a los artesanos, los que no podían competir con las manufacturas europeas.

Una vez organizada la Sociedad de Artesanos, los políticos liberales vieron en ella una magnífica fuente de apoyo, poniéndoles en contraposición al gobierno conservador de Mosquera, el cual había desmejorado a los artesanos, reduciendo los derechos de aduana. Terminó pues, esta sociedad, convirtiéndose en un instrumento político y con gran intervención activa en las elecciones para el período presidencial de 1.849 a 1.852.

Esta eficaz intervención en política de la Sociedad de Artesanos, ocasionó la proliferación de diversas sociedades, llamadas "Democráticas", "de amigos", "de ayuda mutua", etc..

Estas primeras organizaciones de tipo gremial, pero de formas híbridas, terminaron haciendo surgir situaciones confusas, las que finalmente fueron aprovechadas por los políticos, en beneficio de sus objetivos electorales y como efecto inmediato, destruyeron la clase artesanal, pero sin causar la industrialización necesaria,

peldaños hacia un sindicalismo organizado.

En 1.909, el gobierno reconoció el primer sindicato de Colombia: La Sociedad de Artesanos de Sonsón, cuyo reconocimiento abre paso a la vida sindical organizada. Se afirma que la Iglesia fue la promotora de esta organización.

Históricamente se afirma que las primeras organizaciones sindicalistas de esa época fueron promovidas por la Iglesia, y por tanto tenían estructuras y configuraciones que tendían a las formas e ideales religiosos. No obstante lo anterior, estas organizaciones sirvieron para iniciar los primeros dirigentes sindicales en el aprendizaje de las técnicas de organización y métodos o tácticas. La etapa que estamos estudiando se distingue por la existencia de las primeras huelgas obreras en el país, las que son necesarias en la forma más o menos detallada para sacar las conclusiones del resultado de ellas en los campos económicos, políticos, sociales y laborales.

Es apenas a partir de 1918 cuando el sindicalismo colombiano despierta hacia una realidad, pues el aprovechamiento de su fuerza grupal es capitalizado para encausar movimientos huelguísticos con fines de redención económica especialmente en la parte salarial.

Las primeras huelgas obreras en Colombia no fueron efectuadas por organizaciones sindicales permanentes y todas presentaron las siguientes características generales:

- a.- Espontáneas
- b.- De corta duración
- c.- En los servicios públicos
- d.- En la costa
- e.- Amenazas y violencias
- f.- Desorganizadas
- g.- Solicitud de mejores condiciones de trabajo.

La razón de que las huelgas se iniciaran en la costa tiene su explicación lógica en que los puertos del caribe, y del río Magdalena, los trabajadores recibían constantemente las ideologías extranjeras bajo la influencia del socialismo y el anarquismo. Igualmente en esta región se encontraban las mayores concentraciones de obreros asalariados.

En los puertos, las condiciones de trabajo y los salarios eran malos y con las influencias arriba descritas, se dieron las condiciones propicias o necesarias para las huelgas y manifestaciones sindicalistas.

La primera huelga, se afirma, se produjo en Barranquilla el 10. de Enero de 1918 y fue promovida por los trabajadores del puerto. Los trabajadores levantaron los rieles del ferrocarril que conducía a Puerto Colombia e impidieron que se llevara agua allí. Amenazaron a los obreros, que en principio, no se unieron al movimiento. Los trabajadores consiguieron un aumento del 50% en sus jornales. Este logro sindical animó e incentivó para que se

efectuaran actos iguales en otras ciudades del país. En el mismo mes y año, la Sociedad de Artesanos y obreros de Cartagena, organizó un paro en el puerto de esta ciudad, pero por las desconfianzas creadas por las partes en conflicto, degenera en un motín con un saldo de dos civiles y un policía muerto. El gobierno se vió obligado a declarar el estado de sitio en la costa del caribe y a tomar medidas enérgicas contra los huelguistas y aunque las medidas fueron efectivas para romper la huelga, en Santa Marta, los obreros se unieron al movimiento huelguístico. Fue una huelga conjunta de los trabajadores del puerto y del ferrocarril de Santa Marta. Esta huelga duró (4) días, en los cuales al igual que en Barranquilla y Cartagena hubo desórdenes y violencia. No obstante los obreros lograron un aumento del 25% en sus salarios.

Durante todo el año de 1918 se constituyeron diversas organizaciones sindicales y al final del año se fundó la Confederación de Acción Social en Bogotá con el propósito del mejoramiento de la clase obrera, aunque parece que esta confederación no era una iniciativa obrera.

Es importante en esta época, el Congreso Obrero, efectuado en Enero de 1.919, al cual asistieron más de 500 trabajadores a la ciudad de Bogotá.

Parece que para esta época las sociedades de mutuo auxilio se transformaron en sindicatos militantes. También en este congreso

que, dada la gran labor ya realizada en pro de las nuevas ideas había ya un medio perfectamente apropiado para tomar el poder por la fuerza; más como los primeros sostuvieron que aún no se había llegado a tal grado de evolución y que era menester de una mayor lucha, quienes opinaban por la afirmativa resolvieron llamarse Comunistas, a la par que los otros conservaron un nombre que si los separaba en los medios, les conservaba la fraternidad de las ideas integrales" (3).

Sin embargo, todo ese florecer socialista se fue opacando y sus principales intelectuales pasaron a engrosar las filas del partido liberal. JORGE ELIECER GAITAN, también lo hizo, pero manteniéndose siempre en el lado izquierdo hasta su muerte en 1948.

Hemos esbozado estos conceptos con el fin de resaltar la colaboración de las ideas socialistas en la fundación de las primeras organizaciones obreras de comienzos de siglo y haber obligado al partido liberal a revisar y modernizar su ideología.

En el estudio de esta etapa, es conveniente también resaltar las más famosas huelgas de esta época, todas dirigidas por ideólogos comunistas, quienes eran los que dominaban el movimiento sindical de ese entonces. Hay que tener en cuenta, también la prosperidad económica del país, de los años 1923 a 1930 debido al ingreso de capital extranjero proveniente, una parte, del primer pago de

(3) MONTOYA URRUTIA Miguel, Historia del sindicalismo en Colombia, Medellín, Editorial La Carreta, p. 104-105.

\$25.000.000.00 de dólares, con que los Estados Unidos indemnizaron a Colombia por su intervención en la segregación de Panamá y por otra parte, Colombia logró obtener préstamos en los mercados norteamericanos y europeos.

"Entre 1923 y 1928 entraron al país \$200.000.000.00 de dólares en la forma de crédito y por el pago de la indemnización" (4). "Y de 1920 a 1929 las inversiones de ciudadanos norteamericanos en Colombia subieron de \$30.000.000.00 a \$200.000.000.00 de dólares" (5).

El resultado de este ingreso de capital, creó serios y graves problemas a la economía y su desmesurada elevación de los precios, que afectó considerablemente a las clases asalariadas.

Por otro lado, a partir de 1920, el fenómeno del desempleo, se convertía en un problema de orden público. En Medellín se calculó que 3.000 trabajadores se encontraban desempleados y que las empresas estaban despidiendo obreros y reduciendo los salarios.(6)

A pesar de lo anterior, las tres famosas huelgas de que hablé anteriormente y que voy ahora a enumerar, han sido consideradas

(4) TORRES GARCIA Guillermo; Historia de la moneda en Colombia, Bogotá, Banco de la República, 1945, p. 353.

(5) RIPPY S. Fred, The capitalistics and Colombia, N.Y., The vanguard press, 1931, p. 152.

(6) EL ESPECTADOR, Noviembre y Diciembre 1920.

por la mayoría de los escritores, más de tipo político que económico.

Hay que, sin embargo, hacer relevancia de una personalidad fogosa que para esa época fue figura preponderante en todos estos procesos, se trata de MARIA CANO "La flor del trabajo de Colombia", la primera mujer que se lanzó entre nosotros al torbellino de las lides sociales y cuya palabra emotiva tenía la virtud de elevar a los obreros por encima de su propia comprensión y de hacerles ver que también tenían derecho a la esperanza. (7).

HUELGA CONTRA LA TROPICAL OIL COMPANY

Esta huelga, fue organizada por RAUL EDUARDO MAHECHA, líder comunista, quien organizó la mayoría de las huelgas de esta época. MAHECHA hizo circular un folleto en el que pedía un aumento de salarios y el cumplimiento por parte de la compañía, de un pacto que había firmado en Marzo. Pero el argumento más efectivo para la huelga, residía en la afirmación de que en la cercana región de Puerto Wilches, el ferrocarril necesitaba trabajadores y estaba dispuesto a pagar más de los \$1.50 pagados por la Tropical Oil. (8)

El 8 de Octubre de 1924 más 50 obreros se declararon en huelga y

(7) MOLINA Gerardo, Las ideas ideales en Colombia, 1915-1934, Edición tercer mundo, p. 123.

(8) URRUTIA MONTOYA Miguel, op. citada, p. 119.

La huelga se desencadenó el 5 de Enero de 1.927 y en forma espontánea como la anterior, e igualmente dirigida por MAHECHA, hombre emotivo, voluntarioso y precipitado; la paralización contó con el apoyo de la población, y por eso se logró el hecho espléndido de que 5.000 trabajadores fueran alimentados durante varios días gracias al apoyo fervoroso de la ciudadanía. (11).

MARIA CANO e IGNACIO TORRES GIRALDO, viajaron a Barranca y en una de sus exposiciones de arenga a los obreros, la CANO, pedía una "revolución a la rusa en Colombia" y con el beneplácito del público, atacó a los ricos, al gobierno, la religión y los curas. Cuando los obreros se convencieron de que la compañía no negociaría y que el gobierno no la obligaría, continuaron los desórdenes, lo que obligó a la policía a disparar sobre los trabajadores con un saldo de varios muertos y heridos.

Nuevamente MAHECHA y sus compañeros fueron encarcelados y deportados. La Tropical volvía a resolver sus problemas obrero-patronales, con la violencia y la policía, y el gobierno conservador siguió perdiendo prestigio entre la población urbana.

LA HUELGA CONTRA LA UNITED FRUIT COMPANY

Es indiscutiblemente, la más famosa huelga de nuestra historia,

(11) MOLINA Gerardo, op. citada, p. 123.

sobre ella se han escrito textos completos por ilustres escritores.

Por lo anterior, sólo me limitaré en esta tesis a rellevar los aspectos más importantes de este acontecimiento.

Esta huelga, a diferencia de las anteriores, fue planeada y organizada con anticipación y ocasionó además la pérdida de muchas vidas humanas, el desprestigio del gobierno conservador y el próximo regreso al poder del liberalismo.

En Colombia, como en otras repúblicas latinoamericanas, la United Fruit Company constituía un Estado dentro del Estado. Poseía su propio ferrocarril, su propio telégrafo y su propia cadena de tiendas por menudeo. Además, como había ocurrido en el territorio de la Tropical Oil Company, había comprado la administración local y era el gobierno de "facto" de la Zona Bananera. El monopolio de la compañía de la red de irrigación de la zona, además de su monopolio del transporte, le daba un control completo sobre los productores nacionales y le permitía pagar bajos precios por el producto. (12).

Esta situación producía un constante conflicto entre los productores colombianos y la compañía. Esta pagaba parte de sus salarios con cupones válidos únicamente en las tiendas de la compañía, en perjuicio de los comerciantes nacionales, lo que

(12) MINISTERIO DE INDUSTRIAS, Memorias

ocasionó naturalmente el apoyo de éstos a las actividades huelgísticas.

Los trabajadores presentaron unas peticiones a la compañía que eran esencialmente las mismas que habían presentado diez años antes, es decir, en 1918. Es bueno hacer notar que en esa oportunidad la compañía había "solucionado el problema" prometiendo consultar a la Casa Matriz en Boston las peticiones obreras. Lógicamente diez años después, los trabajadores no aceptarían sino soluciones claras y efectivas.

Creo que las más importantes y urgentes peticiones eran: la eliminación de los sistemas de contratistas y de "pago por cupones" y el aumento de salarios. El verdadero organizador de la huelga fue RAUL EDUARDO MAHECHA.

El sistema de contratistas, que como cosa paradójica, aún abusan de él muchas empresas del país, era sumamente perjudicial para los trabajadores. La eliminación del sistema de almacenes de la compañía, era una petición que sirvió además para contar con el apoyo valioso de los comerciantes de la región.

La huelga se desarrollaba normalmente y dentro de las parámetros de la escasa legislación laboral de la época. Es ampliamente sabido que esta legislación bajo el pretexto de proteger la "libertad de trabajo", amparaba el esquirolaje, y precisamente para amparar a estos esquiroleros y controlar la huelga, fue enviado

el General CORTES VARGAS, quien favoreció desde el comienzo la posición de la compañía.

Las primeras actitudes parcializadas del ejército, fueron el apresamiento de más de 400 huelguistas y la detención del Inspector del Trabajo por el delito de "declarar la huelga legal y las peticiones obreras razonables".

Cuando la compañía se dio cuenta que que el gobierno y el ejército los favorecían, comenzaron a trabajar de nuevo el 4 de Diciembre. "Ese día muchos trabajadores cortaron frutas y como consecuencia, la huelga se hizo más radical y violenta. Una patrulla del ejército fue desarmada por los trabajadores y los líderes de la huelga decidieron convocar una reunión de todos los trabajadores para el seis, con el objeto de pedirle al gobernador que interviniera en el conflicto como árbitro. Por estos días la huelga había entrado en su quinta semana y los trabajadores habían pedido el apoyo de los comerciantes y por lo tanto, estaban en una situación desesperada. Para llevar el conflicto a su fin, decidieron bloquear las líneas ferreas, y mujeres y niños se sentaron en los rieles para que los trenes cargados con frutas no llegaran al Puerto. La ciudad de Ciénaga había sido invadida por los huelguistas, mientras que el General CORTES recibía información de que había sido declarado el Estado de Sitio y órdenes de disparar sobre la multitud si fuere el caso".

A la 1:30 del 6 de Diciembre, un pelotón del ejército entró en la

plaza, un oficial leyó la declaración de Estado de Sitio, y se le dieron cinco minutos a la multitud para que se dispersara. La ruidosa multitud, parte de la cual no alcanzó a oír la lectura del decreto, como era de esperar, no se movió. Después de que pasó el tiempo concedido, el General CORTES VARGAS, ordenó a sus tropas disparar contra la multitud, y según su propia versión, trece (13) personas indefensas y pacíficas murieron y diecinueve (19) quedaron heridas".

"Después de esto, comenzó el reino del terror. Los huelguistas en su huida quemaron y saquearon . En el campamento de Sevilla, se libró una batalla por varias horas. El almacén de la Compañía y otros edificios fueron quemados hasta los cimientos y los huelguistas intentaron quemar vivos a los empleados norteamericanos y colombianos que estaban resistiendo en la única casa que quedaba. Antes de que esto ocurriera, sin embargo, llegó el ejército, y en la batalla que siguió murieron veintinueve más, incluyendo a ERASMO CORONELL, el más activo de los delegados de los trabajadores en las negociaciones de las semanas precedentes" (13).

Nunca se sabrá el número de muertos, resultado de esta famosa huelga. Algunos corresponsales de prensa, hablaron de cien (100), pero con un criterio muy objetivo TORRES GIRALDO menciona la cifra de un mil cuatrocientos (1.400).

(13) URRUTUIA MONTOYA Miguel, op. citada pp.128-129.

Las conclusiones que pueden sacarse del período que hemos analizado, son las que el obrerismo, ganó el derecho a que sus problemas formaran parte de la problemática colombiana y que su clase tenga que ser tenida en cuenta como factor importante en el desenvolvimiento del Estado y la forma como debe ser organizada la sociedad.

Históricamente, se ha convenido en que la forma en que el Gobierno trató el problema de la huelga de la zona bananera, fue el comienzo del fin de la hegemonía conservadora.

B. Ascenso y Desviación (1930 - 1945)

Se inicia esta etapa con la caída del conservatismo y el ascenso al poder del liberalismo. Sin embargo, hay disparidad de opiniones sobre si este hecho, fue un triunfo liberal o una caída conservadora. En todo caso, para el sindicalismo nacía un etapa importante con el ascenso al poder del partido liberal que estaba frecuentemente comprometido con la clase obrera.

El primer Presidente liberal ENRIQUE OLAYA HERRERA, quien se decidió rápidamente por el intervencionismo del Estado antes de que la Reforma Constitucional de 1936 lo estableciera. Sin embargo, los actos ejecutados por el Presidente OLAYA facilitaron la consagración de las mencionadas reformas posteriormente.

En el campo laboral el Presidente OLAYA estaba obligado a corresponder, con el otorgamiento de leyes laborales y con un trato justo, los votos de los obreros que habían ayudado a llevarlo al Poder.

"Se trataba de reconocer esas batallas y de retribuir esos servicios, por lo cual, no pueden estimarse los logros de que vamos a hablar como un gesto paternalista del gobierno, aunque es bien posible que algunos dirigentes buscaron de ese modo incorporar los inconformes al sistema que se estaba estructurando y atenuar el alcance clasista de sus reivindicaciones" (14) .

Las principales leyes en materia laboral del período del Presidente OLAYA HERRERA, fueron las siguientes:

- 1o.) Ley 83 de 1931 que reconoció y reglamentó el fenómeno sindical.
- 2o.) Ley 105 de 1931 que decretó la inembargabilidad de algunos salarios.
- 3o.) Ley 134 de 1931 sobre el funcionamiento de las cooperativas.
- 4o.) Ley sobre jubilación de empleados y obreros ferroviarios dictada en 1932.
- 5o.) Decreto 895 que estableció la jornada de ocho(8) horas.
- 6o.) Ley 10 de 1934 que consagró las Prestaciones de Vacaciones, el auxilio por enfermedad y la Cesantía por despido injusto, para los empleados particulares.

(14) MOLINA Gerardo, op. citada, p.247.

Por otro lado, el Gobierno implantó un tratamiento especial a los obreros en sus peticiones y en sus labores de organización. La Ley 83 de 1931 fomentó la creación de nuevos sindicatos y un manejo muy distinto de las huelgas numerosas que se efectuaron entre 1933 y 1934.

No quiere lo anterior decir que se hubiera cambiado sustancialmente la posición ideológica del gobierno; la protección legal del sindicalismo que estableció la Ley 83 de 1931, no era suficiente ya que en ella se contemplaba especial protección a los esquiroleros. La persecución sindical se sancionaba con multas de veinte a docientos pesos m.l. (\$20,00 a \$ 200,00) precio irrisorio aún en esa época, y que cualquier compañía gastaba gustosa cuando necesitaba destruir o debilitar un sindicato; también prohibió la participación de los Sindicatos en política y autorizó a la Oficina del Trabajo, para que disolviera toda organización que lo hiciera.

De todas formas, el desarrollo del movimiento obrero durante ese período se debió más al apoyo que el Gobierno dió al sindicalismo que a la legislación en sí misma.

En este estado se encontraba la situación laboral del País, cuando fue elegido el doctor ALFONSO LOPEZ FUMAREJO, Presidente de la República, para el período de 1934 a 1938.

Aunque durante el gobierno de LOPEZ hubo poca legislación laboral,

el movimiento obrero, creció tremendamente.

ALFONSO LOPEZ PUMAREJO, puso en movimiento su "revolución en marcha" para favorecer a las clases trabajadoras, desde todos los puntos de vista. En la mediación de los conflictos colectivos de trabajo intervenía con fortaleza "obligando" a los patronos a que negociaran e hicieran concesiones.

Las tres medidas que simbolizaron la "revolución en marcha" fueron:

La Reforma Tributaria

La Reforma Agraria

La Democratización de la Educación.

ALFONSO LOPEZ fue sucedido en el poder por el Dr. EDUARDO SANTOS (1938 - 1942), quien se encargó de frenar un poco el ascenso del sindicalismo. En este período se agudiza el enfrentamiento entre los grupos políticos del movimiento obrero. Los comunistas se quejaban del auge e influencia de las ideologías burguesas liberales y del apoliticismo sindical.

En el seno de la C.T.C. se sucedieron enfrentamientos entre los comunistas y la mayoría liberal que propendía por la colaboración de clases y el apoliticismo sindical.

Llegaron a reunirse dos congresos rivales, uno en Barranquilla por la fracción comunista, y otro en Barrancabermeja, bajo el patrocinio del gobierno que expulsó de la C.T.C. a los comunistas.

Las consecuencias de la Segunda Guerra Mundial, fueron trascendentales y de repercusión posterior en toda nuestra historia.

Un proceso de inflación dió origen a un alza en el costo de la vida, acompañado de otros fenómenos importantes cargados de implicaciones.

"El enriquecimiento acelerado de un estrecho sector social iba dando origen a la oligarquía que denunciara vigorosamente GAITAN en los años inmediatamente posteriores, y marcaba nuevos y abismales contrastes en la sociedad colombiana" (15) .

Era esta la situación cuando llegó al poder nuevamente, el Dr. ALFONSO LOPEZ PUMAREJO, quien contaba con el apoyo de los sectores populares de su partido y con todas las fuerzas de izquierda, incluido el partido comunista de la C.T.C.

Durante este período la oposición fue más frontal , tanto que se vió obligado a renunciar para evitar una probable guerra civil que se presentía. Antes de su renuncia le tocó enfrentar un amago de "Golpe de Estado" que falló por el apoyo del pueblo a su gobierno y por la división de los militares que efectuaron el golpe.

El presidente LOPEZ en virtud de facultades concedidas por la

(15) CAICEDO Edgar, Historia de las luchas sindicales en Colombia, Ediciones suramérica, Bogotá, 72.

Constitución Nacional, dictó varios Decretos por los cuales se reconocía por primera vez en el país, la remuneración del descanso dominical, el reconocimiento del auxilio de cesantía aún en el caso de mala conducta, el fuero sindical, el contrato presuntivo, las indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, etc.

En el año de 1945, se promulgó la Ley 6a. de suprema importancia en las conquistas legales de la clase obrera. Esta ley que "transformó" por completo la naturaleza de las relaciones industriales en Colombia, recogió literalmente los avances laborales y sociales consignados en los Decretos de LOPEZ, cuya enumeración acabamos de citar. 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 patronal" (16)

C. Paralelismo y Violencia (1946 - 1957)

Este período, que es precedido por la renuncia de ALFONSO LOPEZ y el asumo del poder por el Dr. ALBERTO LLERAS CAMARGO, tiene como hecho inicial importante, la famosa huelga de FEDENAL en el río Magdalena.

(16) CAICEDO Edgar, Historia de las luchas sindicales en Colombia, Ediciones suramérica, Bogotá, 76.

"Esta huelga constituye un punto crucial en la historia del movimiento obrero, pues señala el comienzo del fin de la orientación política del movimiento obrero. La huelga tuvo muchas razones, pero las dos que se indicaron entonces con mayor frecuencia fueron: Una división interna dentro del partido comunista, que controlaba la Federación y una retaliación de los comunistas contra ALBERTO LLERAS por su ataque contra MOLOTOV, en la reunión de las Naciones Unidas en San Francisco. Pero también había razones económicas. Los períodos de la guerra y la postguerra se caracterizaron por una inflación sustancial y los salarios no aumentaron al mismo ritmo de los precios" (17) .

La actuación del presidente LLERAS en ese entonces fue enérgica y todas sus medidas, tales como declarar la huelga ilegal, transportar esquiroleros por avión, para que se movilizaran a los puertos donde la huelga era efectiva, suspensión de la personería jurídica a FEDENAL, etc., ocasionaron un golpe violento a la C.T.C. y al movimiento sindical en general.

En este estado tan lamentable para el sindicalismo y aprovechando la coyuntura de la división del partido liberal, ascendió al poder el Dr. MARIANO OSPINA PEREZ, dando comienzo al período que estudiamos y que termina con la caída del Dictador GUSTAVO ROJAS PINILLA y el transitorio gobierno de una Junta Militar.

La C.T.C. se divide entre comunistas y liberales, y una larga

(17) URRUTIA MONTOYA Miguel, op. citada, p. 206.

serie de conflictos se presentan en el país; la C.T.C. intenta una huelga general contra el gobierno, en Mayo de 1947 que fracasó y que trajo la pérdida de poder para esta gran central obrera de épocas anteriores.

No obstante que este período que estamos estudiando, puede considerarse de nula actividad sindical, debido a la violencia de todo tipo que se encuentra en él y que se inicia con el asesinato del líder popular liberal JORGE ELIECER GAITAN, el nueve de Abril de 1948, se debe mencionar la creación en Junio de 1946 de la Unión de Trabajadores de Colombia U.T.C. y el intento del dictador GUSTAVO ROJAS PINILLA de crear una Confederación Nacional de Trabajadores, C.N.T. imitando en esto a otro dictador de esa época, el general DOMINGO PERON, dictador de la república de Argentina.

D. El Movimiento actual y sus divisiones.

Después de los gobiernos conservadores y con el ascenso a la Presidencia de la República del Dr. ALBERTO LLERAS CAMARGO, en nombre del llamado Frente Nacional, los sindicatos volvieron a adquirir vida y se reorganizaron en forma que vamos a explicar más adelante. Aunque todas las tendencias son de propender por la contratación colectiva bajo los ordenamientos legales del Código Sustantivo del Trabajo, unas más que otras no ocultan sus tendencias políticas.

éxito para los organizadores ya que lograron efectuar un movimiento de parálisis bastante compacto, aunque no faltaron los actos de represión del gobierno y los hechos vandálicos por parte de algún sector de las fuerzas de protesta.

Las confederaciones de trabajadores han tenido recientemente unos movimientos que es necesario traer a este trabajo de Tesis para redondear la idea sobre el estado actual del sindicalismo en Colombia.

Después del Gobierno del Dr. BELISARIO BETANCUR el señor JORGE CARRILLO, quien había ocupado la Cartera del Trabajo en dicho Gabinete, encabeza un movimiento para organizar una nueva Central de Trabajadores, que dice llamarse única, la cual nace de la liquidación de la C.S.T.C y toma el nombre de Central Unica de Trabajadores de Colombia C.U.T. y elige Presidente al ex-Ministro JORGE CARRILLO; a pesar de el cambio de nombre se dice que es la misma C.S.T.C con una sigla diferente ya que su ideología política es la misma, pero aparentemente moderada con el nombre de JORGE CARRILLO, quien había sido durante mucho tiempo Vice-Presidente de la U.T.C. de donde salió a ocupar el Ministerio de Trabajo que le ofreció en un gesto, difícil de calificar, el Ex-Presidente BETANCUR. Después de este viraje de la C.S.T.C surge otro movimiento sindical que ha dado origen a la C.T.D.C. la cual tiene su origen en el deterioro de la U.T.C. debido a malos manejos de su principal dirigente señor VICTOR ACOSTA V. quien afronta graves problemas con la justicia penal colombiana. Esta nueva

En igual forma se manifestaron influyentes órganos de opinión y destacados dirigentes del país, inclusive de partidos políticos opuestos al partido de gobierno, como el ex-presidente MISAEEL PASTRANA BORRERO quien expidió el siguiente comunicado : "He esperado hasta el día de hoy para hacer esta declaración con la esperanza de que un acuerdo entre el Gobierno Nacional y las Centrales Obreras hubieran motivado la suspensión del paro general anunciado para mañana, como corresponde a la expectativa de la inmensa mayoría del pueblo colombiano. Carezco de la amplia información requerida para un pronunciamiento respecto de las razones que mueven a ese acto a los personeros de las clases trabajadoras y de la actitud del Gobierno ante el pliego petitorio de éstas, De tal manera, no entro a la consideración de lo que han podido ser las motivaciones de unas posiciones encontradas.

Creo, eso sí, que en la actual situación del país, y ante las graves amenazas que circundan en estos momentos nuestras frágiles instituciones, un paro general de actividades, cualesquiera que sean las circunstancias que lo determinen, implica poner en peligro la paz de la sociedad y la estabilidad del Estado."

Además de estos pronunciamientos los gremios y demás organizaciones se pronunciaron en contra de este movimiento. El Presidente de la República Dr. VIRGILIO BARCO VARGAS quien se encontraba en Punta del Este (Uruguay) en una reunión de presidentes del Grupo de los Ocho se dirigió al país y en una alocución radio-televisada, hizo referencia a la jornada de protesta y recalcó que no existen razones laborales para el paro

sino oscuros intereses desestabilizadores del orden público.

Pero el Gobierno no se contentó con hacer manifestaciones de rechazo sino que tomó drásticas medidas de orden público para prevenir desórdenes y facilitar el acceso al trabajo a quienes quisieran hacerlo. Entre otras medidas estableció una póliza de seguro para todo el parque automotor de servicio público colectivo de pasajeros, durante 72 horas, para cubrir los daños que se pudieran presentar a raíz del paro, garantizando de esa manera el transporte público; habilitó 1.634 funcionarios del Ministerio de Trabajo y del Servicio Civil para que actuaran como inspectores de oficio en todo el territorio nacional, con el fin de garantizar la plena producción de la vida nacional; estableció medidas de seguridad para controlar el orden público y dispuso de severos dispositivos de seguridad en los principales lugares de cada una de las ciudades, como empresas de servicios públicos, bancos y entidades del estado. Garantizado el transporte de los trabajadores el PARO no tuvo el éxito esperado por sus organizadores y al día siguiente el Gobierno daba un parte de victoria y anunciaba que el 97% de los trabajadores habían acudido a sus sitios de trabajo demostrando el rechazo al movimiento. A pesar de que el PARO puede considerarse un fracaso de los dirigentes que lo programaron, no faltaron los hechos que se esperaban, como voladuras de torres de conducción eléctricas, quema de algunos buses, destrucción de puentes, etc..La Costa Atlántica como consecuencia de la voladura de algunas torres de la interconexión eléctrica con el centro del país quedó sin energía

durante muchas horas y soportó un drástico racionamiento de energía.

El Ministerio de Trabajo suspendió por un año la Personería Jurídica de los Sindicatos Sintagro, Sintrabanano, Sintraelecol, Dane, Goodyear e Incora, por este paro. Al mismo tiempo declaró ilegales los paros realizados por los trabajadores en el Dane, Conalvidrios, Termobarranquilla y Termocartagena.

Las cinco entidades fueron autorizadas para despedir, o para aplicar las sanciones que consideren necesarias, a los trabajadores que paralizaron ilegalmente las actividades.

Los directivos de la C.U.T., JORGE CARRILLO ROJAS, ORLANDO OBREGON, ANGELINO GARZON, ANIBAL PALACIOS, Y BERTINA CALDERON, así como el Presidente de la C.G.T., JULIO ROBERTO GOMEZ ESGUERRA, rechazaron las sanciones del Gobierno y dijeron que en Urabá es posible que se agudice la inconformidad obrera.

Los dineros que los seis sindicatos sancionados tienen en Bancos, Corporaciones e Instituciones financieras, quedaron congelados por un año.

Uno de los primeros efectos negativos que este Paro produjo para los trabajadores fue la congelación del aumento del salario mínimo hasta Diciembre . .

Los Ministros de Hacienda, Gobierno, Agricultura, Desarrollo y Trabajo, habían llegado a un acuerdo con la C.U.T., C.G.T. y C.T.C. para aumentar por lo menos en 25% el salario mínimo desde el 1o. de Noviembre de 1988.

El resultado del Paro seguramente motivará un nuevo remezón en las Centrales Obreras del país las que se encuentran en este momento pasando por una crisis institucional como consecuencia de diversos factores, como los ilícitos cometidos por dirigentes de la U.T.C., el caos en la C.T.C. y el desvío de los objetivos de dichas Centrales.

2. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Desde cuando el hombre fue puesto a vivir en sociedad, se le estaba instando a tener que afrontar situaciones que si bien, no corresponden a lo que se pretende conviviendo en grupos, las condiciones mismas de los seres humanos y el ejercicio del gobierno lo pueden colocar en un momento dado en situaciones de conflicto, bien por el ejercicio de una conducta determinada, o bien por que los intereses individuales o grupales estén en contraposición de unas reglas dadas para la buena marcha del grupo social.

Conflicto justamente quiere decir choque, combate, lucha, es decir, una posición antagónica como resultado de intereses opuestos de las partes comprometidas en el conflicto.

En el derecho común los conflictos se circunscriben a la materialidad de las cosas, en tanto que en el derecho laboral está comprometido el trabajo humano subordinado. De allí que uno sea el conflicto desde el punto del derecho común y otro desde el punto de derecho laboral, siendo este último el objeto de análisis. En los conflictos laborales se pone de manifiesto las tradicionales fuerzas de producción, el capital y el trabajo. Cualesquiera que sea la causa del conflicto, estará siempre ligado a una de estas

dos fuerzas, de las cuales, tampoco quienes intentan definirlo pueden separarse. Así por ejemplo, DE LA CUEVA lo define diciendo: "Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo". Otros tratadistas lo definen así:

- a) CASTORENA: "Los conflictos de trabajo son las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, etc. del contrato y de las normas del trabajo".
- b) El mexicano ARMANDO PORRAS LOPEZ: "Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectivo".
- c) MIGUEL GERARDO SALAZAR, intenta una definición que encierra toda la problemática, pero desde un punto de vista muy general como él lo advierte, cuando dice: "Conflicto de trabajo es toda controversia que surja entre empleadores y trabajadores ligados por una relación de derecho laboral, cualquiera que sea la causa y el objeto del conflicto".

Entre las dos partes comprometidas pueden surgir otro tipo de conflictos extraños a la relación que los liga, en cuyo caso, no todo conflicto surgido entre las mismas partes será de naturaleza laboral, de allí que suele definirse así: Conflicto laboral es aquel que surge entre patronos y trabajadores por motivo de la

relación o del contrato de trabajo cualquiera que sea la causa o el objeto del conflicto.

Las causas de los conflictos laborales de la época moderna son muchas, pero unas de ellas se encuentran en las aspiraciones de mando y participación, que en el mundo del trabajo, se ponen de manifiesto a cada momento.

2.1. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Cada tratadista de Derecho Laboral concibe una clasificación de los conflictos de trabajo. Por lo anterior me permitiré citar en forma concisa las diferentes clasificaciones y sus distintos autores.

GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ en armonía con el tratadista mexicano MARIO DE LA CUEVA, nos trae la siguiente clasificación:

- 1) Entre trabajadores y empleadores
- 2) Entre trabajadores
- 3) Entre patronos
- 4) Entre sindicatos (sean de trabajadores o patronos)
- 5) Entre una asociación profesional y sus afiliados
- 6) Entre una asociación profesional y terceros trabajadores
- 7) Entre un instituto de seguridad social y sus afiliados,

asegurados o beneficiarios. (18)

La primera clasificación es la más importante, de tal manera que es la única que merece atención de parte de los doctrinantes de derecho laboral y las demás clasificaciones no son tenidas en cuenta.

Así mismo esta clasificación se subdivide en:

- a) Conflictos jurídicos y conflictos de intereses
- b) Conflictos individuales y conflictos colectivos
- c) Combinación de las clasificaciones anteriores.

J. JESUS CASTORENA en su "Tratado de Derecho Obrero hace la siguiente clasificación:

- a) Conflictos obrero-patronales
- b) Conflictos inter-obreros
- c) Conflictos interpatronales
- d) Conflictos intergremiales (19).

En opinión de GUILLERMO CABANELLAS, los conflictos se dividen en dos grandes grupos:

(18) CAMACHO HENRIQUEZ Guillermo, Relaciones colectivas, Tomo II, Edit. A.B.C. p. 175.

(19) GUERRERO FIGUEROA Guillermo, Derecho colectivo del trabajo, Edit. Temis, Bogotá, p.144.

- 1) Conflictos individuales
- 2) Conflictos colectivos.

Cada una de estas clases se subdivide en la siguiente forma:

- 1) Conflictos Jurídicos
- 2) Conflictos Económicos

Además en relación con los sujetos que participan, se dividen en:

- 1) Sindicales
- 2) Huelgas
- 3) lock out o paro patronal.

En relación con las causas se dividen en:

- 1) Voluntarias, es decir, los decididos por las partes intervinientes con objeto de ejercer presión sobre la parte contraria
- 2) Involuntarios, cual sería, el paro obrero fundado en crisis laboral, entre otros.

En relación de la observancia o inobservancia de las normas legales se dividen en:

- 1) Justos
- 2) Injustos (20)

2.2. CONFLICTO JURIDICO O DE DERECHO

Es aquel que surge por motivo de la aplicación o interpretación de una norma legal, contractual o convencional. Es decir, la parte

(20) CABANELLAS Guillermo, Derechos de los conflictos laborales, Buenos Aires, Edit. Bibliográfica, Argentina, 1966, p.157.

que lo origina está asumiendo una conducta en abierto desconocimiento de la norma existente. Veamos algunos ejemplos: El patrono que no paga a su trabajador la cesantía, está siendo causa de un posible conflicto entre él y su trabajador a quien la norma, en este caso el art. 249 del C.S.T., le reconoció ese derecho. De tal suerte que el conflicto aquí sería jurídico por violación de una norma legal.

Cuando en un contrato de trabajo se pactan unas condiciones y ellas no se cumplen, el conflicto que allí pueda surgir, igualmente es jurídico por violación de una norma contractual, tal sería el caso de no pagar el salario consignado en el contrato.

Cuando el derecho desconocido tenga origen, por ejemplo, en una convención, el conflicto es igualmente jurídico, por violación de una norma convencional.

2.3. CONFLICTO ECONOMICO O DE INTERESES

Es aquel que sin pretender el desconocimiento de una norma legal, contractual o convencional, propende por la creación de una nueva o por la modificación de la ya existente. El conflicto que surge o puede surgir dentro de una negociación colectiva, originada en la presentación de un pliego de peticiones, es eminentemente económico.

El pliego de peticiones es un documento de contenido económico, como que con él, se pretende obtener de la empresa unas mejores condiciones salariales y prestacionales, procedimiento que no riñe con ninguna norma positiva de derecho, es decir, con ese procedimiento no se viola ninguna norma jurídica ni legal, ni contractual ni convencional, condición que le quita al conflicto la calidad de jurídico. Lo que ocurre es que a través del conflicto económico, se puede llegar a la consagración de una norma contentiva de un derecho, de donde, lo que en principio fué objeto de conflicto económico, ahora cristaliza en una norma consagratória de derecho, cuyo desconocimiento genera el conflicto jurídico.

Ahora bien, desde el punto de vista de competencia, el conocimiento de uno y otro le está asignado a autoridades distintas, de suerte que el conflicto jurídico es de conocimiento de la jurisdicción laboral, en tanto que el económico es de conocimiento del Ministerio del Trabajo. De allí que el artículo 2o. del C.P.L. establezca:

"La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo".

2.4. OTRAS CLASIFICACIONES DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

También los conflictos pueden ser:

- 1) Individuales ; si la controversia se presenta entre el trabajador considerado en forma individual en cuanto a sus intereses, y su patrono.
- 2) Colectivo: cuando la controversia se extiende a un grupo de trabajadores y a uno o varios patronos, movidos por intereses generales e igualmente de grupo.

Esta clasificación no se da por la singularidad o pluralidad de las partes que intervienen, sino por el interés que se tenga, ya sea porque el objetivo perseguido interese a una persona o bien porque ese mismo interés lo es para todo el grupo.

Otra clasificación es la de:

- 1) Conflicto jurídico colectivo: Surge este conflicto cuando se discute la aplicación o interpretación de una norma consagratória de un derecho destinado a un determinado grupo de trabajadores. En el caso de desconocer un derecho consagrado en la convención o en el pacto, en donde el beneficiario de tal reconocimiento, lo es un grupo de trabajadores ya sean sindicalizados o no, aquí se estaría frente a un conflicto jurídico colectivo.
- 2) Conflicto económico colectivo: Tiene como finalidad modificar las condiciones de trabajo, en beneficio de un grupo de trabajadores, sean sindicalizados o no. El conflicto es económico porque como ya se dijo, no depende de la interpretación o aplicación de una norma determinada, sino que busca más bien la creación de ella, o la modificación de la ya

alteraciones de la normalidad económica. De donde se concluye que lo que inició como conflicto económico, va a terminar como conflicto jurídico.

3. LA HUELGA

3.1. EL CONFLICTO COLECTIVO A LA LUZ DE LA LEGISLACION LABORAL COLOMBIANA.

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo, en sus disposiciones normativas más concretamente en el título de los Conflictos Colectivos de Trabajo, no trae ninguna definición sobre estos, sino que en una forma arbitraria, comienzan el capítulo primero, definiendo la huelga, así:

Art. 429.- DEFINICION DE HUELGA

Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un Establecimiento o Empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título. (21).

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo, como se ve no hace nada distinto a transcribir normas del procedimiento a seguir por los trabajadores (sindicalizados o no) cuando presenten al patrón o patronos un pliego de peticiones. Es decir, que sólo la presentación del pliego mencionado puede originar un Conflicto

(21) REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, art.429, p.305.

colectivo de trabajo y por consiguiente una Huelga.

La huelga se inició como instrumento de lucha clasista, pero las condiciones dadas en el tiempo y aprovechando la fuerza que implica el manejo de las relaciones laborales, ha venido a confundirse con un factor adquisitivo de poder político. Es un hecho que toda huelga es un medio de fuerza y de presión para poner fin a un conflicto, que se ha abierto paso, aún en las legislaciones más avanzadas, por cuanto no se ha podido establecer una alternativa que en determinados casos, cuente con el consentimiento de la clase comprometida.

Cuando el Estado emprenda la búsqueda de unos mecanismos que garanticen la paz social, diría que estamos asistiendo al entierro de las huelgas por falta de uso.

Ya que la huelga es una solución de fuerza, y en el conflicto laboral intervienen dos partes contratantes, esta no sólo es predicable a los trabajadores, sino a esa otra parte, el patrono, en quien también puede operar el fenómeno conocido como cierre de la empresa (LOCK OUT).

La huelga es el resultado de una conducta democrática nacida en el derecho de las mayorías. Es un derecho de todos, pero de ejercicio colectivo, de allí que se defina como suspensión colectiva, además de estar acompañada de unos fines igualmente específicos, pues fuera de ellos su ejercicio cae en el plano de

la ilegalidad.

3.2. DISTINTAS DEFINICIONES

Ya vimos la definición que trae el código Sustantivo del Trabajo, ahora me permito transcribir otras definiciones de distintos tratadistas del derecho laboral.

De FERRARI, expresó: "..... la huelga es el nombre que se da a un modo de ejercer en forma concertada, derechos cuya legitimidad no está en tela de juicio. Y si es simplemente un modo de ejercer una o varias facultades que el orden jurídico concede al hombre, la huelga es nada más que un hecho".....Cuando se produce el ejercicio concertado del derecho de no trabajar se le llama indebidamente a ese hecho, derecho de huelga, como se ve, no es un derecho, sino, un modo de ejercerlo" (22).

CALAMANDREI concibe el derecho de huelga, como....."un poder normativo unilateral dispuesto a fin de que los trabajadores puedan presentarse y concurrir en condiciones de equilibrio al ejercicio del poder normativo, conjunto bilateral que se expresa en el convenio colectivo" (23)

(22) DE FERRARI Francisco, La huelga, Santa. Fé. 1951, T. 1, p. 81.

(23) CALAMANDREI, Significate Costituzionale del Diritto Disciopero, citado por G. CAMACHO H. en su Derecho del Trabajo ,op. citada p. 194.

3.3. LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS

Constituye una de las limitaciones más notables al derecho de huelga, la prohibición de su práctica en los servicios públicos.

El art. 430 del C.S.T., subrogado por el D.E. 753 de 1956 dice: "Art. 10. De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos" (24)

Sin embargo, lo que concretamente expresa la Constitución Nacional, es: Art. 18.- Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio. (25)

Para este efecto se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.

Constituyen por tanto servicio público, entre otras las siguientes actividades:

- a) Las que se presten en cualquiera de las ramas del poder público
- b) Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones.

(24) CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, Edit. Temis, Bogotá, p. p.20.

(25) REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, art. 430, p.305.

- c) Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas
- d) Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia
- e) Las de plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados
- f) Las de todos los servicios de higiene y aseo de todas las poblaciones
- g) Las de explotación, elaboración y distribución de sal
- h) Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno.

El servicio público tradicionalmente se ha tenido como una actividad que compete exclusivamente al Estado, mas lo cierto es que superando esa concepción adscrita a los organismos públicos se ha trasladado también al campo particular, en vista de que el Estado por sus condiciones económicas no puede cumplir en su totalidad con este compromiso. A esto se agrega que no por el hecho de prestarse el servicio en cabeza de los particulares, queda marginado del orden jurídico propio de ellos, pues el sometimiento a las condiciones legales del Estado tiene que darse, máxime tratándose de un servicio, en principio, regulado por él.

Es también característico en la prestación del servicio, la

destinación general de que él se da, aunque agregando este portulado, a otro de condiciones muy particulares, como el de estar sometido a un régimen jurídico especial, no es fácil en un momento dado, afirmarse con claridad cuando una actividad determinada queda cobijada por la norma. Por ello, en épocas pretéritas hubo de declararse mediante normas específicas, esa condición con relación a la industria banacaria, la producción y refinación de petróleo en algunas empresas etc., de allí que la enumeración que el artículo hace de ciertos servicios, como el transporte, los establecimientos sanitarios etc. no es sino por vía ilustrativa.

Por la presencia del Estado, criterio básico en la prestación del servicio, por la destinación general que ha de tener el mismo, y por sus condiciones muy especiales que lo rodean, es por lo que no puede darse el fenómeno de suspensión de actividades.

La prohibición de la huelga encuentra su justificación en la destinación colectiva del servicio, hecho plenamente concordante con lo previsto en el art. 450 del C.S.T., cuando establece la ilegalidad en la suspensión colectiva del trabajo en distintos casos, siendo uno de ellos el de los servicios públicos.

3.4. REQUISITOS PARA UNA HUELGA EN COLOMBIA

El art. 431 del C.S.T., dice: 1. No puede efectuarse una

suspensión colectiva del trabajo, cualquiera que sea su origen, sin que antes se hayan cumplido los procedimientos que regulan los artículos siguientes. 2. La reanudación de los trabajos implica la terminación de la huelga, y no podrá efectuarse nueva suspensión de labores, mientras no se cumplan los expresados requisitos. (26).

Los procedimientos de que habla el numeral 1, son las etapas de Arreglo Directo, Mediación, Pre-huelga y la huelga o Tribunal de arbitramento, según el caso. Esto confirma lo expresado anteriormente que siempre debe existir un Pliego de peticiones, para que se origine un conflicto de trabajo, el cual después de pasar por una serie de etapas obligatorias, puede terminar en una huelga.

No se puede hacer suspensión de las actividades en forma intempestiva, cualquiera que sea el origen, porque igualmente se cae en el plano de las ilegalidades contempladas por el ya citado art. 450, literal c,. Así las cosas, cuando se llega a la suspensión de actividades después de agotado el procedimiento previsto en la ley, por quienes tienen ese derecho, diremos que se está frente a la huelga, en tanto que cuando la dicha suspensión se hace sin ceñirse a esa ritualidad o por quienes no son titulares de tal derecho, el acto es ilegal y por lo tanto sujeto a las sanciones correspondientes.

(26) REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, art.431, p.306.

3.5. ANALISIS CRITICO DE LA HUELGA EN COLOMBIA

El análisis y la crítica de un principio o de una norma de derecho, en este caso la huelga, supone un punto de relación de una norma, de una misma naturaleza, con otra dentro de circunstancias jurídicas diferentes.

En materia de derecho, el análisis supone la descomposición de los elementos que integran un hecho jurídico, complementa la crítica; ésta, en derecho, es la síntesis comparativa del análisis.

Para situar la huelga en Colombia dentro de un análisis crítico y analítico, es conveniente examinar en sentido formal y jurídico los términos en que se garantiza la huelga en la legislación laboral colombiana. La huelga, como en cualquier país capitalista, es un hecho porque es producto de la lucha de la clase obrera colombiana y es un derecho porque a través de ella se persiguen objetivos jurídicos de derecho.

Está considerada en la temática jurídica del derecho laboral colombiano, como un medio de fuerza para la persecución de objetivos de derecho, al lado de los medios no violentos; en Colombia las normas jurídicas le asignan un carácter de legalidad o ilegalidad, a través de ella se persiguen objetivos económicos, profesionales, prevé los términos o plazos, instantáneos, parciales, completos, etc.

Enunciando el carácter formal de las normas laborales en Colombia sobre la huelga, hacemos enseguida algunos apuntes críticos en la materia.

Para precisar o señalar algunas anotaciones a este nivel, es necesario colocar a la huelga dentro de los diferentes momentos por los que ha pasado la economía colombiana, por cuanto, la política, no es otra cosa que una forma concertada de la economía y el derecho laboral es expresión de la política del Estado.

Para ningún conocedor del derecho laboral en Colombia, es un hecho oculto e inadvertido, que hoy día, el derecho de huelga descende en detrimento del fin para el cual nació, como producto de la conquista de la clase obrera colombiana.

Es un hecho, que la huelga en Colombia, no cumple sus objetivos, como en otros períodos del desarrollo económico e industrial del país, según lo muestran las estadísticas.

4. DISTINTAS ETAPAS PARA EL ARREGLO DEL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1. ARREGLO DIRECTO

Nuestra legislación laboral en esta materia es indiscutiblemente antitécnica y en mi concepto, la principal causa de que la solución de los conflictos colectivos de trabajo se haga difícil y a veces termine en la huelga, la cual, mucho menos, es solución al conflicto.

El Código Sustantivo del Trabajo, nos trae una serie de disposiciones sin ninguna coherencia ni hilación entre ellas, lo cual semeja una "colcha de retazos".

Se llama etapa de Arreglo Directo, la primera etapa de las conversaciones que tienen por fin dar solución al conflicto, el cual, ha debido ser planteado en una serie de peticiones hechas por escrito y que son llamadas "Pliego de Peticiones".

Estas reuniones tienen una duración de quince (15) días hábiles, pero puede ser prorrogada de común acuerdo entre las partes, hasta por diez (10) días más.

Esta etapa es importantísima y las personas que en ella intervienen cumplen una misión de ablandamiento y preparación de las condiciones procesales en su desarrollo. En sí, es iniciar el análisis de los puntos puestos a consideración por los trabajadores y con miras a concertar el arreglo.

Es necesario tener en cuenta como factores importantes en esta etapa llamada de Arreglo Directo, los siguientes puntos:

- 1o. El sindicato o los trabajadores deben nombrar tres(3) delegados para que los representen ante el patrono. Comisión que se conoce con el nombre de negociadores para que presenten al patrono o a sus representantes, el pliego de sus aspiraciones que debió ser aprobado por la Asamblea general del sindicato o por la mayoría de los trabajadores de la Empresa.
- 2o. Tales delegados deben ser colombianos, mayores de edad, trabajadores actuales de la Empresa o Establecimiento y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses o por todo el tiempo que hubiere funcionado el Establecimiento cuando fuere menor de seis (6) meses
- 3o. Es obligatorio iniciar las conversaciones dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la presentación del Pliego .
- 4o. Después de presentado el Pliego, los trabajadores que lo hubiesen presentado al patrono gozan de una protección especial mediante la cual no pueden ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Cuando el arreglo no ha sido posible, así sea parcialmente, los puntos no arreglados pasarán a la etapa siguiente, la Mediación, pero de todos modos en las actas debe dejarse constancia de todo lo ocurrido, y en caso de arreglo parcial, igualmente debe dejarse claramente establecido ese hecho. Se deja constancia de toda la actuación registrada en acta, que por último se enviará al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

4.2. MEDIACION

El acuerdo que no fue posible en la etapa anterior, deberá intentarse en ésta, en donde existe la intervención obligada de un funcionario del Ministerio del Trabajo con una misión específica, procurar la solución del conflicto, mediante la proposición de fórmulas.

El art. 437 del código, subrogado por la Ley 39 de 1985 art. 4, reza: Al día siguiente de concluida la etapa de arreglo directo, el conflicto colectivo de trabajo entrará en la etapa de Mediación, que consiste en la intervención obligatoria del Ministerio del Trabajo, dirigida a procurar la solución del mismo. El Ministerio del Trabajo y seguridad social tendrá la obligación perentoria de intervenir, directa y oficialmente a través de funcionarios idóneos y experimentados en la materia.

Para que la intervención del Ministerio sea realmente eficaz, el funcionario designado estará investido de facultades para mediar

entre las partes en conflicto, con la obligación de presentar fórmulas de solución suficientemente motivadas y claras que puedan ser rechazadas o aceptadas.(27)

Antes de la L39/85, no se hablaba de mediación sino de conciliación, como etapa subsiguiente a la negociación directa, dando lugar a que llegaran personas distintas a las ya intervinientes y de esta manera mediar en la solución del conflicto. más aun, en procura de una solución real, se consagró la prohibición de designar conciliador a quien hubiera participado en la etapa de arreglo directo, justamente con miras a una mayor independencia con relación a la primera etapa y así tener más posibilidades de arreglo. La composición de esta etapa, recibió, censuras doctrinarias por cuanto no era más que la prolongación de la primera, es decir, la de arreglo directo, e incluso la designación misma de los conciliadores, creaba una cierta desconfianza, pues cada quien designaba al suyo haciendo que éste de alguna manera se sintiera más comprometido con la parte representada, en la nueva ley el Ministerio interviene como mediador obligatoriamente, de allí su nombre, lo cual no es nada nuevo, puesto que en vigencia de la conciliación también lo podía hacer, lo que nos lleva a pensar que el único cambio en el tránsito de legislación fue el de permitirle a las personas que intervinieran en la franja de arreglo directo, continuar en la mediación lo que antes era vedado. Es conveniente que se trate de

(27) ESCUDERO CASTRO Silvio, Curso de Derecho Colectivo del trabajo, Ediciones librería del profesional, Bogotá, p.135.

las mismas personas, pues son ellas las que mejor conocen las condiciones por haber intervenido, y además, saben como se encuentra el pliego inicial a esa altura del litigio, vale decir, qué puntos han sido acordados, sus condiciones y cuál ha sido la dificultad para un acuerdo total, cosa que no ocurre con personas que apenas van a vincularse al proceso y quienes a su turno requieren de los primeros la información que ellos poseen. Frente a la mediación tenemos, que por más intervención que haya del Ministerio, sigue primando la voluntad de las partes contratantes, porque en verdad, las fórmulas propuestas por el funcionario son de libre aceptación o rechazo por los interesados, tal como lo concibió el D.R. 477/86 art. 3o., cuando dijo: "Los funcionarios que por designación de sus superiores jerárquicos, cumplan la función de mediadores, deberán exponer sus propias fórmulas de solución del conflicto, motivándolas suficientemente ante las partes, las cuales podrán aceptarlas o rechazarlas, debiendo ser consignadas dentro del contexto de las actas que se subscriban durante dicha etapa".

Los principales factores que hay que tener en cuenta durante dicha etapa son:

- 1) Esta etapa tiene una duración de diez (10) días hábiles, a diferencia de la legislación anterior, en la que esta etapa llamada conciliación, tenía una duración de quince (15) días que podían prorrogarse de común acuerdo, hasta diez (10) más.
- 2) El patrono será representado por tres (3) delegados suyos, y los trabajadores, por los mismos delegados que actuaron en la

etapa del arreglo directo. En presencia de la ley 39 de 1985, continúan en la mediación los mismos que han venido actuando, es decir, se confunden en unas mismas personas (representantes de las partes) y negociadores, lo cual no ocurría en vigencia de la conciliación, pues unos eran los conciliadores y otros los representantes de las partes; sin embargo, durante esta etapa, tanto trabajadores como voceros de los patronos, empresas, o entidades, pueden reestructurar sus comisiones, si consideran conveniente remover sus integrantes, total o parcialmente.

3) Los negociadores deben estar investidos de plenos poderes sin otra limitación que la que surja de la de su remoción; el art. 439 del Código, establece que los representantes de las partes deben " ser conocedores de los negocios de que se trata" y por otra parte, el sometimiento ad referendum que no es operante en la actualidad por predicamento del art. 2o. de la Ley 39/85.

4) Es obligación de los representantes presentarse ante el Ministerio del Trabajo, y suministrar toda la información sobre el conflicto, cuando éste así lo solicite. La participación del Ministerio no puede ser puramente pasiva, no sólo es obligatoria, sino que debe ser eficaz, de allí que el funcionario destacado para la mediación, tenga facultades punitivas en vista de que es la presencia del Ministerio mismo en todos estos casos.

5) Al culminar la mediación, habrá que levantarse un acta suscrita por quienes hayan intervenido, donde se dejará constancia de los puntos arreglados que a fin de cuentas constituyen la convención sobre el particular, e igualmente, se dejará constancia de los no arreglados, con los cuales continuará el trámite en espera de una

solución.

4.3. DECLARATORIA Y DESARROLLO DE LA HUELGA

Si no fue posible lograr un acuerdo total en las etapas anteriores, nos encontramos ante la posibilidad de optar entre la declaratoria de huelga o la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento; esto mediante la votación secreta de los trabajadores reunidos en Asamblea general y con presencia de las autoridades del trabajo.

Antes de la Ley 39/85 para que la huelga fuera válidamente decretada, debía ser votada por la mayoría de los trabajadores de la Empresa, o por la Asamblea general del sindicato o sindicatos a que estuvieran afiliados más de la mitad de los trabajadores de la Empresa. Ello tenía varias implicaciones; esto es, que ante la no presencia del sindicato en la Empresa, sólo la mayoría, mitad más uno, de los trabajadores no sindicalizados que hubieren presentado a su patrono un pliego de peticiones, podían votar válidamente la huelga, así, en una Empresa de 500 trabajadores, la huelga sería válida con el voto de 251. Pero, si en la misma Empresa existía sindicato y este tenía como afiliados a más de la mitad de los trabajadores (251 en el ejemplo propuesto), la huelga la votaba la asamblea de dicha organización, también con la mayoría de sus afiliados, esto es con 126, e igualmente era válida por ser la voluntad de las mayorías.

La huelga o la solicitud de un tribunal de arbitramento deben ser decididas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la mediación. Hay que distinguir entre lo que es la declaratoria de la huelga y su realización o ejecutoria. En el primer caso la medida se ha tomado, por quienes tienen el derecho de acogerse a ella, en tanto que el segundo ya es el desarrollo y efectividad de la misma, dos puntos diferentes procesalmente, pero concordantes en el objetivo, de tal suerte que la cesación colectiva del trabajo no puede ocurrir sino cinco (5) días después de declarada y no más de treinta . A ese período anterior al cese de actividades, es al que se le denomina prehuelga que bien puede ser de cinco (5) o de treinta (30) días, según se haga uso de la facultad conferida por la norma. La finalidad de esa discontinuidad entre la declaratoria de huelga y su ejercicio, es con el fin de dar una oportunidad más a las partes, en un momento en que las condiciones son tan difíciles que parece no haber otro remedio distinto al cese de actividades. Se busca un enfriamiento de las partes en conflicto con la posibilidad de acercamiento hacia su solución, ya directamente, o bien por conducto del Ministerio del Trabajo, para lo cual ni siquiera el tiempo laboral es óbice en cuanto a las reuniones, pues pueden hacerlo hasta los domingos y feriados.

La huelga debe efectuarse en forma ordenada y pacífica. Intrínsecamente la huelga tiene unas connotaciones que la apartan de la paz que se predica; la huelga es un estado de guerra, pero

no la guerra misma, a la que se podría llegar si no se tomaran las medidas que, al menos, en la legislación colombiana se han previsto.

Mientras se está en desarrollo de las etapas anteriores al cese de actividades, arreglo directo, mediación, y prehuelga; los trabajadores interesados en el conflicto mantienen una unión quizá más estrecha que la que en condiciones normales de trabajo suele tenerse, pero ese factor de cohesión suele debilitarse en desarrollo de una huelga por cuanto no hay obligación inmediata de asistir al trabajo, existiendo así la posibilidad de que se pierda la comunicación tanto interpartes, como entre los mismos trabajadores, lo cual no es aconsejable para los fines que se pretenden, ni de otra parte solidifican al movimiento huelguístico, por el contrario debilita el movimiento sindical, de allí que se prevea la formación de comités que sirvan de órganos de comunicación entre los trabajadores y sus patronos.

En esta etapa las autoridades de policía cumplen una misión importante, por cuanto evitan el desbordamiento de quienes ejercitan el derecho de huelga, o de aquellas personas que en conexión con ellos quieren aprovechar esa situación con otros fines sociales o políticos, y lo más grave aun, so pretexto de ella, ser incurso de conductas delictuosas. Por ser la huelga el resultado de una conducta democrática nacida en el derecho de las mayorías, mientras que ella obedezca al ejercicio de ese derecho, las autoridades tendrán que garantizarla, con prescindencia de la

voluntad minoritaria que desee trabajar, impidiendo el ingreso al trabajo de estos grupos minoritarios.

Cuando la huelga se prolongue por más de diez (10) días, el Ministerio del Trabajo debe continuar con esa función mediadora que ha tenido durante el conflicto, bien sea que lo haga en forma directa, o ya a través de unos tribunales que igualmente tienen el carácter de madiadores, más no de falladores, pues su función es simplemente la de proponer fórmulas de arreglo, cuya adopción o rechazo debe hacerse por parte de los trabajadores en la misma forma que se procedió para decretar la huelga, lo que hoy corresponde no al art. 31 del D. 2351/65, sino al art. 9o. de la L. 39/85. Este mismo procedimiento debe repetirse con intervalos de veinte días, pero si pensamos que la huelga legalmente no puede durar más de cuarenta (40) días (D.L.939/66, art. 1o.), de los cuales es necesario dejar pasar los diez primeros para que sean viables estos tribunales, no habrá oportunidad de hacerlo sino una vez, dentro del marco legal, porque pasados los cuarenta días ya el diferendo queda en manos del tribunal y los trabajadores deben regresar al trabajo. En el caso de continuar el movimiento huelguístico después de dicho tiempo, estos tribunales no podrán continuar con sus reuniones, porque estarían consintiendo una situación ilegal.

4.4. EL ARBITRAMENTO

La institución del arbitraje como medio de resolver conflictos, existe en nuestra legislación tanto en materia civil y comercial, como en laboral, y en todas ellas con los mismos perfiles de sometimiento hacia unas terceras personas, lo que no ha podido ser realidad por la voluntad de los litigantes.

En materia laboral se conoce desde la expedición de la L. 78 del 19 de Noviembre de 1919. El D.L.2351/65 que modificó en buena parte al Código Sustantivo del Trabajo, dice en su art.34, sustituto del art. 452 C.S.T.:

1. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

a) Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o mediación.

b) Los conflictos colectivos de trabajo en que los trabajadores operen por el arbitramento voluntario por acuerdo de las partes y conforme a lo establecido en el art. 31 de este Decreto.

2. Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

Estos eran los únicos casos en los cuales era procedente el arbitramento. más tarde, el D. 39 de 1966 introdujo otra modalidad de arbitramento obligatorio, el cual tiene su origen directo en la libre decisión de los trabajadores. Este mismo Decreto estableció otra modalidad de arbitramento obligatorio que tiene su origen directo en la decisión del Ministerio del trabajo o en la del Presidente de la República. A la institución arbitral se puede

llegar por una libre y voluntaria determinación, pero en la actualidad es difícil que los trabajadores comprometidos en el litigio cedan fácilmente la posibilidad de avanzar en el conflicto para someterse a la decisión arbitral. Esto es un indicativo de que algo falla en la institución, y de serlo así, habrá necesidad de aplicar los correctivos del caso. En nuestro medio es muy poca la receptividad y operancia del arbitraje voluntario, no deja de ser más que una consagración normativa que por falta de uso por una de las partes comprometidas en el litigio, los trabajadores se hace inaplicable, además, porque si el conflicto no es objeto de solución por otros medios, necesariamente y por el transcurso del tiempo, su litigio caerá en manos de un arbitramento obligatorio.

Resumiendo, se puede decir, que el arbitramento es procedente en los siguientes casos:

- a) En los servicios públicos
- b) Por opción de los trabajadores
- c) Por decisión del Ministerio del trabajo
- d) Por decisión del Presidente de la República
- e) Por convenio entre las partes.

4.5. EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL

El primer paso del procedimiento arbitral, es la formación del tribunal de arbitramento, compuesto por tres (3) miembros, uno por parte de la empresa, otro por los trabajadores, y el tercero de

común acuerdo por dichos árbitros, y si no hay acuerdo, por el Ministerio del Trabajo. Existe la prohibición de ser miembro de estos tribunales, para las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en las etapas anteriores como representantes de las partes. El tribunal, como su nombre lo indica, es un organismo colegiado y ante ese entendimiento, los puntos puestos a su consideración, sólo podrán debatirse de manera oficial, con la asistencia plena de los árbitros, entendiéndose como tal, no cualquier tipo de integración, sino aquella que los convoca con la finalidad de empezar el estudio de los puntos no arreglados. Cosa muy distinta es la que se puede presentar con relación al fallo arbitral, en donde para su validez no se requiere el concenso de todos los árbitros, como quiera que a este le nace su fuerza jurídica por la afirmación mayoritaria.

Los árbitros son personas que además de ser expertas en la situación económica y social del país, son abogados especializados en derecho laboral, atributos que de por sí los ameritan para el ejercicio del cargo señalado, pero no obstante estas cualidades, y además, porque deben forjarse un criterio definido y justo sobre los puntos a decidir, deben hacerse a toda la información y certeza posible sobre los puntos en litigio, razones suficientes para que el legislador les hubiera autorizado el ordenar y practicar todas las pruebas a su alcance. El ejercicio de ellas es una función que le compete tanto a las partes, como al tribunal. Los tribunales fallarán de acuerdo al tipo de conflicto a resolver. Si es de tipo jurídico fallará aplicando la ley pre-

existente, como corresponde al juez ordinario, y si es de tipo económico, es decir, crea una fuente de derecho, da vida a un derecho mediante la creación o modificación de una norma, debe buscar la equidad entre las partes. El tribunal deberá proferir su fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del tribunal, pudiendo ser ampliado por acuerdo entre las partes.

4.6. EL LAUDO ARBITRAL

El fallo arbitral es conocido como Laudo Arbitral, pone fin al conflicto y se equipara a la Convención Colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

El Laudo Arbitral no puede tener una vigencia mayor de dos (2) años, distinguiéndose en esto de la Convención Colectiva de trabajo, que no tiene ese límite. El Laudo deberá ajustarse en su forma a los fallos de la justicia ordinaria.

4.7. EFECTOS DEL LAUDO ARBITRAL

El art. 461 del C.S.T., expresa: EFECTOS JURIDICOS Y VIGENCIA DE LOS FALLOS.- 1. El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de Convención Colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo. 2. La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos

(2) años. 3. No puede haber suspensión colectiva del trabajo durante el tiempo que rija el fallo arbitral (28).

Dos son las formas previstas por la ley como actos finales del conflicto, el acuerdo a que se llegue entre las partes comprometidas en cuyo caso se firmará la Convención; y el fallo arbitral, que igualmente equivale a la convención. Tanto en uno como en otro caso, el conflicto debe terminar según la norma, aunque en el caso del tribunal, los trabajadores que se encuentran en ejercicio de la huelga, tan pronto a que se integre, estos deben regresar a su trabajo, hecho que obviamente se produce con anterioridad al fallo y no podrá haber nueva suspensión colectiva de trabajo durante el tiempo que este rija. De otra parte, en relación a la duración del fallo, la norma es limitativa en cuanto al máximo de duración, no así en lo relacionado con el mínimo, de suerte que aunque ya ha sido una conducta general por fuerza de la costumbre atribuirle una duración de dos (2) años, no quiere ello decir que de por sí constituya imperativo legal, de donde bien puede dársele una duración menor a este término, respetando la conducta que sobre el particular asuman quienes tienen en sus manos fijar su duración, todo dentro del límite señalado por la norma.

(28) REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, art. 461, p. 317.

5. EFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA

5.1. SITUACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

El art. 449 del C.S.T., expresa: "EFECTOS JURIDICOS DE LAS HUELGAS.- La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El patrono no puede celebrar entre tanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector del trabajo, para evitar graves perjuicio a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias y elementos básicos, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias" (29).

Así como el movimiento huelguístico puede tomar el camino de una ilegalidad, de la misma manera cuando se ejerce como un derecho legítimo tiene toda la protección del Estado y en tales condiciones, necesariamente los contratos son afectados por el fenómeno de la suspensión. El art.51 del C.S.T., establece las causales de suspensión del contrato y en el numeral 7o.

(28) REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, art.449, p.310.

Naturalmente que en ejercicio de una suspensión contractual, se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio y para el patrono la de pagar los salarios de esos lapsos.

De suerte, que el ejercicio del derecho de huelga, a su vez es un medio enervante para el desarrollo normal de la relación contractual, pues es entendido que la suspensión del contrato, se da como resultado de algo inusual e imprevisto, pero que no por ser predicamentos legales dejan de ser factores constitutivos de irregularidad en el manejo del contrato, puesto que tales períodos de suspensión por autorización del art.53 del C.S.T., bien pueden ser descontados al liquidarse las vacaciones, las cesantías y la jubilación.

Si como se ha dicho la huelga es un medio de presión para asegurar la solución del conflicto, se debe ser consecuente con esta finalidad y evitar todo lo que a ese resultado se oponga, como la contratación de nuevo personal para reemplazar al que se haya en huelga, atenta contra ese fin, era necesario establecer la prohibición de que habla el art.449 C.S.T., salvo casos especiales, que de no tener correctivos, igualmente ocasiona perjuicios al patrono, como cuando hay que mantener la continuidad por motivos de seguridad y conservación de equipos, talleres, etc., hechos estos que deben ser constatados por el Inspector del trabajo y si de la investigación que se haga, se llegare a esta conclusión, deberá solicitarse al personal vinculado a tales dependencias, su concurso, con el fin de continuar el servicio,

pero no de ser posible, por la negativa de los mismos, puede entonces el patrono proceder a la adquisición de nuevos trabajadores.

5.2. SUSPENSION COLECTIVA ILEGAL DEL TRABAJO

El art. 450 del C.S.T., relaciona los casos en los cuales es ilegal la suspensión colectiva del trabajo, estos son:

- 1) Cuando se trate de un servicio público
- 2) Cuando persiga fines distintos de los profesionales económicos
- 3) Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de Arreglo Directo y de Mediación en forma legal
- 4) Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el art.444
- 5) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo
- 6) Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

Para que una huelga sea el ejercicio de un legítimo derecho y no caiga en el plano de la ilegalidad, debe reunir por lo menos los tres siguientes requisitos:

- 1) Que sea de consagración constitucional o legal
- 2) Que se hayan observado las conductas procesales para llegar a ellas

3) Que sea el resultado de un querer mayoritario.

Puede ser que se den otros factores como constitutivos de ilegalidad según las condiciones y consecuencias que de hecho suelen presentarse en el marco de las normas legales de cada país, pero como principios generales, base y fundamento de sustentación para el ejercicio de tal derecho, los elementos enunciados constituyen la columna vertebral del mismo.

En el caso de la legislación colombiana, son varios los factores constitutivos del derecho, de tal suerte que cuando en su desarrollo se aparte de uno solo de ellos, la protección dada por la ley deja de serlo, cayendo desde ese momento la huelga en el plano de la ilegalidad. Según la definición del art. 429, la huelga sólo puede hacerse con unos fines muy particulares y con una destinación específica, fuera de los cuales no es posible la cobertura legal, de allí que cuando ella no se dirija a satisfacer intereses económicos o profesionales de sus titulares, podría conducir a la ruptura unilateral del contrato de trabajo. La huelga como medio de presión no es más que una manera para la consecución de una pretensión determinada la cual debe estar en estrecha concordancia con los postulados legales, por eso la tan pretendida huelga de solidaridad en nuestro medio es ilegal, puesto que ni obedece a unos fines previamente concebidos por la ley, ni su ejercicio se plantea como resultado de un procedimiento agotado. La huelga de solidaridad, es un apoyo amistoso de clase que se da a quienes están en esa etapa de negociación, pero no obedece a la presentación de pliego alguno y menos lo es como

resultado de haberse agotado el procedimiento previsto. La legalidad predicable a quienes dentro del marco normativo ejercen su derecho, no es imputable para quienes en apoyo amistoso comparten la suspensión de labores con aquellos, es decir la legalidad es un procedimiento directo para los titulares de la huelga y no puede ser reflejada a quienes adhieren por solidaridad.

5.3. INTERVENCION DEL ESTADO

Una vez declarada la ilegalidad del cese colectivo de actividades, el Estado por intermedio del Ministerio del trabajo, entra a utilizar una serie de mecanismos legales para tratar de hacer retonar a los trabajadores en paro, a sus labores y a autorizar a los patronos a efectuar los despidos de los trabajadores renuentes a hacerlo.

La doctrina fija tres conceptos tendientes a tanto los trabajadores como los patronos, provoquen injustificadamente una huelga, a saber: 1) Huelga lícita

2) Huelga ilícita, con sanciones para los trabajadores

3) Huelga ilícita con sanciones para el patrono.

Nuestras leyes, propias de un sistema capitalista, han sido tímidas en materia de sanciones al patrono culpable de la actitud colectiva de los trabajadores. No obstante, existe un caso en

nuestra legislación, en el cual se justifica la cesación colectiva de actividades de los trabajadores; se trata del caso en el cual, el patrono en forma ilegal retiene o disminuye colectivamente los salarios de los trabajadores. Cuando lo anterior se compruebe previamente ante el Ministerio del trabajo, la cesación de actividades será imputable al patrono y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

En legislaciones extranjeras, socialmente más avanzadas que la nuestra, se consagran con mayor amplitud, casos en que los paros son imputables a los patronos. La ley mexicana, por ejemplo, condena al patrono al pago de los salarios correspondientes cuando la huelga es declarada lícita y los motivos imputables al patrono.

5.4. DOCTRINAS Y CONCEPTOS

GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ, en su tomo II del Derecho del trabajo, considera que la huelga es una institución adecuada y no tiene "Razón de ser" en el derecho laboral contemporáneo si el Estado realmente cumple sus funciones para realizar sus fines intervencionistas en busca de la justicia social (30).

Hay quienes han considerado el derecho de huelga igual al derecho de guerra y por lo tanto, ambos derechos constituyen la "Negación

(30) CAMACHO HENRIQUEZ Guillermo, op. citada, p.282.

del derecho". MARIO L. DEVEALI, expresa que "es exacto que la huelga es un acto de guerra y que como ocurre en la guerra, lo que triunfa es la guerra y no la razón" (31).

CARNELUTTI, afirmaba en su "Diagnosis de la huelga", que "Un ordenamiento jurídico que reconoce el derecho de huelga, confiesa su impotencia frente al arreglo de los conflictos colectivos de trabajo e implica una voluntaria renuncia del Estado a cumplir su tarea de resolver conflictos y de restaurar la paz" (32).

GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ, ilustre tratadista del derecho laboral en Colombia, compendia y acepta las doctrinas de los tratadistas SEGADAS VIANNA, FREITAS BASTOS, y el propio CARNELUTTI y expresa: "No desconocemos la función y el importantísimo papel que las huelgas desempeñaron en la formación y en los primeros tiempos del derecho laboral, pero nos parece que ha llaegado la hora en que el Estado sustituya estos procedimientos con su intervención justiciera. El reconocimiento del derecho de huelga implica sus vez una confesión de incapacidad por parte del poder público para solucionar los conflictos colectivos de trabajo" (33).

Como se ve por las citas anteriores, existe una tendencia moderna a considerar que el derecho de huelga, no se justifica en nuestro mundo moderno en donde la mayoría de las constituciones consagran la intervención del Estado en busca de la justicia social.

(31) DEVEALI Mario L., La huelga, p.57.

(32) CARNELUTTI Francisco, Diagnosis de la huelga, p.51.

(33) CAMACHO HENRIQUEZ Guillermo, op. citada, p.193.

Si esta norma constitucional fuera factible de verse realizada en nuestro medio, lógicamente nos inclinaríamos a pensar que en nuestro país no tienen razón de ser los conflictos colectivos de trabajo y por consiguiente las huelgas.

Me declaro de acuerdo con el concepto de IGNACIO ESCOBAR URIBE, en su texto titulado "Los conflictos colectivos de trabajo en Colombia", cuando afirma: " No creemos, sin embargo, que en un sistema de producción capitalista pueda eliminarse la oposición de intereses entre empleadores y trabajadores asalariados. Es precisamente, porque no puede eliminarse esa oposición de intereses, por lo que se ha reconocido el derecho de huelga para los trabajadores asalariados, reconocimiento que envuelve una clara confesión de incapacidad del Estado para solucionar equitativamente los conflictos colectivos de trabajo. En otras palabras, al reconocerse el derecho de huelga, se reconoce la necesidad de violentar la voluntad patronal para que acceda a las peticiones obreras; es decir, el Estado, ante su incapacidad de realizar efectivamente la justicia social, deja en manos de los trabajadores mismos su defensa, defensa que será exitosa no en la medida en que los trabajadores tengan la razón y la justicia de su parte, sino en la medida que su organización y fortaleza les permitan mantener el cese de actividades y mientras los huelguistas no puedan ser reemplazados (34).

(34) ESCOBAR URIBE Ignacio, Los conflictos colectivos de trabajo en Colombia, Editorial Temis, Bogotá, p.279.

6. CONVENCIONES Y PACTOS COLECTIVOS

6.1. DEFINICIONES, CONTENIDO Y FORMA

La Convención Colectiva, es el instrumento que mejor encarna la razón de ser del derecho colectivo. En ella descansa la paz sindical y la de la sociedad, como quiera que su búsqueda es la que en la mayoría de los casos, origina los movimientos obreros y los desajustes en las relaciones obrero-patronales. La convención o convenio colectivo, nació como reacción a las conductas impositivas del patrono, frente a las fuerzas incoherentes y mal orientadas de los trabajadores que, vieron la necesidad de formar su estructura de clase para orientarla como limitante de la voluntad patronal. Cuando los trabajadores fueron capaces de presentarse como una fuerza de consideración frente a la empresa, nació para ellos el derecho a negociar ciertas condiciones de trabajo, dando como resultado el convenio colectivo. Si nos retrotraemos a las concepciones contractuales más remotas encontramos que esta modalidad sufrió los mismos rigores de juridicidad, a que estuvo sometido en principio el contrato de trabajo, por ser una concepción nueva del derecho. Así por ejemplo, los alemanes le dieron el tratamiento del contrato civil, no obstante, su orientación reguladora del salario. Según

GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ, "El primer país que reconoció y reguló el contrato colectivo fue Holanda en su Código Civil de 1909 art.1637, luego en 1912, el Código Federal Suizo, arts.322 y 323, de las obligaciones; afirmó que las reglas relativas a las condiciones de trabajo podían establecerse por contratos entre patronos o asociaciones particulares, celebrados con los obreros o asociaciones obreras, siempre que se hicieran por escrito y estableciendo la primacía de tales contratos colectivos sobre los individuales. En 1918, Alemania y Austria recogen la nueva figura. Francia dicta en 1919 su primera ley en la materia bajo la influencia de conceptos civilistas. Esta ley se mantuvo en vigor hasta 1936, reformando la materia en 1946 y en 1950. Italia expidió una ley importante en 1926 y España legisla en 1931 y modifica su estatuto en 1942 y luego en 1958; Alemania Occidental dicta leyes en 1949 y 1952.

En Inglaterra las convenciones habían tenido carácter puramente moral (Gentlemen agreements) lo que no impedía su permanente aceptación. Recientemente se expidió una ley que le da a los convenios colectivos fuerza de contrato y exigibilidad legal. Bélgica expidió disposiciones fundamentales en 1945. En los Estados Unidos rigen las leyes Wagner de 1935 y la Taft Harley de 1947.

En América Latina, Chile toma la vanguardia mediante Ley de 8 de Septiembre de 1924 posteriormente incorporada a su código de trabajo, inspirada en la doctrina francesa; México en su Ley

Federal del trabajo de 1931 en Cuba en 1934 y así sucesivamente, hasta generalizarse en toda América, siendo quizás la República Argentina uno de los últimos países del Continente en llevarla a su legislación, ya que no a su doctrina y jurisprudencia que la venían reconociendo de tiempo atrás.

En Colombia la Ley 78 de 1919 habla simplemente de un "acuerdo" para referirse a las convenciones y en el mismo sentido se estatuye en la Ley 21 de 1920, que también presupone la existencia de un contrato que no califica. Sólo hasta la Ley 6a. de 1945, art.46, se definió y reglamentó en forma estable lo relacionado con las convenciones colectivas de trabajo. Finalmente, se legisla en la materia, en el Código de 1950, art. 467 y ss. (35).

La convención tiene como finalidad establecer las condiciones y modalidades en el desarrollo de las relaciones laborales obrero-patronales, guardando una base de equidad y de justicia. Por los desajustes político-sociales que suelen presentarse en todos los países del mundo, las condiciones ocupacionales y de estabilidad, suelen ser las más afectadas en las relaciones laborales, fenómeno que va a tener un gran porcentaje de incidencia en la libertad de contratación. El contrato de trabajo, como todos los demás, es el resultado de un ajuste equilibrado e igualitario de la voluntad, pero por las condiciones ya anotadas, quizás ya no sea el resultado de consultar la libre determinación, sino más bien el

(35) ESCUDERO CASTRO Silvio, op. citada, p.176.

consentimiento obligado nacido del medio en que se convive, o de una gran necesidad, por ello, y desde este punto de vista, creo que la desigualdad manifiesta en la contratación laboral individual, viene a ser remediada con el equilibrio de fuerzas que surgen en la contratación colectiva, cuyo fin inmediato es la formalización del convenio, que a su vez, va a regular las condiciones laborales individuales.

El pacto colectivo, es un acto jurídico, que le permite a los trabajadores no sindicalizados disfrutar de prerrogativas durante el desarrollo del contrato de trabajo, pero desde luego, hay que mirarlo con algunas reservas en cuanto no constituye propiamente acto bilateral, sino el reflejo de la voluntad patronal en un momento dado. El pacto como fenómeno catalizador del acuerdo entre dos partes contratantes sometido a la ritualidad procesal consagrada para las convenciones, es bueno, pero ocurre que por las condiciones, de desventaja en que se sitúan los trabajadores no sindicalizados que presentan un pliego de peticiones, dicho pacto no puede ser el reflejo de lo que el legislador pretende.

La convención como acto regulador de los contratos de trabajo, es el resultado de un ajuste volitivo entre las partes contratantes, es un acto jurídico perfecto y por tanto de forzado cumplimiento entre los comprometidos, vale decir, es una ley entre las partes, pero con una órbita definida en cabeza de quienes se encuentran ligados por una relación laboral. El contrato individual de trabajo es el acto primario, gestor de la relación colectiva y por

consiguiente del convenio. No se puede encausar una contratación colectiva si no se es primero trabajador, es este pues, un derecho del trabajador, y de allí la concepción que se tiene del contenido convencional, reiterado por el art.467, cuando afirma que fija las condiciones que regirán los contratos de trabajo.

Por ser la convención, un verdadero contrato, es indispensable consignar en él, los requisitos esenciales para su validez y ejecución tales como partes obligadas, duración, etc. Así como los estatutos de toda organización, y entre ellas la sindical, son los cánones que rigen la vida interna de la misma, la convención en su contenido, es la reguladora de las conductas laborales, para las partes comprometidas en las relaciones de trabajo.

Los requisitos de forma inherentes a la convención, se concretan en dos, a saber:

- 1) Ser por escrito
- 2) Ser depositada en tiempo.

La convención como acto jurídico perfecto, genera unos derechos que en caso de incumplimiento, podrá accionarse su efectividad ante las autoridades correspondientes. Para su exigibilidad, es necesario demostrar la preexistencia del derecho, acontecimiento que no puede darse sino frente a su consignación escrita, y por ello la convención está revestida de esta formalidad, pues siempre que se pretenda demostrar un beneficio convencional, debe recurrirse a su fuente; además, es necesario también, que la convención se deposite en el Ministerio del trabajo, dentro de los

quince (15) días siguientes a su firma. El convenio que no se ciña a estas condiciones, no tiene la virtualidad de producir efectos.

6.2. APLICACION DE LA CONVENCION Y DE LOS PACTOS

Analizaremos aquí, a quienes se aplican las convenciones y los pactos colectivos de trabajo. Se aplican a los siguientes grupos de personas :

1o.) A las partes:

- a) En los casos de las convenciones colectivas de trabajo, al sindicato o sindicatos de trabajadores y al patrono o sindicato o sindicatos de empleadores que la hayan suscrito
- b) En los casos de pactos colectivos, a los trabajadores que los hayan celebrado o se adhieran posteriormente a él, y al patrono que lo haya suscrito.

2o.) A quienes cobija:

- a) En los casos de las convenciones colectivas de trabajo, a los trabajadores afiliados al sindicato o sindicatos que hubieren celebrado la convención, y a los patronos pertenecientes a la asociación o asociaciones de empleadores que sean partes del convenio. Para el efecto, no interesa que estén afiliados en el momento de formalizarse la convención o que ingresen con posterioridad, pero durante su vigencia.
- b) En el caso de los pactos colectivos, estos no son

susceptibles de extensión a personas distintas de los trabajadores que lo hayan celebrado, o se adhieran a él posteriormente, ni pueden ser extendidos por extensión gubernamental, como puede ser hecho con las llamadas convenciones-leyes.

3o.) A los trabajadores no sindicalizados que se adhieran o a quienes se les extienda en forma automática por ministerio de la ley

- a) En los casos de las convenciones colectivas de trabajo, cuando el número de afiliados del sindicato o sindicatos pactantes, excede de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, la convención se aplica a los demás trabajadores, salvo que renuncien expresa y realmente a los beneficios de la convención. En los casos de los sindicatos que no excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, los trabajadores no afiliados al sindicato, deben adherirse a la convención
- b) En los casos de los pactos colectivos de trabajo, no existe otra manera de beneficiarse por parte de los trabajadores que la indicada en los dos números anteriores.

4o.) A todos los patronos y trabajadores de una misma rama industrial, en una determinada región económica, en virtud de extensión gubernamental, de conformidad con el art. 472 del C.S.T.
(36).

(36) REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, art.472, p.321.

6.3. DIFERENCIAS ENTRE CONVENCION Y PACTO COLECTIVO

Las diferencias esenciales son:

- 1) - La convención colectiva de trabajo se celebra con sindicatos o con Federaciones de trabajadores
 - El pacto colectivo de trabajo, se celebra con un grupo de trabajadores no sindicalizados.
- 2) - La convención colectiva de trabajo, cubre a todo el personal sindicalizado y en los casos de los sindicatos que estén integrados por más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, a todos los que no renuncien expresamente a los beneficios de ella
 - El pacto colectivo sólo cubre a los que lo suscriben, o a los que posteriormente se adhieran a él.

6.4. DURACION Y PRORROGA

Es necesario distinguir que en las convenciones colectivas de trabajo, según su naturaleza, puede variar la duración de ellas:

- 1) DURACION FIJA O EXPRESA; las que no tienen un límite máximo o mínimo fijado por la ley, como si ocurre con los contratos individuales de trabajo o los laudos arbitrales. Ultimamente se ha generalizado la costumbre de fijar la duración de las convenciones colectivas, en dos (2) años. También es usual, establecer algunas cláusulas con una duración menor, especialmente el aumento de salarios. Igualmente, existen casos

de convenciones colectivas de dos años de duración, en las cuales se pacta REVISAR salarios al término del primer año, practica que considero inconveniente para ambas partes, por motivos fácilmente comprensibles.

- 2) DURACION DE LA OBRA O LA LABOR DETERMINADA: Este término puede pactarse, pero lo corriente, es que resulte de la naturaleza misma de la obra. Se da el caso en la construcción de una carretera, un ferrocarril, un puente, un edificio, etc.. Se ven pocos casos; uno de ellos, fue la construcción del puente sobre el rio Magdalena. Los trabajadores, fundaron su sindicato y firmaron una convención colectiva de trabajo, que expiró al terminarse la construcción del mencionado puente.
- 3) SIN ESTIPULACION: Dice el art.477 del C.S.T., que cuando la duración de la convención no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de seis meses, en seis meses. Este sería un caso excepcional, poco frecuente.
- 4) PRORROGA AUTOMATICA: El C.S.T., dice en su art.478, que, "cuando no se haga manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, por alguna de las partes, dentro de los sesenta (60) días anteriores a la expiración, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos, de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación" (37). También se presenta una "especie de prórroga

(37) REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, art.478, p.322.

automática" cuando denunciada la convención, ésta continúa vigente hasta cuando se firme una nueva.

6.5. REVISION, TERMINACION E INCUMPLIMIENTO

Aunque los tratadistas de derecho colectivo del trabajo, mencionan dos clases o sistemas de revisión de las convenciones colectivas de trabajo, considerando uno de ellos, como común u ordinario, el consistente en la Denuncia de la convención vigente y uno extraordinario o especial, como el caso que contempla el art.480 del C.S.T., considero que en el primer caso, no se puede hablar de revisión, porque se trata sencillamente, que al vencerse el término pactado por lógica consecuencia, las partes aspiran a modificarla, pues precisamente, le impusieron un lapso fijo. Tan es así, que la Denuncia sólo hace que la vigencia de la convención que ha sido por un término fijo, se alargue hasta la firma de una nueva.

El caso del art.480 del C.S.T., si es efectivamente un caso de revisión, ya que el plazo de la convención no se ha vencido, sin embargo, las "graves e imprevisibles alteraciones de la normalidad económica" hacen posible la revisión mencionada.

Dice el art.480 del C.S.T.: REVISION.- Las convenciones colectivas son revisables, cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya

acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo, decidir sobre ellas y entretanto, estas convenciones siguen en todo su vigor.

(38).

Este principio que se aplica igualmente a los contratos individuales de trabajo, considero de mayor aplicabilidad en éstos, ya que en las convenciones colectivas de trabajo, sólo se puede dar en los casos en que las partes estén de acuerdo en la existencia de las "imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica", lo cual, es bastante difícil que suceda por la situación antagónica en que siempre se encuentran esas partes, y por otro lado, el que a través de un juicio ordinario laboral, se declare que han sucedido las "imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica", es por un lado, muy remota la posibilidad de que suceda y por la otra, supremamente demorado.

GUILLELMO CAMACHO HENRIQUEZ, sugiere que debe estatuirse un juicio especial de mayor celeridad, por la naturaleza y urgencia del conflicto.

Sobre la terminación de la convención colectiva de trabajo, nuestra legislación no aprueba taxativamente estos casos, pero teniendo en cuenta la doctrina, e interpretando orgánicamente

(38) REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, art.480, p.323.

nuestra legislación, considero que las convenciones colectivas pueden extinguirse por los siguientes motivos:

- 1) Por el cierre total y definitivo de la empresa que explota el patrono
- 2) Por la firma de una nueva convención colectiva
- 3) Por mutuo consentimiento. Es principio elemental de derecho, que los actos jurídicos se deshacen de la misma forma como se hacen
- 4) Por fusión de una empresa, bien por incorporación a otra, o por dar lugar a una nueva empresa
- 5) Por terminación de la obra o labor determinada a que se vinculó la convención
- 6) Por terminación de la convención, cuando su término se deduce de la naturaleza misma de ésta.

La convención también puede "suspenderse" por fuerza mayor o caso fortuito. El incumplimiento de las convenciones colectivas de trabajo, da derecho a la parte contraria a la patronal, es decir, al sindicato o los trabajadores directamente afectados por el incumplimiento, para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios; los trabajadores tienen igual acción pero pueden delegarla en su sindicato o ejercerla individualmente.

6.6. ANALISIS Y CRITICAS

Del análisis que he efectuado sobre la legislación laboral

colombiana relacionada con los pactos y convenciones colectivas de trabajo, se puede concluir que existen numerosos vacíos, que en la práctica se han venido llenando con ciertas costumbres, la mayoría de las cuales imprecisas e inclusive, faltas de razón natural. Otros vacíos han sido llenados por la Doctrina y por conceptos reiterados de las autoridades administrativas del trabajo.

Existen igualmente, en nuestro Código Sustantivo del Trabajo, algunas disposiciones, que debido a su falta de normas claras o sencillamente a la dificultad de hacerlas en su práctica, fáctibles, se han quedado como "letra muerta" dentro de nuestro estatuto laboral. Ejemplos de lo anteriormente citado son, el art. 472 que trata sobre las llamadas convenciones-leyes; art.480 que habla de las revisiones de las convenciones, cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica.

Otra crítica que resalta del análisis de la legislación laboral, referente a las convenciones colectivas de trabajo, es que el alcance o extensión de sus beneficios, se hace a los trabajadores no sindicalizados (en el caso de los sindicatos que tienen más de un tercio de los trabajadores de la empresa afiliados a la organización). Esta disposición es a todas luces injusta y desmotivadora del funcionamiento de las organizaciones sindicales; este personal recibe todos los beneficios de la convención por el sólo hecho de pagar las cuotas ordinarias del sindicato, sin tener la responsabilidad de cumplir una serie de obligaciones que depara

ser socio de un sindicato. Sucede que este trabajador que ha despreciado el pertenecer a una organización fundada para defender sus derechos de clase, termina beneficiándose con las reivindicaciones que alcanza la organización que él ha rechazado.

En general considero que, todas estas "anomalías legales" deben ser revisadas y estudiadas profundamente para establecer nuevas normas que sean más completas, más prácticas, y que contengan leyes más justas y fortalecedoras de las organizaciones sindicales.

7. CONTRATOS SINDICALES

7.1. DEFINICIONES Y CONTENIDO

El art.482 nos trae la definición de esta clase de contratos de muy poco uso en la actividad sindical en Colombia; dice el mencionado art.: Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores, con uno o varios patronos o sindicatos patronales, para la prestación de servicios o la ejecución de una obra, por medio de sus afiliados.

Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse en el Ministerio del trabajo, a más tardar, quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical, se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

Los contratos sindicales, deben contener los siguientes puntos:

- 1) El sindicato al cual pertenecen los trabajadores, determinándolos en forma genérica, no específica. No es necesario que se diga los nombres de los trabajadores que van a efectuar la labor, ni la forma como se distribuirán la realización del servicio. Lo único que se requiere es que se

precise el sindicato, y que los trabajadores sean afiliados a él.

- 2) El servicio o servicios a prestar. Ejemplo, un sindicato de braceros se obliga con una compañía, a cargar y descargar sus buques surtos en determinado puerto, por un precio determinado por tonelada.
- 3) El beneficiario o beneficiarios de los mismos. Esta persona o personas que van a beneficiarse del servicio deben señalarse claramente.

7.2. ANALISIS CRITICO DE LOS CONTRATOS SINDICALES

Particularmente, no soy partidaria de esta figura llamada contrato sindical, ya que convierte a los miembros de una organización sindical en sus propios patronos equiparándolos a la categoría del contratista independiente. En la práctica, esta clase de relaciones no han sido utilizadas, precisamente, por la falta de claridad en la legislación que la regula y por la falta de madurez y capacidad de los directivos sindicales y la completa ausencia de solidaridad de clase de las masas trabajadoras. La responsabilidad del sindicato en el contrato sindical, es la de un verdadero patrono frente a sus afiliados, sin que deje de existir la responsabilidad solidaria de la persona beneficiada con el trabajo u obra realizada.

El contrato sindical, tiene marcadas diferencias con la convención

colectiva de trabajo, veamos lo que nos dice al respecto una jurisprudencia de la Corte: "Es distinto el tratamiento que la ley otorga a los "pliegos de peticiones" y a los contratos sindicales, y sólo en relación con aquellos prevé que puedan dar lugar a la celebración de una convención colectiva o a un pacto colectivo, en virtud de acuerdo obtenido en las etapas de arreglo directo o de mediación, y, o, a falta de ese acuerdo a un laudo arbitral con efectos jurídicos equivalentes a los de las convenciones colectivas. Y mientras que expresamente remita la celebración y efectos de los pactos a las disposiciones que regulan las convenciones colectivas, sujeta los contratos sindicales, en cuanto a su duración, revisión, y extinción, a las normas que rigen el contrato individual de trabajo. Más lo que en últimas viene a diferenciar, de manera clara y ostensible, la convención del contrato sindical y a establecer una enorme distancia entre las dos figuras jurídicas, es el hecho de que, en la primera, el sindicato actúa en representación de los trabajadores pertenecientes a la empresa, es decir, vinculados a ella por sendos contratos individuales de trabajo, en tanto que, en la segunda, la organización sindical puede representar a trabajadores independientes, sin nexo alguno con la beneficiaria del servicio, pues el vínculo contractual se establece únicamente entre la entidad empresarial y el sindicato, sin consideración a las personas que en calidad de socios formen parte de éste. Así se desprende de la definición que la convención colectiva consagra el art.467 del C.S.T., al señalar que el objeto de ésta es el de "fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo

durante su vigencia", significando con ello que su celebración supone necesariamente la existencia de contratos individuales entre los afiliados al sindicato y la empresa" (39).

En el contrato sindical, sólo le interesa a quien pidió la prestación del servicio o ejecución de la obra, que éstos se realizan conforme a lo pactado y le es indiferente que sean unas u otras las personas que en concreto laboren para el cumplimiento de lo contratado. Sólo responde frente al sindicato, por el pago del precio estipulado como contraprestación. Es entonces muy claro, que cuando se intenta aplicar el régimen del contrato individual de trabajo a unos servicios que han estado regidos por un contrato sindical, la aplicación resulta indebida y se infringen tanto las normas que regulan el primero como, las que reglamentan el segundo, éstas últimas por falta de aplicación siendo aplicables.

(39) ESCUDERO CASTRO Silvio, op. citada, p.197.

8. CONCLUSIONES

En esta parte haré una conclusión general del análisis, crítica y comentarios del trabajo que he realizado en las anteriores partes y capítulos.

Estas conclusiones serán de tipo muy general, ya que los anteriores capítulos contienen análisis y comentarios particulares en forma bastante detallada.

Es indiscutible que las principales causas no de los conflictos laborales, sino, de la situación de la clase trabajadora en Colombia, se debe a los siguientes factores :

10. Estructura de la clase trabajadora: En Colombia la clase trabajadora no ha podido configurar un "poder de presión" económica, ni política, ni social. Las estadísticas muestran un porcentaje muy bajo de personal sindicalizado, comparado con el número de trabajadores que no pertenecen a ningún tipo de asociación sindical.

Por otra parte, la clase obrera no ha brindado un apoyo masivo a ideologías que demanden cambios radicales en las realizaciones obreras y en las relaciones de propiedad y en la estructura del poder.

Las tendencias de nuestras organizaciones sindicales han sido más bien hacia el alcance de mejoras de tipo salarial y prestacional, las cuales, conllevan al patrono que las otorga a trasladar mayores costos a los precios de sus productos, mayores precios que van a ser pagados por los propios trabajadores que acaban de obtener su aumento salarial. Esto se convierte en un "círculo vicioso" y da la explicación a las frecuentes quejas de los trabajadores cuando afirman que a pesar de tener mejores salarios, cada vez les alcanza menos. Por lo anterior, considero que sólo un movimiento sindical fuerte y realmente unido que se convierta en un verdadero poder de presión económica, podría mejorar la situación de la clase trabajadora.

Otra situación que conlleva al debilitamiento de nuestros trabajadores, ha sido, la preponderancia del sindicato de Base, con el natural decaimiento de los sindicatos gremiales o de industria.

La legislación laboral por un lado, no brinda las mejores facilidades a la formación y funcionamiento de los sindicatos gremiales o de industria y por la otra, los patronos prefieren y estimulan el sindicato de base, pues su menor tamaño, su debilidad financiera y otros factores hacen que este tipo de sindicato sea más controlable.

La falta de una adecuada preparación o formación sindical de los

trabajadores, origina que muy frecuentemente se coloquen en las posiciones directivas, a personas sin ninguna clase de merecimientos o condiciones para ejercer estos delicados cargos. Considero que la formación numerosa de Institutos de Capacitación Sindical, la obligatoriedad de las empresas de facilitar los permisos para que sus trabajadores puedan asistir a estos cursos y una mayor exigencia de los requisitos para ser Dirigente Sindical, traería como consecuencia, una obligada renovación de los cuadros directivos de nuestras organizaciones sindicales.

26. La legislación laboral colombiana: Como se dijo anteriormente, nuestra clase trabajadora no ha adquirido suficiente poder económico, político y de clase que les permita convertirse en una fuerza influyente en nuestro sistema, que origine un cambio en la legislación laboral actual más favorable a sus intereses de clase. Esto indica, que sólo a través del control directo o indirecto de los poderes del Estado, pueden los trabajadores obtener una solución favorable en los conflictos colectivos de trabajo.

Las legislaciones sobre el derecho de huelga, la contratación colectiva, el arbitramento, etc., están hechas de tal forma que sólo favorecen a los patronos y por consiguiente, es otro factor desfavorable para el logro de un mejor vivir de las clases asalariadas.

Resumiendo todo lo anterior, podría concluir, que solamente una clase trabajadora social y sindicalmente unida, que adquiera el

suficiente poder económico, político, social para cambiar las estructuras del Estado actual colombiano, sería la solución a la alarmante situación dispareja que existe actualmente entre empleadores y trabajadores asalariados.

BIBLIOGRAFIA

1. CABANELLAS Guillermo. Derecho de los conflictos laborales. Buenos Aires. Editorial Bibliográfica. Argentina. 1966.
2. CAICEDO Edgar. Historia de las luchas sindicales en Colombia. Ediciones Suramericanas. Bogotá. 1966.
3. CAMACHO HENRÍQUEZ Guillermo. Relaciones Colectivas. Tomo II. Editorial A.B.C. Bogotá. 1978.
4. ESCOBAR URIBE Ignacio. Los conflictos de trabajo en Colombia. Editorial Temis. Bogotá. 1976.
5. ESCUDERO CASTRO Silvio. Curso de derecho colectivo del trabajo. Ediciones librería del profesional. Bogotá. 1988.
6. GONZALEZ CHARRY Guillermo. Derecho del trabajo. Editorial Temis. Bogotá. 1976.
7. GUERRERO FIGUEROA Guillermo. Derecho colectivo del trabajo. Editorial Temis. Bogotá. 1977.
8. MOLINA Gerardo. Las ideas liberales en Colombia. 1915,1934. Edición Tercer Mundo.
9. REGIMEN LABORAL COLOMBIANO. Editorial Legis. Bogotá.
10. URIBE BOLIVAR Horacio. Instituciones del derecho colectivo del trabajo. Ediciones Universidades Medellín, Simón Bolívar y Córdoba. Editorial Mejoras. Barranquilla. 1975.