

HOJA DE ACEPTACION

NOTA DE ACEPTACION

---

---

---

---

---

---

CESAR CHACON CHACON

PRESIDENTE DEL JURADO

---

MARTIN TATIS CRDOSCOITIA

JURADO

---

BENJAMIN RISSO D.

JURADO

REPUBLICA DE COLOMBIA  
=====

DEPARTAMENTO DEL ATLANTICO  
=====

RECTOR  
=====

JOSE CONSUEGRA HIGUINS

DECANO  
=====

EDUARDO PULGAR LEMUS

SECRETARIO  
=====

CARLOS LLANOS SANCHEZ

PRESIDENTE

DE TESIS  
=====

CESAR G. CHACON - CHACON

CONCEJO DE EXAMINADORES  
=====

BENJAMIN-RISSOS Y MARTIN TATIS

BARRANQUILLA DIC. DE. 1.982.

REPUBLICA DE COLOMBIA  
=====

UNIVERSIDAD  
=====

"SIMON BOLIVAR"  
=====

FACULTAD DE DERECHO Y

CIENCIAS SOCIALES  
=====

T E S I S   D E   G R A D O  
= = = = =   = =   = = = = =

DESARROLLO HISTORICO DE LA HUELGA Y SU INCIDENCIA JURIDICA  
=====

PRESENTADA POR EL EGRESADO " FERMIN UTRIA MENDOZA. PARA  
OPTAR EL TITULO DE " ABOGADO" POR PARTE DE LA FACULTAD-  
DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD " SIMON BOLIVAR"

BARRANQUILLA DICIEMBRE 17 DE 1.982.

## DEDICATORIA

Que esta memoria sirva tambien para rendir tributo de admiracion y cariño a mis progenitores CASIMIRO UTRIA O. y PETRONA MENDOZA ( Q.E.P.D ).- y a mi esposa OTILIA LONDOÑO M. a mis hijos FERMIN-SANDRA-EDWIN- Y EDWARD-UTRIA L.-

Con todo respeto a la memoria de mi padre CASIMIRO UTRIA OJEDA. Gran lider de los sindicatos de obreros y campesinos filial de la U.T.C. y de quien a manera de Intruducción Personal reproduzco apartes de un mensaje inedito en viado a los dirigentes politicos de la decada de los cuarenta que reflejaban la gran preocupacion por los problemas de nuestra clase sindical y que comprometen a sus integrantes a defenderla cada dia mas.

He aqui algunos de esos aparte que fueron las Bases principales para haber--escogido este tema sobre " La Huelga"

Por que se me persigue en esta forma tan injusta por el hecho de no querer - insinuar a los integrantes de nuestros sindicatos afiliados a que apoyen al Partido mandante, y hasta nos tildan de extraviados de esos partidos por el sólo hecho de no apoyar sus ideas.

Por que? si ni mi persona ni ninguno de mis compañeros hemos vivido nunca de estos partidos, nos dicen que ellos nos van ha dar el triunfo y con este un - mejor medio de vida. Pero gracias a Dios ninguno de nosotros estamos a la espe ra de esos triunfos, esos partidos los componen los politiqueros de turno: a los que no le debemos nada que hayan beneficiado a nuestra clase sindical.

por el contrario son los politicos a quienes por amor a determinado partidos - hemos apoyados quienes nos deben a nosotros por que ellos son los merecedores - cuyo Capital es la politica y negocian con todos los que commonemos a esta -- clase sufrida que entre mas tonto y mas brutos, somos presas mas faciles de sus apetitos capitalista.

Soy colombiano hijo de una República Libre e Independiente, heredero de mis - padres" de nustro padre Simon Bolivar que nos dejó las Doctrinas de lucha y- Antonio Nariño que nos legó los derechos del hombre para que dieramos hasta - nuestras vidas por defenderla..

Casimiro Utria Ojeda  
mensaje en el Congreso  
de la U.T.C. celebrado en  
tunja en 1.949 .

LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR NO DA APROBACION  
ALGUNA, NI APRUEBA LAS OPINIONES EXPRESADAS EN  
ESTA TESIS; ESTAS OPINIONES DEBEN CONSIDERARSE  
COMO PROPIAS DE SU AUTOR.

FERMIN UTRIA MENDOZA

" UN PUEBLO IGNORANTE ES INSTRUMENTO  
CIEGO DE SU PROPIA DESTRUCCION "

" SIMON BOLIVAR "

INTRODUCCION AL TEMA..... 1

CAPITULO I

✓ BREVE ENFOQUE HISTORICO

En las formaciones Sociales esclavistas..... 5
En las formaciones sociales de tipo feudal..... 6
En los comienzos de las formaciones sociales Capitalistas.....10
La huelga en Rusia.....13
La huelga en la Constitución Mejicana.....17
La huelga en Colombia.....20
Ley 21 de 1.920.....27
Interpretación legislativa.....30
Interpretación Historica.....31
Codigo Sustantivo del Trabajo.....32
Restrinncciones Legales que existen para el ejercicio de la huelga y casos en los cuales no se puede Decretar.....34
Cuando la huelga afecta la Economia del nais.....36
Consecuencias de la Declaración de Ilegalidad de la huelga.....37
Derecho de Asociación y Derecho a la huelga.....38
Definición de la Iglesia Catolica.....39
Definición Burguesa.....40
Concento Clasista.....41
Significado para los trabajadores y Patronos.....42
Concento Personal.....43
Derecho de la huelga.....44
Concento Personal.....49

CAPITULO II

✓ LA HUELGA COMO HECHO Y COMO DERECHO

Noción de conflicto colectivo de trabajo.....53
Definición de Conflicto.....54
Principio del derecho colectivo.....55
Conflictos colectivos Economicos.....58
Planteamiento del conflicto colectivo Economico.....59
Definición y Concepto conflicto colectivo de trabajo.....61
Los conflictos del trabajo.....62
Procedimientos para resolver los conflictos colectivos.....64

CAPITULO III

✓ VALIDEZ FILOSOFICA HISTORICA JURIDICA Y ECONOMICA DE LA HUELGA

Efectos juridicos de la huelga.....75
En el plano del contrato individual del trabajo.....76
En el plano individual de Asociación Sindical.....77

CAPITULO IV

Conclusiones generales.....79
Bibliografia.....83

Barranquilla,  
Noviembre 25 de 1.982

Señores  
UNIVERSIDAD "SIMON BOLIVAR"  
Facultad DERECHO  
Presente.

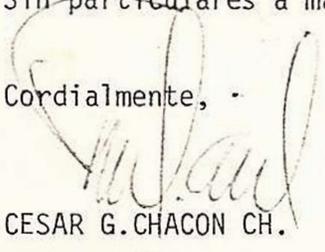
En mi poder el Anteproyecto, debidamente aprobado, sobre la Tesis para optar el Grado en Derecho, desarrollado por el señor FERMIN UTRIA MENDOZA sobre el Tema "DESARROLLO HISTORICO E INCIDENCIA JURIDICA DE LA HUELGA", ha merecido mi mejor atención.

El Anteproyecto ha sido desarrollado con cuidado y esmero y se ajusta a lo planificado. Doy su aprobación.

Deseo al señor FERMIN UTRIA MENDOZA, los mejores galardones en su futuro y que nutra a la Sociedad con los mejores valores humanos, así será más justa y equilibrada nuestra COLOMBIA.

Sin particulares a más,

Cordialmente,



CESAR G. CHACON CH.

Cgch6.

I N T R O D U C C I O N    A L    T E M A  
= = = = =    =    = = = =

## INTRODUCCION

Como consecuencia del derecho de asociación surge como arma de presión para alcanzar los objetivos propuestos " LA HUELGA".

Este movimiento tiene su origen en Europa con la aparición de las primeras asociaciones obreras como fueron las organizadas por Vex Lux y el movimiento Cartista y las lógicas masonicas ayudaron a la evolución a la asociación en el continente europeo y como consecuencia de ellos fueron los movimientos huelguísticos de la ciudad de " Leons " , donde el movimiento sindical como tributo la muerte de sus principales líderes.

La clase obrera, que nace en el sistema capitalista y está destinada historicamente a liquidarlo, encuentra en el curso de sus luchas dos formas de organización. La primera, elemental, rudimentaria, primitiva, según Lenin, es el sindicato, consiste en la unión espontanea de los trabajadores para enfrentar, batallando contra los patrones y el estado que los representa los efectos de la explotación capitalista. El sindicato une a los trabajadores como tales, indistintamente de su ideología o filiación política, alrededor de objetivos inmediatos: aumento de salarios, estabilidad laboral, seguridad social.

El sindicato en si mismo no es revolucionario aunque llegue a ligar su acción a la lucha política, cuando está orientando en un sentido clarista y consecuente, plataformas democráticas y patrióticas y se convierta de hecho a una escuela de aprendizaje para llevar la Hidalgo y coraje de luchas huelguísticas futuras.

En su origen constituye sólo una organización mediante la cual los trabajadores acoplan dentro de los límites legales y políticos que les dejará el sistema opresor que los condena a la desocupación y al hambre.

Cuando los obreros agoviados, por el peso de la explotación capitalista.

se coaligaron para exigir un mejor precio por la única mercancía que podían llevar al mercado: su fuerza de trabajo observaron que los patronos cedían a sus exigencias ante la amenaza colectiva de negarse a producir. En ese momento el proletariado el enorme poder que mejora su unidad frente al patrono y empezó a utilizarlo sistemáticamente. La reacción de los capitalistas predicadores de la libertad y de los derechos del hombre fué negarse a reconocer a sus obreros el derecho a no vender su fuerza de trabajo si no se le pagaba por ella un precio satisfactorio.

Con lo anterior podemos ubicar entonces el origen de la huelga obrera en el frente de la lucha económica, pero el proletariado aprendió muy pronto a utilizarla para exigir del Estado el reconocimiento, de derechos que iban más allá de la relación obrero - patrono. Así elle adquirió una dimensión que , en condiciones de una situación revolucionaria, llega a desbordar los marcos de la política burguesa y aun de la lucha democrática para convertirse en elemento importante de la insurrección popular contra el orden capitalista y contra su estado de derecho.

La huelga ha sido y sigue siendo, un arma poderosa en la lucha del proletariado contra la explotación burguesa sus efectos positivos se producen en dos niveles: La Reivindicación económica y la elevación de la conciencia de clase y de la capacidad de lucha de los trabajadores para la gran batalla final por su liberación.

Este enfoque nos conduce a dos principios innegables:

1º Los obreros no deben aislarse dentro de sus carcas de huelga sino aprovechar esta batalla para llegar al conjunto de la sociedad convirtiendola en estadio de su lucha ideológica contra la burguesía.

2º Ese desaislamiento debe abrir pero el contacto de los huelguistas con las fuerzas políticas organizadas.

Por último podemos decir con el Dr. Lucas Morales, que el derecho de huelga se fundamenta en dos principios que son la esencia y la razón de ser de ella como ente jurídico. El de la libre asociación y el de la autonomía -

colectiva, mediante este principio los grupos sociales del trabajo adquirieron poder para dictar sus propias normas jurídicas y resolver autónomamente sus problemas, a través de las convenciones colectivas. Así el estado dejó de ser el único creador de normas generales, para pasar los grupos sociales a compartir ese poder en franco avance hacia la democratización del derecho.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Eduardo Lora', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

clavos, al igual que para el esclavo era indigno de la religiosidad por considerársele un animal irracional estaba al mando de la justicia y del derecho. Las religiones combinaban el trabajo con el castigo al hombre por dioses, la degradación y el envejecimiento del trabajador era dogma real - nesca lo mismo que el origen divino del poder.

Si tal era la condición social del esclavo, no puede hablarse de normas jurídicas, antecedentes del Derecho del Trabajo, que regulara su actividad laboral. Sin embargo, en estas formaciones coexistían otras formas de explotación, aún cuando de menor importancia frente a la actividad laboral del esclavo; era la servidumbre, el colonato, el régimen de las corporaciones o de los colegios de artesanos y el trabajo libre y asalariado. En base a la existencia, de estas formas de trabajo se fueron conformando algunas figuras jurídicas, las cuales fueron enmarcadas en el Derecho Civil la principal de ellas fué la LOCATIO ( arrendamiento ).

A partir de la institución jurídica antes nombrada se fueron desarrollando las siguientes relaciones: LOCATIO CONDUCTIO REI ( arrendamiento de cosas ), LOCATIO CONDUCTIO OPERIS ( arrendamiento de obras ) y la LOCATIO OPERARIUM ( arrendamiento de servicios ) .

Como lo sostiene el escritor Manuel A. García, mientras el trabajador fuese esclavo el arrendamiento se confundía con el de una cosa; "La diferenciación del esclavo y el liberto, y , sobretodo, la paulatina desaparición de aquel, que ligan la noción del trabajador a una condición o status personal, conduce la pérdida del sentido de la Locatio Rei, y la progresiva acentuación de las dos instituciones restantes. Esta pasa a ser una obligación de hacer. Locatio Conductio Operis y Locatio Conductio Operarum cobran valor y categoría jurídicos necesarios para, sobre ellos - institucionalmente, levantan un principio de continuidad que enlazara, el último término con el propio contrato de trabajo de los ordenamientos modernos ". ( 2 ) .

A más de estas relaciones jurídicas, estaban los llamados colegios de artesanos, los cuales son presentados por algunos autores como antecede-

dentes del derecho de asociación profesional. En pero, estos eran integrados por artesanos y organizados en tal forma que sus objetivos se relacionaban con prácticas religiosas y actividades practicadas por los demás. No podría hablarse con propiedad de que ellos constituyeran un instrumento de lucha reivindicativa como si lo son los sindicatos de trabajadores que se producen en la sociedad capitalista. Tal vez podrían asimilarse a las corporaciones de la ciudades, que conservan algunas características semejantes.

En conclusión pese a la existencia de las figuras jurídicas que se han esbozados anteriormente en especial las contempladas en el viejo derecho romano no alcanzan a reunir los elementos ni las estructuras de las instituciones del Derecho del Trabajo, tanto individual como colectivo. Huelga es decir, el tipo de relaciones sociales no permite la generación de las formas jurídicas laborales que conocemos en la sociedad capitalista.

## 2.- EN LAS FORMACIONES SOCIALES DE TIPO FEUDAL.

Hay quienes sostienen que los antecedentes más próximos del Derecho del trabajo y sus instituciones se hallan en el periodo feudal, especialmente La Edad Media no obstante, para esclarecer, dicha tesis, se requiere que seguidamente establezcamos las características general de la organización social y de la actividad laboral.

Las formaciones sociales de tipo feudal se caracterizaban por la existencia de la propiedad privada sobre la tierra, por el predominio de una pequeña economía agraria y artesanal y por el intercambio mercantil fundado en el trueque. Su estructura social es sostenida por relaciones de servidumbre, tales como el vasallaje, el beneficio, la adscripción a la gleba y otras más.

La forma predominante en la economía feudal era la explotación de la tierra sobre la base del trabajo de los siervos. Dicho trabajo se dividía en dos partes: el tiempo necesario y el tiempo adicional. En el primero,-

el siervo creaba el producto indispensable, a la satisfacción de sus necesidades y las de su familia. En el tiempo adicional, rendía el llamado plus-trabajo, no remunerado, y el cual era apropiado por el señor feudal; la percepción de la renta por el señor fué tomando diversas formas, según el desarrollo de cada formación social: así la primera se caracterizó por cuanto era otorgada mediante la prestación de servicios personales y trabajo, más adelante fué implantada la renta en especie y en los albores del capitalismo, la renta en dinero.

Los trabajadores del campo (siervos), sin embargo, no eran tendidos por los hombres libres: los largos existentes las ligaban al suelo en múltiples formas, hasta tal punto que el sector fundamental carecía de libertad de movilización.

Conjuntamente con el trabajo servil sobre la tierra, subsistían los trabajadores artesanales ubicados especialmente en los alrededores de las cantillas y en las pequeñas poblaciones y chozas que fueron conformándose. El trabajo de los artesanos eran realizados por personas que habían logrado una mayor libertad de movilización y que por lo general ejercían el oficio o profesión por su propia cuenta.

El desarrollo del trabajo artesanal y su congregación en las villas y burgos dió base a la formación de las primeras organizaciones de este tipo, las cuales eran integradas por todos aquellos que practicaban la misma actividad.

En un comienzo estas asociaciones, llamadas también corporaciones gremios o guildas, tuvieron como características de distinción la igualdad y la solidaridad entre sus socios. Por esta razón cada gremio y sus integrantes buscaban diferenciarse de las demás corporaciones y con más motoriedad de quienes no se hallaban organizados.

El gremio establecía diversos acuerdos como por ejemplo: para, la adquisición en común de las materias primas que utilizaban en su actividad; sobre la cantidad de productos que el gremio podría elaborar para controlar

el mercado; igualmente fijaban las pautas para el ingreso, permanencia y ascenso de las personas interesadas en pertenecer al gremio.

En los talleres artesanales laboraban tres categorías de personas: los maestros que eran considerados los propietarios de taller, los oficiales o compañeros, quienes supuestamente se habían habilitado para fundar su propio taller, eran propietarios de sus herramientas de trabajo y percibían por su labor una remuneración y, finalmente, los aprendices, ubicados en las escalas inferior, carecían de todo tipo de propiedad y como contraprestación a su actividad recibían enseñanza del maestro.

Como puede observarse, el tipo de organización, su papel en la producción y sus objetivos, es inobjetable, que no podría ubicarse con certeza la aparición del derecho del trabajo en este periodo.

Empero, algunos autores resaltan la actividad laboral de los compañeros u oficiales para representar la existencia de una verdadera relación de derecho del trabajo, reafirmando con la existencia de algunas asociaciones de compañeros, especialmente en Francia, Alemania e Italia a partir del siglo XIII. No obstante, en materia salarial, las normas que se produjeron lo fueron para proteger al propietario del taller contra la competencia; el compañero era propietario de los instrumentos de trabajo y dentro de la organización jerarquizaba del taller se hallaba cumpliendo unos requisitos previos (Haciendo una carrera) para ascender en la escala social; por los demás las asociaciones de compañeros no tuvieron una existencia significativa que pueda afirmarnos en la tesis que las presenta como antecedentes al derecho de asociación profesional.

El marco económico-social descrito y en el cual se desenvuelve la clase obrera, determinará las peculiaridades del Derecho del trabajo y sus génesis en este periodo: la primera se caracteriza por la inexistencia de una legislación que proteja al trabajador asalariado, por el contrario se produce una legislación represiva que sustenta en la filosofía individualista y liberal

en boga.

Si bien al trabajador se le considera formalmente " Libre", lo es - pero bajo los postulados filosóficos burgueses y sujeto a las normas jurídicas que regulan las relaciones de propiedad: su relación de trabajo es - resuelta y arreglada por el Derecho Civil, según los moldes del contrato - de arrendamiento y con las consecuencias que ello trae aparejadas. Valga decir, la necesidad de trabajar conduce el obrero a tener que admitir las condiciones que unilateralmente impone el capitalista y estimula el contrato. (jornada de trabajo ), monto salarial régimen disciplinarios, duración del contrato etc. ) No obstante como ya se dijo, formalmente se presenta el hecho respaldado con el postulado ideológico liberal de la "Igualdad" y la "Libertad".

Con las mismas argumentaciones filosóficas-jurídicas se le prohíbe, - cualquier clase de planteamiento a sus problemas colectivamente y por ende todo tipo de organización que tienda a reivindicar las necesidades obreras.

Como veremos más adelante especialmente en tratándose de las institu\_ - ciones del derecho colectivo laboral, ellas no surgen como, una concesión - de la burguesía o su Estado, ni en sus comienzos son revestidas de la pro\_ - tección jurídica, todo lo contrario, se miran como fenómeno atentatorios - del orden existente y consecuentemente se tipifican como hechos delictuosos. " Huelga" señalar, que la clase obrera no solo tiene que soportar - condiciones de tremenda explotación y miseria, si no que, de sobre-paso - pende sobre ella una legislación prohibitiva de los mecanismos de defensa - y lucha, como lo es la coalición y la asociación profesional.

En la segunda peculiaridad en cuanto a la génesis del derecho del trabajo se halla ligada con las insipientes luchas obreras, generadas por el descontento y las condiciones materiales necesarias ante producen. Estas luchas precarias crean el desconcierto, que el régimen servil, clerical había impuesto - inveteradamente a los explotados, y despiertan el pensamiento reformista - de sus mas avanzados ideólogos. Igualmente las condiciones de -

miseria ponen en peligro la reproducción de la fuerza de trabajo obrera -  
ya que hay que resaltar, de todas maneras, la inestabilidad de la conexión -  
que históricamente se produce entre una formación social y la subsiguiente.  
Las viejas instituciones iluminan en cierta medida la estructura de las -  
nuevas y por ellos, hasta cierto punto es admisible reconocer la influen -  
cia histórica y social que tuvieron los gremios en el proceso de constitu -  
ción de los sindicatos de trabajadores, especialmente durante sus comienzos. -

### 3.- EN LOS COMIENZOS DE LAS FORMACIONES SOCIALES CAPITALISTAS.

En el seno de las viejas formaciones sociales de modelo feudal se fueron -  
generando las relaciones e instituciones que definen la sociedad capitalista;  
En la edad Media el comercio era restringido pero en la medida que este se va -  
expandiendo, la sociedad requiere el incremento sus fuerzas productivas y - -  
para lograrlo debe ir modificando las relaciones sociales y las formas de -  
producción. En consecuencia se hace, imperativo el tránsito del sistema de -  
trabajo artesano en la producción manufacturera y domiciliaria primero y -  
ulteriormente a la producción industrial a gran escala el trabajo domiciliario -  
es una forma intermedia entre la producción artesanal y la manufactura.

Se originó a partir de la necesidad que tenía la sociedad de satisfacer un -  
mercado en extensión. Cuando el taller medieval se disgregó, apareció una -

nueva formación de organización en la cual, esos talleres se van -  
especializando y complementando en su actividad. Vale decir un producto -

es realizado en todos los talleres. Pero con la peculiaridad de que -  
dicho producto no pertenece ya a los dueños del taller ni a quienes allí -  
laboran, es propiedad de una nueva persona: el capitalista, que propor -  
ciona la materia prima y paga una remuneración con dinero.

Este sistema de organización incorpora la división de trabajo, aun -  
cuando no en la forma que posteriormente se da con la revolución industrial.  
Igualmente este sistema de producción será superado por la manufactura, la  
cual implica la existencia de un empresario dueño de gran taller, que co -

sea el capital suficiente para adquirir la materia prima, pagar salarios y en general, concentrar la producción.

La organización de la producción manufacturera se caracteriza por la realización del proceso productivo en los grandes talleres en los cuales el empresario ocupa un número relativamente grande de obreros que trabajan bajo su dirección directa o de un capataz, se distingue del trabajo domiciliario por cuanto en éste los instrumentos de trabajo todavía pertenecen al trabajador; y se diferencian del sistema fabril, en la no utilización de máquinas, puesto que el trabajo se realiza esencialmente a mano.

La herramienta es el instrumento que se utiliza en los comienzos de la manufactura, pero en la medida que avanza la producción mercantil se va haciendo imperioso la aparición y utilización de la máquina. En definitiva, las nuevas necesidades creadas por el capitalismo y la ampliación del mercado conducirán a la generalización del uso de la máquina, proceso éste que terminará con la llamada "revolución industrial".

Ahora bien, este gran adelanto en la producción, que de paso ha conllevado la instauración de nuevas relaciones sociales y por decirlo así la configuración de nuevas formaciones sociales, trajo consigo la aparición de nuevas clases sociales: la clase media industrial, que había suplantado a los maestros, de los gremios, fue reemplazada por los burgueses modernos verdaderos jefes de ejércitos industriales. Pero igualmente en la medida que fue desarrollándose el capital, también se fue generando la clase contraria por el mismo auspiciada: el proletariado, "la clase de los obreros modernos, que no vive sino a condición de encontrar trabajo y los encuentran únicamente mientras su trabajo es capaz de incrementar el capital.

De las ruinas de los artesanos y de las revoluciones agrarias que desalojaron a los siervos, colonos y campesinos de sus tierras, salieron los obreros modernos". ( 3 ).

El capitalismo de sus comienzos estableció un desafortunado régimen de explotación a la fuerza de trabajo salariada. Remuneración miserable que



La revolución socialista de Octubre de 1.917, en la vieja Rusia Zarista, - es indudablemente el acontecimiento histórico más importantes de lo que va corrido en el siglo XX; además, por cuanto con ella se establece un mito - en la historia del desarrollo de la sociedad humana, al inaugurar un nuevo sistema de vida, el cual postulaba la definitiva desaparición de las clases sociales, del Estado del Derecho y la inevitable construcción del comunismo como sistema que da al hombre futuro, la más plena libertad y la más amplia satisfacción de sus necesidades culturales y materiales.

Hasta el año de 1.917 Rusia era todavía un viaje imperio aristocrático, ligado al orden feudal por múltiples instituciones económicas, sociales y - políticas. Sin embargo, desde los comienzos en el siglo XX se venía resbra - jando, al producirse la liberación de los siervos de la tierra y desarrollar se el capitalismo. La revolución de 1.905 fué la campanada de alerta para el - régimen político autocrático del Zarismo, que desde entonces entró en permanen - te y franca crisis.

Para el año de 1.917, la coyuntura creada para la primera guerra mundial - precipitó la descomposición del imperio Zarista y creó las condiciones que - darian lugar al movimiento revolucionario que lo iría a sepultar. En efecto - las clases sociales, a excepción de la aristocracia estaban sometidas a un - régimen policivo y antidemocrático. La burguesía luchaba por una República - Constitucionalista o por lo menos una Monarquía que le diera acceso al mane - jo del Estado. Los campesinos, además de la opresión oficial, estaban someti - dos a la férula y explotación de los grandes dueños de tierra y por tanto - en continuo empobrecimiento y proletarización. La clase obrera, carente de - derechos y libertades políticas y sindicales, debía soportar condiciones de - hambre y explotación impuesta por un capitalismo hipertrofiado y atrazado

Rusia era uno de los países más atrazados, de Europa, que había configu - rado su formación social, no al estilo clásico de los países industrializa - dos sino, superponiendo o interrelacionando las más altas normas de la pro -

ducción capitalista, con las formas y relaciones propias de las formaciones precapitalista.

" El capitalismo ruso no siguió la trayectoria del artesano a la fábrica pasando por la manufactura, porque el capital europeo, el capital comercial primero y luego el financiero y el industrial se avalanzó sobre Rusia, en una época en que el artesano no se había desglozado todavía de la agricultura. Así se explica la aparición de una industria capitalista moderna en medio de un panorama del primitivismo económico: de vez en cuando, una fábrica belga o norteamericana, y en derredor, poblados miserables, choza de madera y de paja que no pasa un año sin que se incendie, y todo por el estilo. Al lado de los rudimentos más primitivos, los más recientes progresos europeos. De aquí el papel inmenso que el capital Europeo es la burguesía de nuestro país. De aquí la facilidad con que le dimos la batalla. De aquí que las dificultades surgieron al intervenir la burguesía europea en nuestros destinos" . (1) Así se dirigía uno de los dirigentes de la revolución bolchevique sobre las características de la formación Rusa el advenimiento de las grandes transformaciones a partir de 1.917.

La revolución dirigida por el partido bolchevique ( comunista ) rompió con los esquemas en boga, sobre la inevitabilidad del desarrollo capitalista, previo a la revolución socialista.

Desde el mes de febrero de 1.917 se produjo una revolución interrumpida, que terminó en Octubre con la concentración del poder en los Soviets de Diputados obreros, soldados y campesinos. En efecto, en el mes de febrero el movimiento revolucionario, generado con la caída del régimen Zarista, llevó a la constitución de un Gobierno Provisional controlado por los partidos burgueses y pequeños burgueses y dirigidos por el señor Kerenski. Empero, era de esperarse, los intereses de las clases sociales representados por los partidos de Gobierno, paulatinamente fueron defraudando las aspiraciones de las masas explotadas como eran: la reivindicación de la tierra para los campesinos, y el pan para obreros y soldados, todo lo cual implicó el traslado de la base social del movimiento revolucionario al par -

tido bolchevique, dirigido por LENIN, TROSTKI, STALIN, y otros revolucionarios más.

El 25 de octubre se produce la toma definitiva del poder por el proletariado, una vez la correlación de fuerzas en los organismos del poder popular ( Soviets ), se habfa volcado hacia la politica bolchevique.

Se puede decir, que entre el mes de febrero y el mes de Octubre, fué un periodo revolucionario de dualidad de poder entre las fuerzas proletarias y las fuerzas burguesas. Dicha dualidad fué paulatinamente resquebrajandose a favor del proletariado por un movimiento interrumpido que culminó en la instauración de la dictadura del proletariado de la alianza con los campesinos, en el mes de octubre.

La Rusia Zarista se convertia de allí en adelante, en la Unión de Repúblicas Socialistas Sovieticas. El naciente poder obrero hubo de soportar durante algunos años el sabotaje criminal de las clases sociales y de las potencias imperialistas de todo el mundo, las cuales llegaron a crear una organización Mundial ( La Entente ), con el unico proposito de bloquear la revolución y aplastarla. Sin embargo, la tenacidad del proletariado, aliado a las demas clases populares y guiados por el partido comunista de Lenin, Trostki y Stalin, y con la solidaridad del movimiento obrero y revolucionario Mundial, logró destruir las pretensiones burguesas e imperialistas e iniciar la construcción del socialismo.

Desde 1.917, la revolución socialista en la vieja Rusia Zarista se constituiria en el faro luminoso que indica el camino a los pueblos del mundo. El proletariado empezará a tomar conciencia de que su lucha no puede limitarse al Marco económico y corporativo, sino que debe crear las condiciones para acceder al poder y construir una sociedad que definitivamente liquide las causas que originan la explotación del hombre por el hombre: la sociedad socialista como régimen de transición hacia el comunismo.

Se podria decir: Cuales son las implicaciones que dicha revolución ha tenido para el Derecho del Trabajo podemos responder: directamente para el

proletariado Soviético implicó, incontrastablemente, una transformación radical de las viejas relaciones de producción y de explotación. La transformación de las relaciones sociales capitalistas, por las socialistas, significa mutaciones necesarias en la forma de concebir el Derecho del Trabajo y sus instituciones. Ya no es el empresario quien decide la suerte de los millones de obreros, sino éstos, quienes al controlar el Estado y la producción, deciden sobre sus propios derechos. Las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, por ejemplo la coalición o la asociación profesional - están garantizadas y mediante ellas los trabajadores participan en los problemas económicos y sociales del país y en la regulación de sus propios e inmediatos intereses.

Ahora bien, externamente, la revolución bolchevique fué una campaña de alerta para el mundo capitalista. El impulso de la conciencia política del movimiento obrero que por la revolución se generó, indujo en cierta forma a los gobiernos burgueses hace más flexibles en la aceptación de las realizaciones obreras, especialmente sobre los problemas laborales que se venían formulando en cada país.

No es casual, que luego de la revolución bolchevique, el movimiento Obrero mundial se hubiera reanimado para seguir su ejemplo y que empezará a obtener por medio de la expedición de leyes, cuando no directamente en las constituciones burguesas, la consagración como derechos, de las principales instituciones que hoy integran el Derecho individual y Colectivo del Trabajo incluso, que se dieron los primeros pasos para la elaboración de un Derecho Internacional del Trabajo, con unos mecanismos adecuados a este fin.

## 2. LA HUELGA EN LA CONSTITUCION MEXICANA

---

Como sucedió en casi todos los países capitalistas, el movimiento obrero mejicano inicio sus acciones bajo el influjo del mutualismo solamente durante el último cuarto del siglo en la pasada centuria, se producen los primeros intentos por construir organizaciones sindicales, especialmente tras el ejemplo de los organismos obreros norteamericanos, pero carentes de una clara orientación ideológica y política.

En los comienzos del siglo XX, en varias provincias de obreros se lanzaron a la huelga para reivindicar la reducción de la jornada de trabajadores nacionales Empero, los movimientos son reprimidos y las huelgas prohibidas.

Sin embargo, al calor de la revolución agraria de 1.910, acandillada por la burguesía mexicana, el movimiento obrero va estructurando sus propias organizaciones gremiales realizando distintas reuniones y congresos: En 1.912 se constituye la llamada casa del Obrero Mundial, la cual es impregnada de la ideología anarcosindicalista. Esta organización contribuye decididamente a los enfrentamientos clasistas y a la participación del naciente proletariado en la revolución.

En 1.916 la Federación de Sindicatos del Distrito Federal realiza un congreso en la cual aprueba la constitución de la Federación del trabajo de la región mexicana y en 1.917, en las ciudad de Tampico se celebra un nuevo congreso obrero en el cual se expiden resoluciones sobre la sindicalización, la lucha por el derecho a ella y el impulso al proceso de sindicalización

Durante el periodo revolucionario hasta la constitución de Queretaro en 1.917 en Mejico se expiden legislaciones sociales en distintos Estados. Pero fué en aquella en donde por primera vez los aspectos fundamentales del Derecho del Trabajo se consagran con una mayor amplitud y precisión El Art. 123 de la montada constitución consignó no solamente las cuestiones mas importantes del Derecho Individual del Trabajo sino tambien, las institucio-

nes del Derecho Colectivo, procedimentales y de previsión social.

Veamos las normas que sobre el Derecho Colectivo consagró el artículo 123.

a) DERECHO DE ASOCIACION. se reconoce a trabajadores y patronos.

b) CONTRATACION COLECTIVA. No existe disposición al respecto. Empero, por vía de interpretación, los doctrinantes mejicanos han deducido de la parte introductoria del artículo 123 y del contrato de Trabajo allí estipulado, aquel derecho.

c) HUELGA. Se consagró como un derecho, pero sujeto a las siguientes restricciones: Carácter profesional y búsqueda de la armonía y conciliación del capital y el trabajo pacífico de la huelga so pena la declaratoria de su ilicitud.

d) Restringió el LOCK - OUT oparo nacional.

La doctrina mejicana ha tenido diversas nociones en torno a la legislación producida en el curso de la revolución y que culminó en la Constitución de Querétaro, con su artículo 123 para los trabajadores y el artículo 17 para los campesinos. Para el profesor de la Cueva, el artículo 123 sin embargo, el de plena originalidad fué " el paso más importante dado en un país para satisfacer las demandas de la clase trabajadora" (1). para el autor de la teoría " integral" del Derecho del Trabajo. Alberto Trueba Urbina, en dicha norma se halla inerta la base teórica para la revolución proletaria.

2). Por el contrario, para el joven escritor Severo Iglesias, de seria formación marxista, el artículo 123 ha implicado para la clase obrera un autoengaño, al creer que dicha norma es la garantía de su libertad y de la destrucción del capitalismo. Según este autor, a pesar del desarrollo del capitalismo histéjico ( insiniente), que reflejaba la debilidad orgánica o ideológica del movimiento obrero, esta llevó a cabo una intrasigente lucha durante la revolución que fué canalizada por la burguesía, puesto que, en la norma Constitucional se consagraba ni más ni menos que el control del mo-

viimiento Obrero al orientarlo por la Conciliación de clases y al circunscribir su lucha en el marco puramente económico y corporativo; igualmente reduce la lucha obrera en un ámbito que la distancia de la lucha revolucionaria, especialmente cuando somete a la solución de los conflictos colectivos a las llamadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales encubren el carácter clasista y Burgués del Estado. ( 3 ).

#### 4.- LA HUELGA EN COLOMBIA.

---

Es importante conocer la manera como se ha venido legislando en el país sobre este derecho tan importante y fundamental de los trabajadores y que es una de las conquistas más grandiosas que ha tenido el movimiento laboral y precisamente como un arma potente en los conflictos de clases, los explotadores han tratado por todos los medios posibles de restringir este valioso derecho.

Han buscado multitud de artimañas: sin embargo, el ejemplo y la experiencia de los primeros batalladores nos deben servir de ejemplo, y que en Colombia, antes de 1.919 en participar, incitar u organizar un movimiento huelguístico constituía un delito y a pesar de esto, ya conocimos como se hicieron acciones de este tipo a pesar de la represión .

##### 1.- LEY 75 DE 1.919.

Fué la primera ley que se dictó para reglamentar el derecho de huelga. Como nos parece una norma fundamental para entender la reglamentación de la huelga, la reproducimos en su totalidad.

##### ART. 1

Entiéndese por huelga el abandono del trabajo en una o varias fábricas o empresas industriales o agrícolas, abandono convenido o aceptado voluntariamente por un número tal de empleados, obreros o trabajadores, que produzcan la suspensión del funcionamiento de las fábricas o empresas y con las condiciones siguientes:

1.- Que su objeto sea mejorar las condiciones retributivas del trabajo condiciones higiénicas, etc.

Sostener las condiciones actuales cuando se trata de desmejorarlas; y

2.- Que el abandono del trabajo se efectúe y se sostenga en forma esencial.

Parágrafo: Las reuniones tumultuarias que se efectuaron con nombre y pretexto de huelgas, sin los caracteres legales de éstas queden sometidas al derecho común.

ART. 2

Los individuos que se propongan entrar en huelga o que hallan entrado en ella pueden nombrar uno o más representantes para que se entiendan con los dueños de las fábricas, o empresas respecto a sus peticiones o reclamaciones a fin de preparar y poder llegar a un arreglo amigable en las diferencias que hallan surgido.

Los representantes de los huelguistas estarán provistos del poder que les hallan dado sus podernantes en el cual están especificadas las reclamaciones que hagan.

Parágrafo: No podran ejercer el poder a que se refiere el presente articulo sino los individuos que se propongan entrar o que hallan entrado a la huelga.

Parágrafo los individuos dentro o fuera de la huelga, que extuvieron en ella con el proposito manifiesto de promover el desorden o de quitarle su carácter pacifico, serán detenidos por la autoridad hasta que constituyan fianza de abstenerse de ejecutar lo proyectado.

Más si cualquier motivo la fianza no se diere, la detención no podrá ser más de 30 dias, o hasta que termine la huelga, si ella pasare de éste término.

ART. - 3.

Si se llega a un acuerdo, se extenderá de él una diligencia que firmarán la autoridad, los representantes de los huelguistas y los patronos, gerentes o administradores de las fábricas o empresas y de ellas se darán sendas copias a las partes.

Dicha diligencias y sus copias y las partes, tendrán valor de escritura pública, para obligar a los interesados al cumplimiento de sus compromisos, - salvo caso respecto a los obreros que durante un lapso mayor de 60 dias el salario pactado llegare a ser insuficiente personal de los mismos.

Parágrafo: Si no se llegare a un acuerdo alguno, también se estenderá acta de lo ocurrido, y se dará copia a las partes, si lo solicitaron.

ART. 4.

Las autoridades darán, garantías eficaces a las personas y propiedades, provendrán o disolverán las reuniones ilegales y darán protección a los obreros y trabajadores que libremente quieran continuar su trabajo, y a los que se enfrenten, contraten o engañen para remplazar a los que se hallan declarado en huelga.

ART. 5.

Todo acto ejecutable por obreros y trabajadores que hallan entrado en la huelga, distinto de la misma abstención de concurrir al trabajo y que llegue a constituir agresión o atentado contra las personas o lesione las propiedades, o que tiendan a impedir por medio de la violencia el libre ejercicio de la industria de la fábrica o de la empresa respectiva, se considerará extraño a la huelga y sus autores serán detenidos, sumariados y entregados a las autoridades competentes para juzgarlos.

A los detenidos de acuerdo con este artículo no les concederán excarcelación, aunque tuvieran derecho a ella según las reglas comunes, sino después de que la huelga halla terminado completamente.

ART. 6.

Los empleados, obreros o trabajadores que se propongan entrar o que hallan entrado en huelga, por una parte y los empresarios por otra pueden constituir arbitradores o tribunales de arbitramento para que dirijan sus diferencias.

De la constitución del arbitramento se extenderá un acta, en la cual se señalará el procedimiento que debe someterse las partes y los puntos que se deben decidir por el arbitrador, cuyo fallo será obligatorio para las partes.

ART. 7.

El hecho de terminar la huelga, por arreglo por decisión arbitral, exime de responsabilidad por los delitos cometidos en ella

ART. 8.

Los empleados de viaje de una empresa de transporte no podrá declararse -

en huelga sino hasta que aquel se rinda.

Los que contravinieren a esta disposición sufrirán por solo este hecho una prisión de uno a dos meses.

Parágrafo 1. Tampoco podrán declararse en huelga, sino dando aviso con anticipación de tres días, por lo menos los directores, los empleados u obreros de una empresa de alumbrado o de acueducto público, y los empleados de empresas Telefónicas de carácter privado.

La infracción a lo establecido por este parágrafo dará lugar a la pena señalada en el inciso primero del presente artículo.

#### ART. 9.

Quando los huelguistas o los que pretendan entrar en huelga consideran lesionado algunos de sus legítimos derechos por resolución a ordenes de la autoridad pública, podrán interponer el recurso correspondiente ante los tribunales contencioso administrativos.

Parágrafo: Los mismos tribunales resolverán, en una sola instancia las controversias y las dudas que se susciten con motivo de la interpretación que las partes den a las actas o diligencias firmadas para poner término a las huelgas.

#### ART. 10

El dueño o dueños de una empresa industrial o agrícola, no podrán declararla sino dando aviso a sus empleados y trabajadores por un mes por lo menos de anticipación, salvo fuerza mayor como incendio, inundación, naufragio, quiebra, muerte del principal.

El aviso se dará fijando un cartel en parte visible y pública, en el que se anuncie el día de la clausura. La contraversión a esta disposición obliga al dueño a pagar a sus empleados y trabajadores el sueldo y el salario que les corresponde en un mes de trabajo.

Parágrafo: las empresas o trabajos de carácter transitorio; tales como la construcción de un edificio, la recolección de frutos, no quedan comprendidos en las disposiciones de este artículo.

ART. 11.

Los individuos extranjeros que tomaren parte en azonada o motines con -  
pretexto u ocasión de huelga, además de las sanciones legales a que halla -  
lugar, conforme al derecho común serán expulsados del territorio Nacional  
previa la investigación legal correspondiente.

Los individuos extranjeros que hagan propaganda para fomentar motines o a  
sonadas con pretexto de huelga o sólo para provocar éstas podrán ser expul-  
sados del territorio, comprobada que sea legalmente su culpabilidad,

ART. 12.

Las autoridades superiores de los puertos y fronteras impedirán la -  
entrada al territorio Nacional de individuos extranjeros que no presenten  
pasaportes auténticos visados por los Cónsules respectivos y que, por tanto  
puedan ser sospechosos de constituir peligro para el orden o seguridad -  
de la República.

Parágrafo: No obstante lo dispuesto por este artículo, si los extranjeros -  
hubieren residido en los dos últimos años, seis meses siquiera y hubieren  
observado conducta intachable, podrán ser admitidos mediante solicitud -  
del ministerio del Cónsul de la Nación a que pertenezcan los extranjeros.

ART. 13.

Los delitos que con pretexto u ocasión de una huelga se cometan, serán  
castigados de acuerdo con las respectivas disposiciones del Código Penal  
vigente y de las leyes que lo adicionen y lo reformen.

ART. 14.

Las dudas que ocurran en la aplicación de esta ley, en materia de con-  
tratos, se decidirá de acuerdo con el Código Civil.

Presidente Senado: ALEJANDRO GARCIA

Presidente Camara: FELIX SALAZAR J.

Presidente República: MARCO FIDEL SUAREZ.

Ministerio de Gobierno: LUIS CUERVO MARQUEZ.

SE OBSERVAN VARIAS COSAS:

a) La ley levantó la sanción de carácter penal que condenaba el abandono del trabajo con privación de la libertad.

Sin embargo, esta norma sigue sancionando penalmente algunas actividades que la ley considera atentatorias contra la empresa ( art. 8 ).

b) El cese de actividades se permitió siempre y cuando se hiciera en forma pacífica y por asuntos puramente económicos;

c) El cese de actividades en los servicios públicos estaba permitido, solo en este caso había, que dar un previo aviso de tres días y se consideraban servicios públicos las empresas de alumbrados, acueducto, empresas telefónicas y telegráficas de carácter privado. ( Art. 8 párrafo 1º ).

d) Aunque consagraba el derecho de huelga al mismo tiempo institucionalizaban el derecho de esquirolaje, lo que hacía bastante difícil desarrollar un movimiento huelguístico ( Art. 4. ).

Esta ley lo único que garantizaba a los huelguistas era la suspensión del trabajo no tipificaba ninguna clase de delito; al mismo tiempo la ley consagra al esquirolaje y al permitir que durante la huelga la empresa pueda contratar otros obreros. Un aspecto importante de esta ley es que no pone limitación a la huelga pudiéndose esta declarar instantáneamente, a excepción de los servicios públicos que debían de avisar con tres días de anticipación.

Transcribimos a continuación alguno de los debates que se hicieron en el Congreso para la aprobación de la ley 78 de 1.919.

" Colectivamente la huelga se presenta por una de esas causas o porque se reincorporen uno o más individuos, que han sido despedidos porque no se da trabajo a uno de los gremios.

Estos dos últimos factores sobran en regiones en donde los trabajadores están sindicalizados como parece, especialmente en las confederación Australiana y en Inglaterra. ( Trade Unions ).

Al lado del derecho individual, ha surgido otro derecho más poderoso que lo observa y lo anula en muchos casos, el Derecho del Estado.

" El derecho del Estado anula la libertad individual en el servicio militar; obligatorio, en forma coercitiva de recaudar contribuciones en la institución del jurado, etc. Por consiguiente, el derecho a la libertad de trabajo no existe en los servicios públicos de cierta clase.

Nuestras disposiciones legales establecen, que ningún funcionario Civil puede retirarse de su puesto mientras no esté poseionado quien debe remplazarlo.

" De lo dicho anteriormente puede deducirse:

" La huelga es un derecho cuando no atenta contra el derecho ajeno ni contra el estado" .

" No hay derecho para obligar que los individuos que se declaren en huelga vuelvan al trabajo"

" No hay derecho para impedir que los individuos que se declaren en huelga continuen en el trabajo" .

El estado de huelga no cubre los delitos que dentro de ella puedan cometerse - por los que en ella se declaran, delitos que quedan sometidos a las sanción - legal.

" No pueden declararse en huelga los individuos ligados por un contrato de - trabajo, salvo causas legales de rescisión, pues sería imposible de declarar - legal la ruptura de un contrato.

" No pueden declararse en huelga los servicios públicos".

" Es necesario entrar de lleno en el estudio y resolución de los grandes - problemas sociales que nos señalen la hora presente; es necesario afrontar la vida actual y no querer que ella podamos sustraerla aparentando que lo --- ignoremos.

Sin perjuicios sin desequilibrarlas debemos penetrarnos de las ideas, teniendo en cuenta que el derecho es el fiel de la bonanza que regula las acciones.

EXPOSICION DE MOTIVO DEL MINISTERIO DE GOBIERNO

Fecha de presentación.

El espíritu de imitación, la alteración de los calores causados por las grandes masas del papel de crédito en que tuvieron que emitir los beligerantes en la pasada guerra, y a veces criaban una injusta desproporción entre el salario y el capital, han aclimado las huelgas en el país.

" El objeto principal de la ley debe ser en mi concepto, reducir la extensión de las huelgas de los límites que naturalmente le señalan el derecho de los trabajadores interesados.

Toda acción y elementos extraños que se mezclen a ese fenómeno deben considerarse como públicas.

#### INFORME DE UNA COMISION.

" La huelga en el ejercicio de un derecho, cuando se hacen dentro de los límites del derecho propio.

El trabajo es un bien, es una propiedad de quien puede producirse y que solamente se transforma en utilidad cuando se pone en acción; es una mercancía que se compra y que se vende y que, como ella, está sujeta a las leyes de la oferta y la demanda.

" El productor del trabajo tiene derecho de venderlo o de no venderlo según su inconveniencia, de la misma manera que el vendedor de zarzas tiene el derecho de vender o de no vender la mercancía".

" Y siendo así como lo es nadie podría prohibir a un trabajador a que entrara en una huelga o que dejara de entrar."

" La libertad de trabajo encuentra aquí su mejor aplicación"

#### 2.- LEY 21 DE 1.920.

Esta ley comienza a crear los mecanismos tendientes a hacer difícil que los obreros puedan llegar a la huelga, porque en esta ley se consagra el arreglo directo, la conciliación, el arbitramento.

El camino que se debería recorrer para llegar a la huelga era el siguiente:

a) Un plazo de 7 días para que la empresa respondiera a las demandas de los trabajadores en arreglo directo.

b) Después del arreglo directo un término de tres días para la conciliación.

APARTES DE LA LEY 21 DE 1.920.

ART. 1.

En ningún establecimiento o empresa comercial industrial o agrícola - podrá efectuarse una suspensión colectiva del trabajo que tenga por causas diferencias entre patronos y empleados cualquiera que sea un arreglo sin an tes hallan cumplido los procedimientos de conciliación de que trata ensegu i da:

TITULO I.- ARREGLO DIRECTO:

ART. 2.

Siempre que un establecimiento de empresa comercial.....

TITULO II.- CONCILIACION:

ART. 3.

Toda diferencia que no halla podido ser resuelta por arreglo será so - metida.....

TITULO III.- ARBITRAMIENTO:

ART. 15.

Si las dos partes resolvieren someter su diferencia a arbitraje cada una de ellas designará.....

TITULO IV.- SANCIONES PENALES:

TITULO V.- DISPOSICIONES VARIAS.

c) El arbitraje se hizo obligatorio para ciertas empresas " El arbitraje es obligatorio y toda cesación de trabajo colectivo, está prohibida, mientras el tribunal dicta su fallo en las siguientes empresas: A las cuales está ligada: La seguridad, la vida económica y social de los individuos" .

1. Medio de transporte que comprende: los ferrocarriles, los transvia, los buques fluviales, y los buques maritimos.

2. Acueducto públicos.

3 Alumbrado público de las poblaciones

4 Higiene y aseo de la Ciudades.

5 Explotación de minas de la nación.

En definitiva, lograron los patrones ganar 10 días, de tal manera que cuando llegara la huelga ya se encontrara suficientemente preparada.

Además establecieron por primera vez el tribunal de arbitramento obligatorio en unas actividades que la ley no llamo de servicios públicos pero que en el fondo las consideraban.

Hay algo curioso sobre esto : El art. 22 dice que no puede haber cesación de trabajo mientras el tribunal dicta el fallo o sea cesa la posibilidad de entrar a la huelga, siempre y cuando la empresa y los trabajadores no estuvieran solucionando sus problemas a un tribunal de arbitramento Obligatorio.

Nos parece que la prohibición de la huelga como servicios públicos no es muy tajante.

ART. 22 LEY 21 DE 1.920

" El arbitraje es obligatorio y toda cesación de trabajo colectivo está prohibido, mientras el tribunal dicta su fallo: en las siguientes empresas a las cuales está ligada:

La seguridad.

La salubridad.

La vida económica y social de los individuos.

1.- Medio de transporte , que comprende los ferrocarriles, los transvias, los buques fluviales y los buques maritimos.

2.- Acueducto público.

3.- Alumbrado público de las poblaciones.

4.- Higiene y aseo de las ciudades.

5.- Explotación de minas de la Nación.

3.- ART. 18 DE LA C.N. DE LA CONSTITUCION NACIONAL " Se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará sus ejercicios.

Este artículo fué intruducido en la constitución durante la reforma constitucional de 1.936 sin embargo en los archivos del congreso nacional no aparecen imponencias sobre este punto, no hay debate, ni algo por el estilo que puedan servir para interpretar el texto constitucional.

El artículo aparece aprobado pero no aparecen argumentaciones ya se a fa- vor o en contra del texto.

Hay algo dentro de la historia legislativa o sobre la huelga, el legis- lador en ningún momento prohibido tajantemente la huelga en los servicios pú- blicos como acabamos de verlo.

Ahora examinemos detenidamente el texto constitucional.

La constitución está garantizando la huelga no la garantiza en los ser- vicios públicos, pero tampoco la está prohibiendo .

Una cosa diferente es garantizarla y otra es prohibirla. Si se presenta una huelga en una empresa que no sea de servicios públicos el estado tiene - el deber de garantizar que esta huelga se desarrolle normalmente. Y si se - presenta huelga en una empresa que sea de servicios públicos el estado no - tiene deber de garantizarlo, es decir protegerla, pero tampoco tiene el de - recho de prohibirla porque en ese caso estaria violando un artículo de la cons- titución nacional; y el gobierno tiene que sostenerse primordial y exclusiva - mente lo que manda la constitución.

Concluyendo sobre este particular, decimos que el artículo 18 de la C.N. se debe interpretar para entender que fué lo que quiso decir el legislador - si queria prohibir la huelga o simplemente no la garantizaban.

A) INTERPRETACION LITERAL:

El verbo prohibir significa algo muy diferente al verbo garantizar.

b) INTERPRETACION LEGISLATIVA:

Que quiso decir el legislador con ese artículo exactamente no lo pode- mos saber ya que las discusiones sobre este artículo constitucional no apare- ce en los archivos del congreso . No se sabe si el artículo fué aprobado tras un debate o fué aprobado " Apupitrazo".

c) INTERPRETACION HISTORICA:

Que antecedente existía antes de 1.936 sobre prohibición de huelga - en los servicios públicos. Ya tuvimos oportunidad de conocerlo; ni la ley 78 de 1.919 ni la ley 21 de 1.920 que fueron las únicas que se refirieron a este punto antes de 1.936 en ningún momento prohibieron las huelgas en los - servicios públicos.

La primera ley decía que había que avisar con tres días de anticipación la segunda que no se podía hacer la huelga mientras el conflicto laboral estuviera bajo el sometimiento de un tribunal de arbitramento obligatorio.

Ninguna de las dos leyes revivió la huelga en los servicios públicos -

La ley de reglamentar el precepto constitucional se debe someter a lo consagrado en la constitución en caso de que no lo haga esa ley se puede tildar de inconstitucional y debe recordarse, el artículo del código sustantivo del trabajo que dice: " el estado colombiano garantizará los derechos de a sociación y huelga en los términos escritos en la constitución Nacional - pero no podrá decir que prohíbe la huelga en los servicios públicos porque van en contra de esa misma constitución.

Sin embargo el artículo 1º del decreto extraordinario 758 de 1.956 dictado por el general Rojas Finilla dice: " De conformidad con la constitución nacional está prohibida la huelga en los servicios públicos, este artículo prohíbe claramente la huelga en los servicios públicos diciendo, que lo hace en nombre de la constitución nacional esto es el artículo 18 de la constitución - Claramente se observa que el artículo 1º D. E. 758 de 1.956 se está excediendo porque no pide legislar sino de acuerdo a la constitución y esta en ningún momento ha prohibido la huelga en los servicios públicos, Dice que no la garantiza, pero el artículo 18 de la constitución nacional en ningún momento dice que la prohíbe.

Todo indica que el artículo 1º de D.E. 758 de 1.956 sobre la prohibición de las huelgas en los servicios públicos por este aspecto del artículo - 18 de la constitución nacional, el comité nacional de abogados pro solución del paro judicial de 1.972, en carta dirigida al ministerio de justicia -

dice: " Tenemos que llegar a la muy lógica conclusión de que al no garantizar la huelga en los servicios públicos el constituyente tampoco la está negando - porque si su espíritu hubiera sido de este la hubiera prohibido en forma expresa. Lo que afirma el constituyente es que no la garantiza, pero eso es muy diferente de prohibirlo" .

4.- CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

En el año de 1.950 a el expedir el C.S.T. la ley otorgó mayores garantías a los patronos al aumentar en varios días el periodo de lo que se puede llamar la pre-huelga": El C.S.T. estipuló lo siguiente.

- a) Amplio el plazo de arreglo directo a 15 días.
- b) Amplio también la conciliación a un término de trece días.

5.- DECRETO LEGISLATIVO 2351 DE 1.961.

Posteriormente a la expedición del decreto legislativo 2351 de 1.965 el periodo de huelga se reglamentó de la siguiente manera:

1.- ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

- a) Para iniciar conversaciones.....5 días
- b) Las conversaciones durarán ..... 15 días
- c) Prorrogable a solicitud de una de las partes por..... 10 días más

2.- ETAPA DE CONCILIACION.

- a) Los conciliadores se deben nombrar después de finalizar el arreglo directo de los ..... 2 días siguientes.
- b) Los conciliadores deben aceptar dentro de las 24 horas siguientes o sea..... 1 día.

Una vez que hayan aceptado.

- deben entrar a actuar dentro de las 24 horas siguientes..... 1 día.
- d) Tiempo de duración de la conciliación ..... 15 días.
- e) Las partes de común acuerdo podran prorrogar este tiempo por..... 10 días.

3.- a) Si el sindicato quiere ir a la huelga  
 debe declarar ésta después de finalizada  
 la conciliación..... 5 días

TOTAL. .... 64 días.

El periodo anterior a la huelga tiene una duración de 64 días, sin contar con la denuncia de la convención colectiva que tiene que hacerse con 60 días de anticipación.

Es tiempo más que suficiente para que la empresa empiece a prepararse para el conflicto y al mismo tiempo para que trate de ir fomentando la división entre el sindicato, así la huelga pierde su eficacia, máxime que si esta dura más de 30 días, el sindicato pide al tribunal de arbitramento obligatorio o el Ministerio de Trabajo lo impone.

En 1.965 el presidente de la UTC Tulio Cuevas declaró " El derecho de la huelga no pasa de ser en Colombia una canderosa ilusión de los trabajadores".

Por cuanto a pesar de que está consagrado en nuestra carta una empañada de disposiciones típicamente patronales se han encargado de restringir y hasta anular ese derecho. Que apesar de todo es la mejor y eficaz herramienta de que disponemos los trabajadores en la defenza de sus sagrados intereses de la clase productora.

En el año de 1.967 el gobierno confieza publicamente la urgente necesidad de eliminar el derecho de huelga, Actualmente varios candidatos o dirigentes políticos han argumentado sobre lo útil que seria para el país eleiminar el derecho a la huelga.

Estudiaremos ahora como el estado aunque consagre el derecho a la huelga por medio de otras disposiciones legales, prohíbe ese derecho, es importante tener muy presente que cuando un sindicato no puede ejercitar el derecho a la huelga por algún impedimento legal su pliego de peticiones se tiene que someter al tribunal de arbitramento obligatorio cuya composición ya estudiamos y nos dimos cuenta que dicho tribunal se conforma generalmente de la siguiente manera: un arbitro, nombrado por los trabajadores, otro nombrado por la empresa y el tercero por el Ministerio del Trabajo, de listas hecha por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia es decir queda un tribunal de 2 árbitros a favor de la empresa y un árbitro a favor de los trabajadores.

Y si el sindicato puede ejercitar el derecho a la huelga finalizada ésta, el pliego de peticiones objeto del conflicto, se tiene que someter al Tribunal de Arbitramento Obligatorio.

Cuando escuchemos que un sindicato no puede hacer huelga porque le está prohibido, debemos entender que sus peticiones se deben someter al tribunal de arbitramento obligatorio.

#### CASOS ESPECIALES EN LOS CUALES NO SE PUEDE DECRETAR LEGALMENTE LA HUELGA

---

- 1.- En los sindicatos de empleados oficiales.
- 2.- En las empresas que presentan servicios públicos.
- 3.- El artículo 1º del decreto extraordinario 758 de 1.965 dice de conformidad con la constitución nacional está prohibida la huelga en los servicios públicos; para este efecto se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua con un régimen jurídico especial, bien que realice por el estado directa o indirectamente o por personas privadas.

Constituye por tanto servicios públicos entre otros las siguientes actividades:

- a). Las que se prestan encualquiera rama del poder público.
- b). Las empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;
- c). Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas.
- d). Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y beneficencia.
- e). Las plantas de leche, piezas de mercado 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 las poblaciones.
- g). Las de explotación, elaboración y distribución de sal.
- h). Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleos y sus derivados; cuando estén destinadas al abastecimiento del país, a juicio del gobierno.

Este es el artículo que siempre se invoca para decretar ilegal un movimiento huelguístico; la enumeración que hace el art. sobre servicios públicos es su manera de enunciado y como el art. y es tan amplio. perfectamente cualquier actividad se puede declarar servicio público, porque al fin y al cabo, todo trabajo " tiende a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continuar."

El conflicto de Avianca en 1.972 se declaró ilegal en base al numeral b) de este art.

4.- Cuando autorizan a sindicatos a someterse al Tribunal de Arbitramento-

De acuerdo con el art. 34 de D.E. 2351 de 1.965, si pasados la etapa de arreglo directo y la conciliación, el sindicato quiere someterse a la decisión del Tribunal de Arbitramento, puede hacerlo incluso durante el desarrollo de la huelga si el sindicato optare por este mecanismo.

A primera vista parece que este procedimiento es beneficioso en cuanto que los obreros pueden escoger varios caminos para solucionar sus conflictos ya sea el camino de la huelga o el camino del Tribunal de arbitramento, pero examinando este procedimiento nos daremos cuenta que es una " Astucia" que u-

tiliza la ley en contra de los trabajadores, por los siguientes motivos:

- a). Tarde o temprano el diferendo laboral se tendrá que someter al tribunal de arbitramento.
- b). La composición del Tribunal de arbitramento indica las posibilidades de casi completa derrota de las pretensiones de los obreros.
- c). Es una manera de dividir el movimiento del sindicato, pues habrá obreros que querrán el Tribunal de Arbitramento y otros querrán la huelga.
- d). Es una manera de favorecer a la empresa pues, la ley busca a toda costa evitar que los obreros derroten un cese de actividades.

#### 5.- DURANTE LA VIGENCIA DEL ESTADO DE SITIO.

Con la expedición del decreto 276 de 1.971, prácticamente se eliminó el derecho de huelga, durante el estado de sitio y como el país vive en permanente estado de sitio, las huelgas, aún las legales, están prohibidas, siempre y cuando el gobierno, considere el cese de actividades constituye una causa más de turbación del orden público o retarde su restablecimiento ..... " en este caso el conflicto laboral pasará inmediatamente a manso del Tribunal de Arbitramento Obligatorio.

#### 6.- CUANDO LA HUELGA AFECTA LA ECONOMIA DEL PAIS

Si el presidente de la República previo el concepto favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, considere que una huelga " por razón de su naturaleza o magnitud afecta de manera grave los intereses de la economía Nacional, considerada en conjunto " podrá ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferentes que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral ( Ley 48 de 1.968 Art. 3º numeral 4º ).

#### 7.- Cuando la huelga se prolonga por más de 30 días

Si la huelga se prolonga por más de 30 días ( deben entenderse días hábiles) sin que las partes encuentren forma de solución al conflicto que dió origen al cese de actividades, los trabajadores podrán dentro de los 10 días siguientes, solicitar, " El tribunal de Arbitramento y si no lo hacen el Ministerio de Trabajo podrá ordenar que el tribunal se constituya."

1º El ministerio puede suspender por un periodo de dos a seis meses la personalidad jurídica del sindicato.

2º La empresa queda facultada para despedir a todos los trabajadores huelguistas.

3º Las personas amparadas por el fuero sindical, también pueden ser despedidas sin el concepto previo del juez laboral respectivo.

4.- La empresa puede perfectamente contratar nuevos trabajadores.

5.- A los trabajadores huelguistas se les hace responsables de los daños y perjuicios que sufre la empresa por la paralización de la producción.

A pesar de todas las medidas represivas que existen, si las personas en huelga están unidas y saben perfectamente porque luchan, pueden lograr victorias en sus movimientos.

ASOCIACION:

Algún fraude escandaloso provecó la ley 20 de junio de 1.871, primera en la historia que reglamento la asociación profesional y la dotó de personalidad jurídica; la ley de 1.871, reconoció la libertad de las asociaciones de trabajadores y patronos y su ilicitud, declaró la autonomía de las mismas asociaciones para todos los asuntos internos, decidió la no intervención de los tribunales en dichos asuntos internos y autorizó a los miembros de la Trade Unión para aprovechar las asociaciones.

El 21 de Marzo de 1.884 se dictó en Francia la LEY DE ASOCIACION PROFESIONALES, siguiendo los lineamientos de la legislación inglesa, pero constituyéndose en pila de mayor influencia para las legislaciones Latinoamericanas.

El 31 de Marzo de 1.879. se aprobó o dictó la ley sobre uniones profesionales en Bélgica. En España se copió la legislación Francesa y el 30 de junio de 1.887 se aprobó la LEY GENERAL DE ASOCIACIONES.

Este concepto de ASOCIACION PROFESIONAL, correspondia púés, a la desaparición del régimen corporativo, a la aparición de las ASOCIACIONES DE COMPANEROS, a la consolidación del tradeunionismo y a la época del insipiente desarrollo capitalista. Se proyecta en la Constitución de Weimar ( agosto de 1.919 en la mejicana de 1.917, y luego aparece en la mayoría de las constituciones de los llamados regimenes de Derecho y así se copió en nuestro art. 353 del C.S.T. Confundamento en este art. según el profesor GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ, se reconocen en la ley colombiana tres grados posibles de asociación Profesional a saber: de primer grado: simple sindicato. De segundo grado, Federación y finalmente de tercer grado, Confederación.

DEFINICION DE LA GRAN ACADEMIA DE LA LENGUA.

---

1.- Acción y efecto de aunar esfuerzos y actividades o esfuerzos. 2. Colabora-

ción. 3. Unión 4. Junta. 5. Reunión. 6. Compañía 7. Relación que une a -  
los hombres en grupos organizados, donde al simple contacto conocimiento o  
conciencia, se agrega un propósito más o menos duradero, de proceder unidos  
para uno o para mas objetivos.

#### DEFINICION DE LA IGLESIA CATOLICA

Por la naturaleza ha sido dado a los obreros, el derecho de construir -  
asociaciones, ya exclusivamente de obreros, ya mixta de obreros y patronos -  
....obreros y empresarios deberan amoldarse en sus mutuas relaciones a los -  
principios de la solidaridad humana y a la norma de un convivencia cristia -  
na y fraternal..... principios fundamentales a que ha de ajustarse un ver -  
dadero orden económico, social", ( Enciclicarerum Novarum). ( Subrayado -  
en la copia para destacar la justificación que hace que la iglesia de la ex -  
plotación de los obreros y la inutil pretención de negar contradicción antago -  
nica entre los capitalistas los asalariados con la concepcion de la fra -  
ternidad.)

La explicación más lógica estriba en la razón de ser de la Iglesia como  
institución, siempre al lado de las clases dominantes y opresoras y durante -  
muchos siglos, confundida con ellas.

Solo por excepción algunos de sus miembros han trabajado de jalonarla hacia el  
compromiso con los pobres como lo hizo Camilo Torres Retrepo.

Hasta el momento, la mayoría de religiosos sigue al lado de los explotadores  
y opresores. Sin embargo, no se puede desconocer que en el seno de la Iglesia  
tambien se vive un agudo conflicto de lucha de clases.

#### DEFINICION BURGUESA

Para Gregorio Granados de la Hoz, el derecho de Asociación, ha sido una -  
lucha continua de la clase obrera. El anota: " Esta lucha se inscribe dentro -  
del combate general del movimiento obrero europeo por el reconocimiento de -  
tal derecho!",

Era universalmente comprensible para los trabajadores que el mejoramiento de sus condiciones de vida sólo podría conseguirse mediante la acción colectiva: ( organizaciones sindicales..... Barcelona 1.974 Gregorio Cranados de la Hoz, Pag. 55 )

Alberto José García Isolmo. Analizando los factores y considera que en su estudio deben tenerse en cuenta diferentes enfoques: Subjetivos "...Facultad de constituir, agrupaciones profesionales, así como de ejercitar las derivadas de tal asociaciones. Objetivos "... Contribución y ordenamiento de las ideas de las agrupaciones profesionales, para concluir con la siguiente definición.

" Derecho Sindicales aquellas rama de las ciencia jurídica referente a la estructuración y organización de las instituciones resultantes del ejercicio de la facultad de Asociación Profesional, así como a las normas emanadas de tales agrupaciones ( Carlo Iselmo, Albero José. Introducción al sindicalismo .... Barcelona 1.971, Pags. 11. 12. 13. 14. 15. )

Para Hugo Piazzzi, la función esencial del Derecho de asociación identificados con el sindicato, consiste en "... La tutela de los intereses colectivos, de la categoría - Profesional - Principalmente a través de la contratación colectiva, de la Promoción de una mejor política y legislación social, de la solución de los problemas comunes de interés general. ( Hugo Piazzzi.- Acción Sindical Editorial ZYZ: Pag. 21 Madrid España.)

Con su enfoque de tecnicismo jurídico, Alejandro Gallart Folch, encuentra que "..... El derecho positivo, tras muchas alternativas y vacilaciones acabó con reconocer al sindicato como titular de derechos y obligaciones, habilitando para estar a derecho demandar y ser demandado ante diversas jurisdicciones, ostentando la representación colectiva de los intereses de la mano de obra en la profesión, los que desde tal reconocimiento pasan a ser interés jurídicamente protegidos..... ", ( Alejandro Gallart Folch. el sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico. Pag. 161).

Jaime María De Maieü, sostiene que " En el mundo capitalista, el sindicato es una asociación de derechos natural., puesto que responde a las necesi-

dades de una legitima defensa,...." y agrega: ".... El proletariado aislado está a merced de su empleador... " es ".... Una consecuencia ineludible del abasallamiento del trabajador al dueño de su herramienta... se trata aqui de una consecuencia de la descomposición liberal de la antigua sociedad comunitaria". ( Jaime Maria Mahieu. Evolución y porvenir del Sindicalismo, - Pag. 14).

#### CONCEPTO CLASISTA.

Es el conjunto de normas legales que surgen como producto directo o indirecto de la lucha de clases. Regula la vida de los sindicatos de trabajadores. A estos les permite mejorar sus condiciones minimas de subsistencia, resistir más la explotación capitalista y aprender a luchar por su destino histórico hacia una nueva sociedad, a los patronos le permite medir el nivel de su poder económico y considera las diferencias de clases. El Estado, cumple un papel de juez y parte patronal.

Los elementos contenidos en la anterior definición se explican así :

#### CONJUNTO DE NORMAS LEGALES.

Porque se enmarca dentro del ordenamiento jurídico del país por lo menos en la teoría reciben tratamiento similar al de las demás leyes, las cuales pueden ser Nacionales, Departamentales, Municipales, Comisariales, Indenciales con la categoría de leyes, ordenanzas, acuerdo, decretos, o resoluciones según el caso. Y convenciones colectivas en los excepcionales casos que subsisten después de la Reforma Administrativa de 1.968.

#### PRODUCTO DE LA HUELGA DE CLASES.

Las leyes que regulan el trabajo, sobre todo colectivo, son fruto de la contradicción fundamental inherente al antagonismo entre el capital privado y los trabajadores asalariados.

La convención colectiva nace de ese enfrentamiento. Las demás normas surgen indirectamente.

## REGULA LA VIDA DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES

En el comentario del art. 353 del C.S.T. se verá como los patronos han acudido al Código Civil y al Código de Comercio que tutela mejor sus intereses, para organizarse bajo su protección, resolviendo así, ellos mismos, la contradicción contenida en la mencionada norma que otorgó en igualdad de condiciones derechos para trabajadores y patronos. Aclarado el problema en igualdad de la terminología, El Derecho de Asociación Sindical, se refiere a los Sindicatos de Trabajadores, aunque en la práctica se benefician en el de los patronos.

### QUE SIGNIFICA PARA LOS TRABAJADORES.

Es una mentira que la ley de una sociedad capitalista, le resuelva el problema de justicia social a los trabajadores.

El Estado capitalista y su sociedad justifican su existencia en beneficio de los capitalistas. Los trabajadores sólo obtendrán justicia y equidad en una sociedad manejada, orientada y organizada por los mismos trabajadores - cuando obtengan el control social de las riquezas materiales.

Mientras subsiste la sociedad capitalista, subsistirá la injusticia y la inequidad para los trabajadores, por eso las leyes del trabajador sólo podrán ser medios para ser menos dura la explotación. Es decir, para sobrevivir menos mal, y el ejercicio del derecho de Asociación, con conciencia de clases, para aprender a luchar hasta encontrar formas más eficientes de Acción política, en Pro de la nueva sociedad de que tanto se ha hablado en los últimos días " la de los trabajadores".

### QUE SIGNIFICA PARA LOS PATRONOS.

Aunque los abogados patronales ( Litigante, tratadistas, jueces, legisladores, Gobernantes). acepten que las leyes de trabajadores, en la práctica siempre pretende lucrarse económica, política y jurídicamente en ellas.

Por ejemplo, en los contraplegues, en los Tribunales de Arbitramento, en los despidos colectivos. Además en las reivindicaciones de los trabajadores, se benefician conciliando las contradicciones de clases.

## QUE SIGNIFICA PARA EL ESTADO

Inicialmente el estado cumplía el papel de árbitro en las contradicciones entre trabajadores y los patronos.

Pero a partir del intervencionismo de Estado, con la invasión de actividades que antes eran exclusivas del sector privado; con la aparición de las Sociedades Comerciales del Estado, Empresas Industriales, Sociedades de Economía Mixta, Multinacionales, especialmente, es decir, cuando el Estado capitalista se convirtió en patrono, encontro en las leyes de Trabajo Colectivo especialmente la forma de ser juez y parte. Es el papel que cumple actualmente.

CONCEPTO PERSONAL.

El famoso derecho de Asociación no es un derecho aún cuando se diga, es una condición de existencia del HOMBRE.

El hombre no puede vivir sin sociedad y aparece gracias a la Sociedad, entonces el hombre debe vivir en sociedad es algo inherente al hombre, entonces no puede ser motivo de derecho, el espíritu de Asociación puede ser regulado por el derecho no nos lo puede dar el derecho porque el derecho lo dicta el estado, pero resulta que el derecho es el estado podrá autorizar el Derecho de Asociación podrá negarlo.

Si lo autoriza lo está negando a sí mismo, porque el Estado es una Asociación y si lo niega, tendrá que desaparecer porque el Estado es una sociedad.

Entonces el Estado que niega el derecho de Asociación esta negando su propio derecho a la existencia, porque su base es la Asociación Humana.

Posiblemente es la institución mas discutida en el Derecho del Trabajo.

Se le ha estudiado desde distintos angulos: como hecho social; como garantía jurídica; como delito, y con distintos enfoques: Histórico, Sociológico jurídico, Económico y político.

En nuestro concepto se puede hacer una separación tajante oriente una íntima interrelación entre los aspectos y enfoques.

#### SIGNIFICADOS DE LA PALABRA HUELGA.

" Tiempo que está uno sin trabajar. Recreación. Diversión. Olgura".

( Larosse ilustrado pag.553 ). Esto entre muchos significados.

Sin embargo, ninguna de las definiciones anteriores espresa el verdadero significado de la huelga dentro de los conflictos del trabajo.

#### NOCION DE LA HUELGA.

" En la huelga no es simple hecho de no trabajar, pués ello, es hogar propio del vago, de rentista, del jubilado o del hombre en situación de descanso o de turismo".

Según Despotin. " La Huelga es no trabajar temporalmente pero es un propósito concertado y convenido por un grupo de trabajadores que con la finalidad de protesta con motivo de la presentación, del trabajo o para modificar las modificaciones de su prestación hace abandono de su actividad en forma colectiva Es la acción de fuerza de los trabajadores sobre el empleador"

( Despontin Luis A. Derecho Público y privado del Trabajo. Córdoba 1.961. Pag. 428).

Muchas más son las definiciones que se han dado sobre huelga. Algunas de esas opiniones de autorés extranjeros y Nacionales son las siguientes:

Los autores extrajeros opinan. A. J. Jesús Castopena "Acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender los trabajos de una nego-

giación de un grupo de negociaciones, con el objetivo de alcanzar el mejoramiento en las condiciones de trabajo. Tratado de derecho obrero pag. 595 ). Para una comprensión global de la noción de huelga, conviene transcribir el siguiente concepto de Carlos Marx en su carta desde Londres a Friedrich Bolte: " Todo movimiento en que la clase obrera actúa como clase en contra de las clases dominantes y trata de forzarlas presionando desde fuera, es un movimiento político. Por ejemplo, la tentativa de obligar mediante huelga a capitalistas aislados a reducir la jornada de trabajo en determinada fábrica o rama de la industria o un movimiento puramente económico, por el contrario, el movimiento con vistas a obligar a que se decreta la ley de la jornada de ocho horas, etc. es un movimiento político. Así pues de los movimientos económicos separados de los obreros nace en todas partes un movimiento político, es decir un movimiento de la clase, cuyo objeto es que se de satisfacción a sus intereses y forma general, es decir en forma que sea compulsorio para toda la sociedad. Si bien es cierto que estos movimientos presupone cierta organización previa, no es menos cierto que representa un medio para desarrollar esta organización". ( Carlos Marx, Federico Engels. Obras escogidas tomo II Pag. 448.)

Sin embargo, no todas las veces las huelgas sirven los intereses de los trabajadores en forma total. Desde las revueltas de hambre en Europa, cuando los terratenientes utilizaban las protestas de los asalariados y desempleados en procura de mayor crédito contra otros fines económicos y políticos, pasando por la burguesía en Inglaterra y Francia principalmente utilizó a los obreros en su lucha contra la Aristocracia y la Nobleza hasta nuestros días cuando la oligarquía criolla lanza a los trabajadores a una huelga general para derrotar al general Gustavo Rojas Pinilla, cuya funciones no satisfacen plenamente sus intereses, siempre ha existido dentro de esta sociedad la tolerancia de la clase dominante utilizar en su beneficio personal los derechos y garantías de los trabajadores. Federico Engels lo reconoce así: Cuando mayor era la empresa industrial y cuando más compras ocupaba, tanto mayores eran los beneficios que experimentaba y las dificultades comerciales con que propezbaban ante cualquier

conflicto con los obreros por eso, con el transcurso del tiempo aparecieron entre los industriales, sobretodo en los grandes fabricantes una nueva tendencia aprendieron a evitar los conflictos necesarios y reconocer la existencia y la fuerza de los sindicatos. ( Por ultimo llegaron a descubrir que las huelgas reprimidas hasta 1.948 )

Rafael Caldera: " Suspensión concertada del Trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener algunas finalidad determinada". ( Derecho del Trabajo, Pag. 630 ).

Mario de la Cueva: " Es el ejercicio de la facultad legal de las mayorias obreras para suspender las labores en las empresas previas observancias de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos " ( Tomo II. pag.810 ).

Alberto Prueba Urbina: " Es la suspensión legal y temporal del trabajo declarada por una coalición de trabajadores o por una organización sindical" ( Derecho Procesal del Trabajo, T. III pag. 27).

Alejandro Gallart Folch: " Es una suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, es una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional politico, o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras ". ( Derecho del Trabajo, pag.224 ).

Hueck y Nipperdey: " Es la suspensión colectiva del Trabajo de la mayor cantidad de trabajadores dentro de una profesión o empresa ejecutada conforme a un plan y con un objeto de lucha, pero con la voluntad de continuar el trabajo, una vez conseguido al fin de la lucha o terminada la dispuesta del trabajo". ( Lehrbuch dos Arbeitsrecht, segunda edición pag. 571 ).

Walter Kaskel: " Es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el proposito de alcanzar mejores condiciones de trabajo". ( Arbeitsrcht Pag. 421)

H.C. Nipperday: " Es la suspensión de trabajo ejecutada en común y conforme a un plan por un número considerable de trabajadores dentro de una profesión o empresa, suspensión decidida por un fin de lucha, pero con la voluntad de continuar el trabajo una vez logrado este fin o terminada la huelga". ( El Derecho de la huelga en Alemania, en la huelga. T. II pag. 11-22 )

Ernesto Krotoschin: " Es el abandono de trabajo que realiza en común - una pluralidad de trabajadores con un fin determinado " ( Instituciones T.II. pag, 177 ) .

A. Mendez: " Es una situación intransitoria o momentanea de abandono del trabajo o actividad de los obreros, empleados, funcionarios a fin de obtener - o conservar determinados beneficios, ventajas o modificaciones respecto a un - contrato que se mantiene en pie con incumplimiento de sus obligaciones fundamentales y ejecución en distintos grados de obligaciones secundarias ". ( Estudios de Derecho Administrativos pag. 76 ).

Gregorio Arda: " Es la preanunciada y temporaria obtención colectiva del trabajo, previo abandono del establecimiento, con el proposito de coaccionar, variamente sobre la voluntad de una o más dadores de trabajos para finalidades sindicales " ( Corso Di diritto sindacale ).

Eugenio Pérez Botija: " Es una cesación concertada del trabajo por el personal de una o varias empresas y con un fin politico social". ( Curso pag. - 306 ).

Guillermo Cabanella: " Es la cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto del determinadas condiciones de - sus patrones o ejercer presión sobre los mismos . " ( Tratado, T. III pag, 560)

Alfredo Caste Berrios: " Es el abandono o cesación temporal y colectiva - del trabajo, acordado por parte de los asalariados, ya sea por causas económicas, de mejoramiento de las condiciones de trabajo, por solidaridad o por -

causas políticas y que persigue por finalidad, obtener de sus patronos o empleados, en los tres primeros casos, la alternación del contrato de trabajo, - la modificación de las condiciones materiales en que la labor se desarrolla, - el mantenimiento de determinados obreros o empleados, o el respeto de los de rechos de las leyes les otorgan respectivamente, o bien, en el último caso, - el cambio del régimen económico y social ". ( Existe en la transformación - del Estado".) ( Derecho del trabajo pag. 434 ).

Alejandro M. Unsain: " Es una cesación simultanea colectivamente concertada, con fines de ejercer presión , generalmente de indole económico para modificar las condiciones establecidas en el contrato de trabajo ". ( Las cláusulas económicas contempladas en las constituciones de America. T. I pag. 15)

Caskel - Dresch: " Es la suspensión colectiva de trabajo de una pluralidad de trabajadores con un fin cualquiera " ( Arbeitsrecht 4a. Edición pag. 424 ).

Carlos Gide: " Es un medio de fuerza ejercicio por una de las partes sobre las otras para forzarla a modificar las condiciones del contrato ". ( Le Droide Greve, pag. 10 ).

H. Berthelemy: " Es un medio de fuerza al cual se permite recurrir a los empleados, para obligar a los empleadores a concertar mejores condiciones del contrato de trabajo " . ( Le Droit de Greve pag. 36 ).

José Salgado: " Es un medio de violencia colectiva ejercida por una de las partes contra la otra, ya por espíritu de solidaridad, ya por forzarla a cumplir o modificar las condiciones del contrato " . ( El Derecho de Huelga, Pag.- 21.)

b). ALGUNOS AUTORES MANIFIESTAN:

Ignacio Escobar Uribe: " La huelga aceptada por nuestra legislación es un proceso social organizado que tiene como finalidad presumir la solución parcial y temporal de los conflictos colectivos de trabajo, se caracteriza sin

embargo, porque en ella la parte activa son los trabajadores sindicalizados o nó, quienes a través de la suspensión colectiva y concertada de laborales buscan imponer a los patronos el predominio de sus propios intereses " .

Escobar Uribe Ignacio. Los conflictos colectivos del trabajo en Colombia.- pag. 87 ).

Guillermo Camacho Henríquez: " La huelga es un derecho y consiste ni más ni menos en permitir a un grupo mayoritario de trabajadores sindicalizados o no suspender simultáneamente sus actividades laborales estado vigente por o tra parte sus contratos de trabajo con el fin de paralizar las actividades y el proceso productivo de una empresa, conociendo las consecuencias perjuicios al patrono y pretendiendo por este medio presionarte para que acceda a sus participaciones con la decisión de retornar el trabajo una vez logrado sus fines"- ( Camacho Henríquez Guillermo. Derecho del Trabajo T. II. Relaciones Colectiva Pag. 10 ).

Domingo Campo Rivera" Sostiene que la huelga es la suspensión colectiva, temporal y concertada del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa o industria con el fin de buscar el mejoramiento de sus condiciones de vida, derivados de la relación o del contrato de trabajo" ( Campos Rivera - Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis 1.964 pag. 233 ).

#### CONCEPTO PERSONAL

---

Como puede deducirse de las anteriores transcripciones, el hecho social " Huelga " se ha venido ubicando prioritariamente en el campo jurídico. Ciertas ocasiones muy útiles sobre todo cuando eran provocadas por los señores fabricantes en el momento que ellos consideraban oportuno. Todas estas concepciones a la justicia y el amor prójimo no era en realidad más de un medio para acelerar la concentración del capital en manos de unos pocos y aplastar a los pequeños competidores, que no podían subsistir sin estas ganancias adicionales". ( Carlos Marx, Federico Engels. Obras escogidas. Tomo III pag.465 y -

Lenin hace una distinción entre los objetivos de un estado socialista y un estado capitalista para afirmar: " El objetivo final del movimiento o el - huelguístico bajo el capitalismo es la destrucción del aparato estatal, el de - rrocamiento del poder estatal de clases". ( Papel y fines de los sindicatos en las condiciones de la nueva política económica. Conclusiones del XI congre - so de la URSS 1.922 ).

Al criticar las posturas reformísticas que consideran las acciones econó - micas de los obreros como un fin, losodskyse muestra partidario del mayor en - lace posible de las huelgas económicas y políticas como medio para la consti - tución de su poderosa fuerza revolucionaria y sostiene: Nosotros nos promete - mos un fin distinto: Terminar cada huelga con el perjuicio máximo para la so - ciedad capitalista.

Obviamente se refiere a la huelga económica y agrega: " La huelga políti - ca de masas es la antesala de la insurrección, es la introducción, la premisa necesaria de la acción armada y de la lucha de las masas por el poder.

Allí donde la insurrección o la lucha por las armas o las manos no se haya acompañada de las huelgas de masa , la insurrección termina habitualmente con - un fracaso y es natural ". ( Losowsky Arnold. De la huelga a la toma del poder. Ediciones pepe. Medellín. Colombia, Pag. 139-147 ).

En realidad la huelga legal como garantía democrática en Colombia se aca - bó. Las únicas huelgas que han tenido éxito a partir de 1.959 han sido las huel - gas legales. En la eliminación del derecho de huelga han influido las condicio - namientos de los organismos internacionales que le prestan dólares al país - para adelantar planes de desarrollo; la ejecución de dichos planes para los partidos políticos, las opiniones de los tratadistas burgueses que sostienen - el llamado derecho de huelga no es otra cosa que una autorización para ejer - cer, por el camino de los perjuicios causados a la parte patronal una presión o una violencia de tipo económico.

Logicamente este perjuicio no son indemnizables ". ( Camacho Henríquez. Pag.

191)); Las decisiones del Congreso de la República y del Gobierno Nacional que dictan leyes y conceptos y las interpretaciones que hace la Corte Suprema de Justicia para defender a ultima instancia los intereses económicos de las clases dominantes.

## C A P I T U L O II.

### 2.- LA HUELGA COMO HECHO Y COMO DERECHO.

Sostiene Carnelutti el argumento de que la huelga es un medio antijurídico, compartiendo con Mario Deveali la expresión " Es exacto que la huelga es un acto de guerra y que, como ocurre en la guerra lo que triunfa es la fuerza y no la reacción y acoge las ideas de couturo quien manifiesta que toda las aptitudes y forma de expresión del trabajador asociado para la lucha por sus reivindicaciones son negociaciones del derecho y mas vias de hecho A la par que las anteriores tratadistas han observado abiertamente sus tesis partidarias de la antijuricidad de la huelga, otros defienden el basamento de la huelga atribuyendo todas las características y elementos propios de un derecho, plenamente reconocido por la mayoría de las legislaciones de los países democráticos.

La constitución mejicana toma la huelga como un acto jurídico según Mariod de la Cueva para Calamendrei el derecho de huelga es " 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 y bilateral que expresa en el convenio colectivo. En este sentido es instrumental; es un poder preparatorio dado para facilitar el ejercicio de otro poder " Surge la inquietud de contraponer los conceptos hechos y derechos en cuanto al ejercicio de la huelga en si; Carnelutti que " Reconocer la huelga como un derecho es una confesión de debilidad e impotencia de un estado ante los conflictos colectivos ante los cuales renuncia su tarea a cumplir de conciliador.

En la legislación Argentina se considera como un derecho sindical según Napoli, a partir de 1.957 la reforma constitucional reconoció el derecho de huelga a los gremios, habiendose discutido en la asamblea constituyente y el derecho pertenecía a la Asociación gremial propiamente dicha a los trabajadores que pertenece al gremio.

Se enfocó en nuestra legislación la huelga como un hecho social que partió por primera vez por el constituyente del año 1.936 desarrollando el ejercicio del derecho de huelga; se llega a polemizar sobre si propiamente el lenguaje técnico jurídico se debe hablar del derecho de huelga o de ejercicio del derecho de huelga.

La suspensión colectiva del trabajo como un hecho social que partió por vez primera como una incipiente manifestación de reacción del trabajador organizado contra la ineluctable explotación del Capital, fué tomando cuerpo institucional dentro de las urbanizaciones gremiales debiendo ser aceptada como táctica de oposición o principio de resistencia de la opresión, de aquí pasó a ser norma imperativa de los gremios hasta alcanzar normalización dentro de alguna legislación o título de derecho.

Mediante este paso se dió base al principio de "Autonomía Colectiva" según el cual los grupos sociales de trabajo adquirieron poder para dictar sus propias normas jurídicas y resolver autonomamente sus problemas, a través de las convenciones colectivas. Evolucionando y desarrollando este principio dejó el estado de ser el único creador de normas generales, para pasar los grupos sociales a compartir ese poder con franco avance hacia la democratización del derecho. Además el derecho del trabajo adquirió con la autonomía colectiva, dinámica propia y extraordinaria, por cuanto encontró un medio de renovación permanente de sus normas, no a cargo del Estado si no de las mismas partes interesadas, es decir, de los sindicatos de trabajadores y empresarios, estas normas convencionales han alcanzado vigencia superior a las emanadas del Estado las cuales, como mínimo de un derecho han sido sobrepasadas por aquellas emanadas de la autonomía colectiva.

#### NOCION DEL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

---

##### CONCEPTO DE CONFLICTOS:

No existe una definición adecuada y precisa de los conflictos de trabajo en la doctrina de autores extranjeros. Juan D. Ramirez Gronda, en su libro -

" Los conflictos de trabajo ; reproduce una definición de Carnelutti en la que se presenta el caso de controversia del trabajo cuando alguno pretenda la tutela de su interés, en encontraste con el interés de Otro".

Claro que esta definición no proporciona un concepto adecuado y por otra parte, la terminología un poco abstracta dista mucho de la claridad.

Es inudable que los conflictos de trabajo tiene sustantividad propia - que viene de la ampliación del derecho del trabajo a una Relación Juridica social o económico espués, una función de estas funciones, por lo que se busca una definición, no se dará una fórmula perfecta solo aproximada y asi se tiene la siguiente cita dada por Mario de la Cueva " Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación edificación o cumplimiento de las relaciones de trabajo individuales - o colectivas."

La anterior definición es susceptibles de abarcar los diferentes conflictos de trabajo, se halla en ella logicamente de las relaciones individuales - o colectivas del trabajo, que son las de dos formas de manifestarse los conflictos de trabajo, y se dice después que son todos los conflictos que se produzcan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones de trabajo.

#### DEFINICION DE CONFLICTO:

Se trata de buscar una definición más o menos acertadas de los conflictos colectivos. En el proyecto " BOSQUEJO DE LEY FEDERAL DE TRABAJO". en Mexico, se encuentra la definición siguiente:

a) Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, toda controversia de naturaleza económica que tienda a la modificación o fijación de las condiciones de trabajo y todo conflicto de carácter jurídico que se refiere a la interpretación genérica o explicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en el último se afecta un interés de los grupos sindicales y no el de personas determinadas.

La idea de conflicto laboral no es muy facil de determinar. Se trata de

El artículo 44 de la Constitución Nacional como genero y como especie, el art. 353 del C. S. T. que remite el artículo. 12 del mismo.

Además El Estado tutela esos derechos mediante esas disposiciones en el derecho individual del Trabajo, art. 59, numeral 4<sup>o</sup> en el conjunto de prohibiciones a los patronos en que considere como atentatorio la violencia por medio de presiones para pertenecer, permanecer o retirarse de un sindicato. Esta acción es bilateral, pues también la declaración del art. 60 numeral 7<sup>o</sup> emprohibiciones a los trabajadores.

En principio denominado " Practica sindical", originario de los Estados Unidos y adoptados por muchos países, fué instituido en Colombia por el Decreto 3378/72 y sigue vigente, pues el Decreto 2351/65 no derogó ( para saber que normas o disposiciones derrogo el Decreto 2351/65 que hay que hacer un estudio de las dos disposiciones, pues prima las mas favorables trabajador);

en dicho decreto se protege y reglamenta el derecho de asociación consagrados por los art. 353 y 354 del C. S. T. de la siguiente forma.

Art. 1<sup>o</sup> Considerese como actos anteriores contra el derecho de asociación sindical por parte del patrono:

- a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical, de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condiciones a estas circunstancias la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.
- b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales.
- c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales.
- d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o dificultar el ejercicio del derecho de asociación.

e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado testimoniado o intervenido en las condiciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

Ar. 2º La empresa o patrono que incurriere en una de las causales del artículo anterior, será sancionado con multas sucesivas de 50 a 2.000 pesos por el funcionario competente, a favor del tesoro nacional, previa comprobación del hecho.

#### ORDENAMIENTO.

Los conflictos colectivos son susceptibles de reunirse en varios grupos, siendo estos distintos según se trate de conflictos colectivos, jurídicos o económicos.

1. Conflictos Jurídicos, se refiere a la interpretación o aplicación de normas reguladoras del trabajo que interesa a el grupo de trabajadores de una empresa como representante de una comunidad definida de intereses, colectivamente considerados y no en atención a los individuos que particularmente integran ese grupo.

Los conflictos sobre cumplimiento de contratos colectivos pueden versar sobre cualquiera de sus dos elementos, ya sea el obligatorio o el normativo.

a). El elemento obligatorio lo dividimos en dos partes:

Las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo

Y las reglas que fijan las obligaciones concretas de los autores de la institución.

no termina a pasar de ese auxilio que se presta, entran a regir los procedimientos característicos del arbitraje.

d) Clausula Compromisoria,

Se define como clausula compromisoria, según Cabanelles " La estipulación en virtud de la cual se establecen los arbitrajes necesarios para resolver toda dificultad que puede surgir ya sea en la interpretación o en la aplicación del contrato.

Las partes agregan al convenio colectivo un compromiso por el cual entienden que, debe resolverse las diferencias relativas a ellas, en ocasiones, esta clausula compromisoria se limita a la designación de una comisión paritaria que tiene por objeto, de apreciaciones distintos; otras veces la clausula compromisoria significa el establecimiento de todo un procedimiento a fin de solucionar los conflictos que, como consecuencia de la aplicación del propio convenio pueden susanciarse.

e) Jurisdicciones y organos.

Surge la cuestión de si corresponde dirimir la solución de los conflictos laborales colectivos a organos de caracter oficial o de la esfera administrativa.

Generalmente se afirma que la resolución dada por los organos administrativos puede ser revisada por la autoridad judicial; a fin de que esta determine la legalidad o no de tal conflicto, y presente al mismo informe definitiva, la solución más adecuada en Derecho.

Los organismos competentes en los tramites de conciliación y en los de arbitraje pueden tener caracter permanente y ser administrativos o judiciales; los primeros dependen como normas de los Ministros de Trabajo; los segundos, tienen jurisdicción propia y corresponde al poder judicial.

En cuanto al arbitraje, dice Guillermo Gonzalez Charris: " Ya sabemos que la constitución nacional a partir de la reforma de 1.936 garantizó el derecho de huelga, con exepción de los servicios públicos. El desarrollo de este principio y la garantía de la constitución respecto a ese derecho figura -

en una serie de disposiciones legales recogidas y recopiladas en el código y que van desde el derecho a formar un sindicato y las condiciones que deben llenar quienes los componen, hasta el laudo arbitral o la convención colectiva que con las etapas finales del conflicto, propiamente hablando y en donde el arbitraje pasa a sustituir el derecho de la huelga. El arbitraje viene a ser un recurso propio exclusivamente de los servicios públicos mientras que; la huelga es propia de la actividad. Exclusivamente particular".

El literal A del art. 34 del decreto 2351/65 acentúa este concepto al decir que " serán sometidas a arbitramento obligatorio a los conflictos colectivos de trabajadores que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación "

También el art. 36 del Decreto 2351/65 enuncia la Constitución de los tribunales de arbitramento: " El tribunal de Arbitramento obligatorio en los conflictos colectivos que deben decidirse por este medio, se comprenderá en tres miembros designados así: uno para cada uno de las partes y uno tercero por el Ministerio de trabajo, escogidos de la lista que se refiere el art. anterior. Ninguna persona podrá actuar como arbitro, mas de tres veces en un mismo año". Además el artículo 450 del C.S.T. dice en cuanto a la decisión de los arbitros: " Los arbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se halla producido acuerdo entre las partes, en la etapas de arreglo directo y de conciliación su fallo no puede aceptar derechos o facultades de las partes por la Constitución nacional, por las leyes o normas convencionales vigentes".

Según Miguel Gerardo Salazar en un curso de Derecho Procesal del Trabajo: " El art. 130 del C.S.T. se refiere de una manera general a las controversias que surjan entre empleadores y trabajadores por razón de una relación de trabajo. De modo que puede ser objeto de decisión Arbitral tanto las controversias de la naturaleza jurídica o derecho, como la naturaleza económica o de intereses."

Dice el art. 131 del C.S.T. que la cláusula compromisoria deberá hacerse constar siempre con escrito, bien el contrato individual en el contrato -

al aspecto de la huelga.

Por esta razón se debe distinguir necesariamente entre conciliación y arbitraje como tramites previos a la declaratoria del Estado de huelga y entre las conciliaciones y el arbitraje como medio de solución de conflictos ya declarados.

b) La solución entre las partes.

La solución de los conflictos colectivos de trabajo pueden lograrse a través de instituciones libres u oficiales se admiten en ciertos sistemas legislativos que los propios interesados puede en la relación a las diferencias a las labores colectivas establecer tanto en el procedimiento como las instituciones encargadas de resolverlas.

c) Conflictos laborales y convenciones colectivas.

Es frecuente que los conflictos colectivos de trabajo se reduzcan como consecuencias de las negociaciones entre trabajadores y patronos que tienen la conclusión, modificación o interpretación de un contrato colectivo, como tambien que surian de la violación de las normas contenidas en convenios colectivos.

El procedimiento de la solución de los conflictos de trabajo tienen relación con los convenios colectivos laborales, una importancia muchas veces decisivas: ya que el procedimiento de elaboración de los convenios que como resultado en logros de estos, se diluye la posibilidad de que produzcan conflictos colectivos.

Quando se trata de conflictos de intereses, estos se dirigen normalmente a crear, mantener o modificar una convención colectiva de trabajo. En tales casos, las partes se encuentran en conflictos colectivos de intereses; pero en ocasiones las partes no pueden articular en el convenio ni lograr un acuerdo por el cual se establezca la cuantía de los beneficios económicos que los patronos deben otorgarle a los trabajadores.

Quando no hay arreglo directo entre las partes, el convenio colectivo no se logra; en tal caso se necesita para obtener este equilibrio entre los intereses, que intervengan elementos ajenos a las partes: y cuando el conflicto

b) El incumplimiento del elemento normativo del contrato colectivo puede - también dar origen a conflictos colectivos, solamente que es necesario diferenciar ciertos conceptos; el elemento normativo comprende dos grandes - partes, que son las condiciones colectivas de prestación de los servicios - siendo las primeras que pasan a integrar el contenido de los contratos individuales de trabajo, y las segundas las prestaciones a que se obliga al - empresario en beneficio de la comunidad obrera o bien, los servicios sociales a que se obliga el patrono. El incumplimiento de las obligaciones que - componen estos servicios sociales, da lugar a conflictos colectivos que surgen entre empleadores y trabajadores, con motivo de la violación inobservancia o interpretación de las estipulación contenida en un contrato sindical - en una o en reglamento de trabajo, o en una convención colectiva de - trabajo en un pacto colectivo de trabajo, o de los ordenamientos de un laudo arbitral, que en abstracto a los trabajadores de la empresa como representante de intereses comunes, por su naturaleza misma tales conflictos son - jurídicos o de derecho.

## 2.- CONFLICTOS COLECTIVO ECONOMICOS.

Si la finalidad del conflicto colectivo es la de lograr la modificación o superación de las condiciones de trabajo existentes en una empresa, o en - creación de nuevas condiciones de trabajo, por no estar previstas. por su naturaleza ese conflicto es económico.

Estudiando detenidamente los conflictos colectivos económicos, se tiene:

a) Conflicto para la creación de condiciones generales de trabajo, estos - conflictos suponen un campo no explorado y unicamente pueden ser planteados por los trabajadores, ya que solamente ellos tienen la facultad de iniciar - la colaboración de un contrato colectivo.

b) Conflictos para la modificación de las condiciones generales de trabajo supone este segundo grupo, la existencia de un contrato ( colectivo) y puede ser iniciado por los trabajadores o por el empresario.

Estas circunstancias determina que el grupo se divida, según las partes

que los promueva en dos aspectos: conflictos que procuran mejoramiento y conflictos que promueva la reducción ( se les denomina los dos de este grupo " contraplignos" ) en beneficio o no de los trabajadores, y las condiciones de trabajo vigentes.

A su vez, los reajustes, pueden ocasionar un triple efecto pués es factible que la situación económica de la empresa, la disminución del personal la aminoración de las horas de trabajo, o la reducción de los beneficios que; el contrato colectivo otorgue a los obreros ( disminución de salarios, como el caso más frecuente, y de los descansos, vacaciones, etc. )

c) Conflictos para la suspensión de la vigencia de las condiciones de trabajo, la suspensión del orden juridico de una empresa origina conflictos colectivos de naturaleza económica, pués implica la cesación de los trabajos de la empresa, los obreros en su totalidad queden suspendidos y dejen de recibir los salarios y demás prestaciones, una medida de caracter transitorio, cuyo efecto es suspender temporalmente la vigencia de las relaciones individuales de los contratos individuales de los trabajos;

d) Conflictos para la supreción de las condiciones de trabajo son aquellas que tienen por objeto del cierre definitivo de las empresas, o sea la determinación de contrato de los trabajos. Pueden unicamente promoverse por los patronos, ya que los trabajadores no pueden exigir que se cierren las empresas. Las consecuencias que producen estos conflictos, es la terminación de las relaciones individuales de trabajo.

#### PLANTEAMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO.

El conflicto colectivo entre un grupo de trabajadores y un patrono persigue fines muy diversos.

Se trata de estudiar unicamente los llamados conflictos de intereses economicos, cuyos fines van unidos casi siempre a la configuración de las condiciones generales de trabajo y cuyas reclamaciones respectiva deben cumplirlas mediante la colaboración de una conveción colectiva.

Muchas veces el objetivo del conflicto, se limita a una sola reclamación

en margen de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, y que sin embargo afecta el interés del grupo de trabajadores, presunta o realmente - por ejemplo, cuando los trabajadores exigen el traslado o despido de un superior o compañero, por perturbar en la revocación de tal despido de alguna otra medida singular de la dirección de la empresa llamada "peticiones de protestas" y que generalmente hacen a través de comités de reclamos de asuntos laborales, o creados en convenciones colectivas con presentación de trabajador y el patrono y que tiene algun poder decisorio.

Ocurre tambien que el objeto del conflicto no existe propiamente entre las partes directas de estas, sino que las partes de esta, toma una medida colectiva de presión se dirige a otra distinta a la que afecta porque no tiene posibilidad de alcanzar aquella directamente son precisamente los casos de las peticiones por simpatia o solidaridad. En estos casos se trata de propósitos unidos en alguna forma de cuestiones de trabajo y que tambien lo resuelven los comites laborales.

Pero es que actualmente los conflictos colectivos de trabajo estan regulados en los códigos o leyes organicos de los distintos paises en los que se establecen los procedimientos y la vigencia administrativa judicial, normas estas que son orden público donde estan comprendidos el interes general. En el código sustantivo del trabajo, en Colombia se consagra de todo conflicto solo podrá degenerar en suspensión colectiva de trabajo, cualquiera que sea su origen, cuando hallan cumplido los procedimientos de las etapas de arreglo y de conciliación y para la declaratoria de la huelga en el art.31 del Decreto 2351/65 se establece el siguiente procedimiento:

- 1) Terminada las etapas de arreglo directo y de conciliación de las partes, sin que se hubiera logrado un arreglo del conflicto los trabajadores podrán optar por las declaratorias de la huelga o por solicitar al Ministro de Trabajo que el diferendo se someta a la desición del tribunal de arbitramento. obligatorio.
- 2) La huelga o la solicitud del arbitramento serán decididas en votación -

secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la asamblea general del sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, antes de celebrarse la asamblea se dará aviso a las autoridades del trabajo para que estos puedan presenciar y comprobar su desarrollo.

La ley 48 de 1.968 en el inciso 2º numeral del art.3º, agrega:  
" El Ministro de Trabajo, de oficio o a solicitud del sindicato, o en defecto de estos de los trabajadores en asamblea general, someterá a votación de la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no sujetar las mencionadas diferencias al fallo arbitral y sin la mayoría absoluta de ellos optare por los primeros, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro del termino máximo de tres (3) días hábiles si se hallara suspendido y se continuara dentro de dos días hábiles siguientes del tribunal de arbitramento obligatorio llamado a proferir dicho " fallo".

#### DEFINICION Y CONCEPTO SOBRE CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

SIGNIFICADO DE " CONFLICTO".

3.- La palabra tiene las siguientes acepciones: Combate, pelea, contienda, choque oposiciones de intereses, acepciones que podrían resumirse con el término genérico de contradicción en el sentido amplio, no en el sentido restringido de contradicciones judiciales o de negativa a una afirmación ajena.

La idea de conflicto con el enfoque que pretendemos dar es la ley fundamental del universo y de la vida; origen del desarrollo y del progreso. En la antigüedad, por ejemplo Heráclito habló como guerra como madre de todas las cosas y mucho más tarde la concepción dialéctica fundada en las ideas de las oposiciones y de las contradicciones inspiró el sistema de HEGEL, desarrollado científicamente por MAX, LENIN Y MAO TSE-TUNG. Estos conflictos pueden ser fundamentales como el que surge entre los asalariados y los patronos capitalistas o secundario como los que surgen entre dos organizaciones sindicales por definir quien lleva la representación ante el patrono.

Según FRANCESCO CARNELUTTI " donde no hay conflictos de intereses no -

hay razón de ser del Derecho, no existe un fenómeno jurídico en cuya raíz no encuentre el análisis del conflicto.. El elemento económico del derecho es el conflicto de intereses ( Francesco Carnelutti. Teoria general del Derecho. Editorial Revista de Derecho privado. Madrid 1.955, pag. 30) .

#### LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO:

Son consustanciales con las luchas de clases entre los detentadores del poder económico y quienes solo tienen sus fuerzas de trabajo. " En la base de la empresa se halla un permanente conflicto de intereses económicos y en la cúspide continuas tensiones sociales..... ( Abeledo Perrot. Buenos Aires 1.972, manual del Derecho Sindical, pag. 62 y siguiente ). (1) .

" Las clases propias del sistema capitalista sostienen una continua lucha no solo ideológicas y políticas sino económica por su función y lugar de la producción y distribución de los bienes materiales " ( El materialismo Histórico, Mexico 1.957, pag. 125 ) (2)

" La historia de toda sociedad hasta nuestros días lo ha sido sino la historia de las luchas de clases, hombres libres y esclavos patricios y plebeyos, señores y siervos, maestros y oficiales patronos y obreros en una palabra opresores oprimidos se enfrentaron siempre, mantuvieron una lucha constante, velada unas veces y otras franca y abierta; lucha que terminó siempre con la transformación revolucionaria de toda sociedad y el hundimiento de las clases en pugna. ( Cita del Manifiesto del Partido Comunista. Carlos Marx, Federico Engels, obras escogidas. Tomo III). ( 3 ).

Para el idealista Antonio Vasquez Cialard, las causas de los conflictos sociales, están fuera de las empresas. Por ejemplo en la falta de madurez psicológica, problemas de familia, de habitación , falta de seguridad, de diálogos, estructuras conculcadas para otro tipo de conflictos que no se adecuan a las nuevas situaciones. ( Cita de Guillermo Camacho Henriquez en el trabajo humano, Derecho del Trabajo, pag. 123 Editorial A.B.C. Bogotá, 1.973 ) ( 4 ).

El profesor Camacho Henriquez hace una clasificación de conflictos que encontramos acertada:

1.- Entre trabajadores y empleados ( esten o no asociados) en un sindi-

PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.

---

1.- DEBE DISTINGUIRSE EN MATERIA DE CONFLICTOS DE TRABAJO, entre los sistemas que se establece para lograr una solución, con la conciliación y el arbitraje, y los organos o mecanismo que tienen facultades para arreglo. Se puede decir que los sistemas constituyen el derecho de todo para resolver los conflictos de Trabajo, mientras que los organos y los tramites para arreglar esos conflictos constituyen el derecho formal.

a) SISTEMAS.

Los sistemas adoptados para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo difieren de un país a otro, y según el derecho comparado, son:

- 1.- Discusión y negociación.
- 2.- Conciliación.
- 3.- Mediación.
- 4.- Arbitraje voluntario.
- 5.- Investigación o encuesta.
- 6.- Arbitraje obligatorio.
- 7.- Intervención judicial, y
- 8.- Legislación.

Agrupado la conciliación y el arbitraje, cabe nombrar los siguientes grupos:

- 1.- Conciliación voluntaria.
- 2.- Conciliación voluntaria y arbitraje facultativo.
- 3.- Conciliación obligatoria y arbitraje voluntario.
- 4.- Obligatoriedad de las conciliaciones y el arbitraje.

Los sistemas sindicales imponen como sanción obligatoria las conciliaciones.

A falta de ellas, el arbitraje, lo hace como tramite a las partes en conflictos deben necesariamente seguir: antes de llegar a cabo la controversia

sindical en la Convención Colectiva o en cualquier otro documento otorgado posteriormente. " La decisión de las partes de someterla solución de su controversia arbitrariamente debe estipularse por escrito a través del contrato de compromiso o de la cláusula compromisoria, en que se renuncia al valor las responsabilidades pretensiones antes de los jueces ordinarios.

El laudo pronunciado para resolver un conflicto jurídico no difiere en su fondo ni en su forma de la sentencia jurisdiccional común pues se limita a declarar de un derecho claro y actual. El fallo arbitral que se pronuncie tiene la fuerza de cosa juzgada y solo será susceptible del recurso de homologación de que trata el art. 140 del C.S.T. El anterior código judicial en su artículo 473 le da al laudo arbitral la fuerza de cosa juzgada y hacía absolutamente nula cualquier decisión posterior en la fuerza contraria, pronunciada en el mismo asunto y entre las mismas partes, situación absurda que no permitía defenderse de ninguna naturaleza con el laudo, producto de alguna conducta ilícita o dolosa, si hubo exceso de facultades.

El capítulo IV del Título 18 del nuevo código de procedimiento civil, consagra el recurso de revisión contra los laudos arbitrales. Esto no suprime la autonomía de estos para fallar con independencia de los órganos normales del poder judicial. El fallo arbitral es susceptible de " aclaración, como la sentencia común.

Guillermo Camacho Henríquez, en su obra de relaciones colectivas ( Edición 1.973 ), se refiere así del arbitraje: El arbitraje en materia laboral se conoce desde la expedición de la ley 78 de 1.919. En los conflictos de intereses se conoce la forma puramente voluntaria, la forma obligatoria y una forma sui generis que la ley asimila al arbitraje obligatorio.

La justicia arbitral para los conflictos colectivos de intereses se concretan en los tribunales de arbitramento cuya función no consiste, como en los tribunales ordinarios, en declarar el derecho sino crearlo. Estos tribunales están formados o integrados por tres miembros arbitros, como se había dicho anteriormente y su secretaria, quienes ejercen funciones públicas y por lo tanto

deben ser imparciales, no deben estar vinculados a las partes en forma alguna

El tribunal de arbitramento tiene por función decidir sobre las peticiones en el pliego respectivo, de las cuales no se haya logrado acuerdo entre las partes en la etapa de acuerdo directo de conciliación; el fallo, laudo o sentencia arbitral es de "Equidad" y tendra por objeto crear o modificar normas jurídicas que consagran nuevas condiciones de trabajo.

La ley expresamente lo equipara para la convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo, resultante por este aspecto, un sustituto de aquella, obligando a las partes a guardar la paz social durante su vigencia. La equidad reside en atender las demandas del mejoramiento laboral; según la justicia es intrínseca de las mismas condiciones económicas de la empresa.

La Honorable Corte Suprema de Justicia dijo: " Al afirmarse que los fallos en los conflictos de naturaleza económica se prefiere en equidad, se está atendiendo tal principio en su verdadero sentido de decir de justicia natural, de equilibrio, de armonía de los intereses de las partes en conflicto, pues de otra manera se caería en la arbitrariedad, en la injusticia. Por eso los elementos de estudio que se le presenta a los arbitros para desidir en equidad, deben ser analizados con detenimiento, buen juicio y respnsabilidad midiendo las consecuencias que pueden derivarse del fallo para no quebrar aquel sano principio".

Contra los laudos arbitrales que desiden conflictos económicos al igual que para los jurídicos, ha establecido la ley un recurso extraordinario conocido con el nombre de Homologación. El objeto del recurso es estudiar la regularidad del laudo arbitral colectivo, con el fin de declararlo ejecutable si el tribunal no hubiere extralimitado el objeto por el cual se le convoco, o anulándole en caso contrario . Es sabido que el tribunal se convoca exclusivamente para resolver sobre aquellos puntos del pliego de los trabajadores o del patrono o de ambos, sobre los cuales no hubiera llegado a ningun acuerdo en las anteriores etapas de arreglo directo o conciliación.

La H. Corte, por medio de la sala de Casación laboral, solo conoce el recurso contra laudos dictados en la " Empresa de servicios públicos sean estas oficiales o particulares. La evolución en cuanto al recurso de homologación de los laudos arbitrales por parte de la H. Corte, ha sido desde 1.964. la siguiente:

1.- De conformidad con el artículo 11 del Decreto 528 del C.S.T., la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia conoce de la homologación de laudos arbitrales en los casos previstos por el artículo 143 del C.S.T., y ellos no eran otros que los preferidos por tribunales especiales, cuando el arbitraje fuera de carácter obligatorio.

2.- Cuando entra a regir el Decreto 528 de 1.964, solamente tenía el carácter de obligatorio el arbitraje para decir los conflictos colectivos de trabajo que se presentan en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo y conciliación ( Art. 452 C.S.T. ).

3.- Posteriormente, el decreto 2351 de 1.965 amplió los casos de tribunales especiales y estableció en su artículo 54 que serian sometidos a arbitramentos obligatorios, además de los conflictos colectivos, en servicios públicos no resuelto en arreglo directo o conciliación ( literal A ), aquellos en que los trabajadores optaren por el, conforme en lo establecido en el Art.31 y ibidem ( literal B ).

4.- El Decreto Legislativo 939 de 1.966 estableció un nuevo caso de Tribunal Especial de Arbitramento obligatorio cuando una huelga se prolongue por más de 30 días, sin que las partes se encuentren fórmula de solución del conflicto que dió origen al cese de actividades dentro de dos modalidades:

a) Los trabajadores tienen facultad de solicitar su convocatoria dentro de los diez días siguientes a los 30 del cese de actividades, aplicandose entonces las disposiciones legales vigentes.

b) Cuando las partes de comun acuerdo, a los trabajadores no piden su constitución, conforme a lo dicho en el literal anterior, el Ministerio del Tra-

bajo podrá ordenar que se constituya.

5. La ley 48 de 1.968, que con modificaciones y adopciones adopto como estatutos permanentes los Decretos Nos. 2351 de 1.965 y 939 de 1.966, estableció otro caso de arbitraje obligatorio en Empresas que no sean de servicio público y dijo que en el aparte 4º del artículo 3º :

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

6.- La Sala de Casación de la Corte, en virtud de creaciones hechas por los Decretos en 1.965 y 1.966 de tribunales especiales, tuvo que conocer de la homologación de laudos proferidos por éste, tanto en el sector oficial como el privado, y su competencia la afirmó en el artículo 11 del Decreto 528 de 1.964.

7.- Vino luego la expedición de la ley de 1.968, que atribuyó estos asuntos a la sala de los Tribunales Superiores del Distrito Judicial, perdiendo de esta manera la Corte Suprema de Justicia la competencia para continuar conociendo de laudos arbitrales pronunciados por el sector privado, sea voluntario o forzoso de los arbitramentos que los produjo y siempre que se tratara de conflictos en servicios públicos.

8.- La ley de 1.968, que modificó la anterior, atribuyó competencia a los Tribunales Superiores para conocer por medio de la Sala Laboral de la homologación de los laudos arbitrales en los casos previstos en el art. 141 del C.de P.L. y de los que se dicten para el sector privado conforme a los artículos 31 literal B y 34 del Decreto Legislativo 2351 de 1.965 y el Decreto 939 de 1.966, con las modificaciones y adiciones adoptadas por el Art. 3º de la ley 48 de 1.968.

9.- Indica lo anterior que en materia de competencia para conocer del recurso

de homologación como se volvió al principio que informó el Art. 143 del C.S.T. es decir, que la Corte, por medio de la Sala de Casación Laboral sólo conoce del recurso contra laudos dictados para resolver conflictos colectivos en las empresas de servicio público, sean éstas oficiales o particulares (Sala Laboral, 25 de Mayo de 1.970. Magistrado Ponente : Dr. Jorge Gaviria Salazar).

## CAPITULO III.

VALIDEZ FILOSOFICA, HISTORICA, JURIDICA Y ECONOMICA DE LA HUELGA.

Sostienen algunos que la huelga es un derecho llamado a desaparecer en vía de marchitamiento en razón de que los términos sociales han cambiado, premisa esta última un tanto salida de la realidad objetiva como lo expusimos anteriormente y no perdiendo de vista como dice Mario de la Cueva, "en la huelga se hace necesaria cuando el capital pertenece a una clase social y el trabajo a otra clase social.

Porque mientras los empresarios tienen todo el poder en sus manos los recursos económicos, las influencias, los recursos financieros, los trabajadores sólo tienen un único recurso, su salario como su exclusivo medio de subsistencia y actuación social y recursos que dependen también de los empresarios ¿Vista esta desigualdad estructural, se podría afirmar que las dos clases están en igualdad de contratar? ¿Qué los trabajadores tienen plena libertad ante los empresarios? Es evidente que no.

¿Qué hacer entonces para tratar fuerzas que estructuralmente son desiguales a fin de que dentro de su pretendido piso de igualdad, de transitorio equilibrio pueda contratar con libre consentimiento, trabajadores y empresarios?.

El proceso evolutivo del derecho del trabajo no ha encontrado otra alternativa que autorizar la coacción obrera es decir, la huelga, para tratar de equilibrar por lo menos durante el momento de la negociación colectiva, la debilidad obrera frente a la estructura del poder permanente de los empresarios.

En esta forma el ordenamiento jurídico busca poner las condiciones en virtual y transitorio equilibrio a esas dos fuerzas desiguales para llevarlas a contratar dentro de un necesario plano de igualdad, que haga posible el libre consentimiento.

He ahí precisamente la necesidad jurídica de la huelga, ya que si está -

como instrumento de temporal nivelación de las fuerzas sociales que regulan el trabajo. No podría operar el principio de la economía colectiva, sin la coacción obrera autorizada que es la huelga, los trabajadores no podrían contratar sino simplemente someterse al poder omnímodo de los empresarios que no sólo controlan la empresa, sino las principales fuentes económicas de la sociedad y el Estado.

Pero es que el derecho de huelga no sólo tiene validez jurídica y sociológica, como se demostró sino validez histórica. Merced a la huelga, por obra de huelga ha sido posible esa institución clave que es la convención colectiva: por obra de la huelga se ha desarrollado increíblemente el derecho individual del trabajo y se ha fortalecido la libertad de asociación, en los más diversos países del mundo.

Por obra de la huelga se logró forjar esa misma transformación que supuso en la mentalidad de los juristas, en la política de los estados en la economía de las empresas, este extraordinario hecho que se llama derecho del trabajo.

Los argumentos contra la huelga aparentemente desconcertante, en realidad no ofrece mayor resistencia. El argumento fundamental es de que la huelga es un medio antijurídico. Planteamiento sumamente importante, hecho por Cornelutti. Pero lo que sucede es que si analizamos sociológicamente el problema, estamos actuando hasta cierto punto dentro de un orden de derecho incompleto todavía, ya que nuestra sociedad cuenta aún con diferencias de clases económicas.

A tal punto puede apreciarse lo incompleto del orden del derecho y la injusticia estructural de las relaciones económicas, que fué necesario el establecimiento de un estatuto propio, de especial protección a los trabajadores, como es el derecho del trabajo.

Estatuto que reconoce y pone de presente la diferencia económica de las clases en nuestra sociedad y la necesidad de que el Estado establezca un régimen de singular protección para las clases débiles ¿ Qué existe, será cierto una situación de desigualdad estructural? Entonces lo que repugna al ordenamiento jurídico no son los mecanismos que como la huelga o el mismo derecho del

trabajo se han elaborado para tratar de corregir esa desigualdad, sino la desigualdad misma fenómeno social que impide el ejercicio de la libertad.

#### EFFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA

##### ARTICULO 449.- EFECTOS JURIDICOS DE LAS HUELGAS.

Las huelgas solo suspenden los contratos de trabajo con el tiempo que duren. 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 perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias, elementos basicos y solamente en el caso que los huelgistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias.

DE ESTE ARTICULO SE DERIVAN VARIOS EFECTOS EN DISTINTOS PLANOS; EN EL COLECTIVO:

Por regla general, en el derecho colectivo la huelga ilícita no produce efectos civiles en contra de las propias organizaciones profesionales. En cambio la violación de una convención colectiva de trabajo si puede dar motivos a medidas administrativas y produce efectos civiles de caracter indemnizatorio y con más razón claro esta, la violación de las disposiciones legales prohibitivas de la huelga implica sanciones pués en la misma providencia administrativa en que se decretó la ilegalidad se hará tal declaración y se suspendera por un término de dos ( 2 ) a seis ( 6 ) meses la personeria jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión o paro del trabajo y aún podrá decretarse su disolución a juicio de la entidad o funcionario que haya hecho la calificación ilegal de la huelga, según el aparte final del numeral segundo del articulo 450- del C.S.T.

EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Teniendo en cuenta que una huelga, ilícita o no, solo suspende el contrato individual del trabajo, a la iniciativa de disolverlo queda en mano del patrono.

El problema que se presenta es el saber si la huelga es ilegal o ilícita - da al patrono un motivo justo para la disolución. La cuestión debe contestarse afirmativamente, y es decisiva en general este sentido, una vez declarada la ilegalidad de una suspensión o paro de trabajo cuando el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido - no requerirá calificación judicial, según el aparte 1º del inciso 2º del Art. - 450 del C.S.T.

El decreto 2164 de 1.959 reglamentó los artículos 450 y 451 del C.S.T. que - norman sobre la suspensión colectiva ilegal del trabajo así:

Art. 1º.- Declarada la ilegalidad de un paro, el Ministerio de Trabajo inter - vendra de inmediato con el objeto de evitar que el patrono correspondiente - despida a aquellos trabajadores que hasta ese momento hayan hecho cesación - pacífica del trabajo pero determinada por las circunstancias ajenas a su volun - tad y creada por las condiciones mismas del paro. Es entendido, sin embargo - que el patrono quedará en libertad de despedir a los trabajadores que, una vez conocidas la declaratoria de ilegalidad, persistieren en el paro por cualquier por cualquier causa.

Desde luego, el patrono no está obligado a hacer uso del derecho del - despido, y puede renunciar a su ejercicio. El abandono del trabajo a causa de una huelga ilícita equivale a la interrupción injustificada la constituye - para el patrono un motivo de despido, como "injuria" a sus intereses. Pero - la actitud del trabajador debe ser culpable claro que a falta de culpa, o sea en caso de error excusado sobre la ilicitud de la huelga, o en caso de fuerza mayor el motivo justo no existe.

De esta manera, tampoco la participación una huelga ilícita constituyen siem - pre una injuria a los intereses del patrono sino que esta apreciación -

depende de las circunstancias. Para que sea una injuria el abandono del trabajo es necesario, además, que se obligue al trabajador volver a su trabajo, sobre todo cuando la ilicitud no es manifiesta. En caso de ser declarada ilegal la huelga por parte de la autoridad administrativa, la intimidación generalmente está contenida en la propia declaración de ilegalidad y entonces, suple la notificación correspondiente al patrono.

El trabajador que sepa de la ilegalidad de la huelga debe realizar a la máxima las diligencias para conocer de la situación jurídica en que se halla y de todos modos actúa culpablemente si se mantiene completamente pasivo al respecto.

Además, el patrono está obligado a reincorporar a los huelgistas que se presenten al trabajo, a menos que tenga razones para terminar unilateralmente el contrato por justa causa.

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

El numeral 3<sup>o</sup> del Art. 450 del C.S.T. se expresa así: Las sanciones a que se refiere el inciso anterior no excluye la acción del patrono contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.

EN EL PLANO INDIVIDUAL DE ASOCIACION SINDICAL.

El numeral 4<sup>o</sup> del art. 300 del C.S.T. refiriéndose a los miembros de la comitiva de un sindicato que haya originado como sanción la disolución de éste podrá ser privado del derecho de asociación sindical en cualquier carácter, hasta por el término de tres (3) años, según apreciación del juez en la respectiva providencia o fallo que imponga la disolución y en la cual serán declarados nominalmente tales responsables.

En el Art. 381 del C.S.T., se refiere a sanciones a los directores así:  
" Si el acto u omisión constitutivo de tal transgresión es imputable a algunos de los directores o afiliados de un sindicato, y lo hayan ejecutado invocando su carácter de tales, el funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación de que por sí mismo haga del hecho, se requerirá el sindicato para

aplique al responsable o los responsables, las sanciones disciplinarias previstas en los estatutos. Vencido el termino señalado en el requerimiento, que no sera mayor de un mes, sin que haya impuesto las sanciones, se entenderá - que hay violacion directa del sindicato. " para los efectos de las sanciones del Art. 300 del C.S.T.

= CONCLUSIONES GENERALES =

En nuestro país existe como garantía constitucional y como derecho reglamentado en la ley pero en la realidad no opera.

El derecho de huelga en Colombia ha sido recortado, disminuido, desfigurado hasta tal punto que se le ha dejado sin operancia práctica.

Entonces no es que entre nosotros sea negativo en si mismo, sino que se ha reglamentado en tal forma que se le ha hecho negativo e ineficaz. De ahí su desprestigio y su crisis; se necesita pues, robustecer el derecho de huelga a fin de ser de la huelga un instrumento de fuerza, de verdadera coacción que cumpla su objetivo, de lograr condiciones de equilibrio y patrones y trabajadores a fin de permitir la contratación colectiva, en término relativo y transitorio de igualdad.

En Colombia la huelga no alcanza a ser un instrumento de coacción de las clases trabajadoras sino expresión más de su debilidad social. Nuestra huelga carece de poder de fuerza. Resaltante es el hecho, como los trabajadores del decreto 2351 de 1.965 optan más por el arbitramento voluntario que por la huelga. Tienen toda la razón toda la temeridad, intrascendencia y resultado inecuo, de una declaración de huelga hasta llegar al tribunal de arbitramento obligatorio.

Pero estas circunstancias y los defectos de la legislación colombiana en materia de conflictos colectivos de trabajo no puede servir de fundamento para afirmar que la huelga debe desaparecer.

Es un absurdo condenar a la huelga. A esta desaparición estando contemplada como ley, y como derecho.

Actualmente una huelga que no se declare y materialice los sometimientos a las formalidades previstas a la ley, da base para que el Ministerio de Trabajo mediante una resolución mediante la cual no caben recursos por las vías

administrativas coloque a los trabajadores comprometidos en el conflicto colectivo en colección de delincuentes a los cuales debe aplicárselos rigurosamente penas tan graves como la suspensión de la personería jurídica del sindicato y despido de indemnización.

Esta materia requiere un tratamiento serio y debe ser estudiado en todo sus aspectos. Recordamos que en los Estados Unidos, Francia, Italia y Mexico, la huelga es permitida aún en los servicios públicos. Ninguno de tales países se han hundido porque se hagan huelgas en los servicios públicos ni por ellos podría decirse que ha regresado a la época de la barbarie.

Lo que ha ocurrido es precisamente que le han dado vigencia a los principios y han hecho efectiva la protección de este derecho que pertenece a la mayoría de la clase trabajadora.

Para despejar el camino, es forzoso que entremos a definir si debe consagrarse a nuestra carta fundamental del derecho de huelga en forma amplia como lo hicieron en la constitución de Mexico de 1.917 los constituyentes de Querétaro. En la actualidad se pretende disvirtuar la importante institución al hacer un desplazamiento la garantía que supone para la mayoría de la clase obrera a una minoría que teóricamente podría hacer huelga pero en la práctica se encuentre impedido o inhabilitada para declararla.

Y al hacer referencia de nuestros propios mandatos constitucionales, debemos registrar el papel de los constituyentes de 1.963, que al modificar la carta adoptaron la fórmula que el Estado garantice el derecho de la huelga salvo en los servicios públicos. Se enfocó en aquel entonces la huelga como un hecho social, dejándose la reglamentación a la ley. Pero la reglamentación ha recortado el derecho y no materializado su garantía, llegando hasta el absurdo de que el legislador perdiera la facultad de determinar que actividades eran de servicios públicos para efectos del derecho de la huelga.

Con el fin de corregir la falla en nuestra organización jurídica y de evitar que no obstante las limitaciones de la ley se produzca movimientos huelguísticos y exclusivamente gremiales que queden catalogados de ilegales -

y sometidos a las sanciones correspondientes. Debería adoptarse un sistema - en virtud del cual las huelgas imputables al patrono y desprovistas de seg - terismo políticos dieran lugar a los salarios caídos y al pago de perjuici - os al sindicato y a los trabajadores que se han sometido en el cese de acti - vidades. En esta forma no buscaría la garantía del derecho de huelga de que habla nuestra constitución nacional en el Art. 3<sup>o</sup> y se le daría capacidad - de lucha a la clase trabajadora colombiana. Al mismo tiempo se restablece - ría el equilibrio tan necesario en las relaciones asalariado - patronal - no permitiendo que los empresarios se conviertan en verdugos de los traba - jadores si estos forzosamente se ven envueltos en una huelga para obtener garantías y derechos compatibles con sus aspiraciones de mejoramiento y de - justicia social.

En donde radica la debilidad de la huelga. En mi concepto, la debilidad - de la huelga en nuestro país radica fundamentalmente en la preponderancia - del sistema del sindicato de base o de empresa. Esta clase de sindicato - en país pequeños y subdesarrollado o en vía de desarrollo según los modernos economistas como el nuestro en donde no hay grandes empresas, significa la atomización del movimiento sindical en un sinnúmero de pequeñas organizacio - nes, incapaces por su misma debilidad de hacer una huelga que implique - verdadera coacción e incapaces por consiguiente de realizar una auténtica - contratación colectiva. Por eso una y otra, aparecen aquí como simples caricaturas de los que debía ser. Pero que podemos esperar, si los mismos - Ministros de trabajo cuando quieren ponderar su propia gestión nos dicen co - mo hecho positivo que el ministerio en el año respectivo ha asistido a la - firma de 800 a 1.000 convenciones colectivas. Esto en cualquier parte apare - ciera como, un índice de la desorganización laboral, se exhibe aquí como - un merito que debemos admirar. En los países europeos, no creo, no lo podría asegurar, tengan más de 40 a 50 convenciones colectivas, y no tienen más de 40 o 50 huelgas, y no tienen más de 40 o 50 sindicatos.

Pero es que en cada pequeña empresa, se forma su respectivo sindicato con 30 trabajadores. Y estos 30, 100 o 200 trabajadores ejercen la huelga -

contra una empresa. ¿ Qué coacción pueden ejercer tales trabajadores contra la empresa si como dice Mario de la Cueva, esto es una coalición permanente de interese?.

En esta circunstancia la única solución es la reorganización laboral por el sistema de grandes sindicatos de industrias, que congreguen todos los trabajadores de una rama industrial y organicen al país, al fin, por categorías profesionales.

Cuando nosotros tengamos el sindicato de la categoría profesional de los metalurgicos o el de cerveceros, o el de la construcción, cuando tengamos por ejemplo este sindicato de toda la rama comercial no habrá tantas huelgas cuantas entidades comerciales hay en el país, sino una sola huelga y una sola convención colectiva. No va a hacer inocua de 40 días, 200 días o de dos años como las que hemos visto en el país, por que para todos los trabajadores bancarios y en cuestión de horas se resuelve el problema es una suspensión laboral con el poder real a la cual se le puede llamar huelga.

La organización del movimiento obrero por categorías profesionales a través de grandes sindicatos de industrias, como en Italia y en otros países traería la ventaja de asegurar un verdadero clima de paz social, no perturbado constantemente por 1.000 sindicatos, 1.000 huelgas y otros tantos pliegos de peticiones y además permitiría organizar las profesiones por estatutos especiales.

Finalmente se ha sostenido por parte de prestigiosos laboristas, funcionarios ministeriales y tratadistas en la materia, acerca de la posibilidad de hacer del arbitramento un sustituto de la huelga. Santolo Pasarelli ilustre tratadista, señala el arbitramento como un medio institucionalmente inidoneo para resolver los conflictos económicos. Por la obvia razón de que los arbitros al resolver esta clase de conflictos económicos no ejercen su función propia de juzgamiento sino otra muy distinta como es la de disposición.

Entonces el fenómeno es bien diferente. Lo que sucederia con el arbitra-

mento es entregarle a unas personas ajenas a las partes interesadas la capacidad de disponer, que es propia de estas ultimas. Le entregariamos el derecho de la autonomia de los árbitros, para que estos suplanten la autonomia colectiva por la suya personal, con el agravante de que estos no tienen facultad para disponer, a menos de que sea un arbitramento voluntario, en el cual no habria jurídicamente un problema; pero si no es voluntario, sino obligatorio. Como pueden ellos disponer de los problemas de las partes. Por esto el arbitramento resulta inidoneo cuando se establece no para una actividad normativa, orientada a crear nuevos derechos.

Esto en el aspecto de la teoria general, porque si analizamos el alcance del arbitramento en Colombia, encontramos además otro escollo ensalvable. El Artículo 458 del C.S.T. impide que los árbitros puedan crear nuevos derechos. Entoces es imposible que sustituya a la huelga en el trámite de los conflictos económicos, si estos se definen como la tentativa de creación de nuevos derechos. Los conflictos económicos estan orientados a modificar el derecho existente y si esto no es posible con el arbitramento en virtud de las interpretaciones imperantes del Art.458. Por eso y por tratarse de una función normativa y no de juzgamiento, el arbitramento resulta doblemente in conveniente como formula remplaceante de la huelga.

.- C I T A S .-

.- 1° .-

- 1.- CABANELLAS GUILLERMO. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL.
- 2.- DE LA CUEVA MARIO. DERECHO MEJICANO DEL TRABAJO.
- 3.- CAMACHO HENRIQUEZ GUILLERMO. DERECHO DEL TRABAJO.
- 4.- GUSTAVO PALENCIA: CONFERENCIAS UNIVERSIDAD DEL ATLANTICO.

.- 2 .-

- 1.- DESPONTIG LUIS: DERECHO PRIVADO Y PUBLICO DEL TRABAJO.
- 2.- RAFAEL CALDERA. DERECHO DEL TRABAJO.
- 3.- ALEJANDRO GALLART FOLCH. DERECHO DEL TRABAJO.
- 4.- ALBERTO MENDEZ. ESTUDIO DEL DERECHO ADMINISTRATIVO.
- 5.- PEREZ BOFIJA EUGENIO. CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- 6.- SALGADO JOSE. EL DERECHO DE HUELGA.
- 7.- CARLOS MARX Y FEDERICO ENGELS. OBRAS ESCOGIDAS.

.- 3 .-

- 1.- ESCOBAR URIBE IGNACIO. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO.
- 2.- FRANCISCO CARNELUTTI. TEORIA GENERAL DEL DERECHO.

= B I B L I O G R A F I A =

---

ACADEMIA DE LA CIENCIA DE LA U.R.S.

MANUAL DE ECONOMIA POLITICA

.....

FEDERICO ENGELS Y CARLOS MARX.

MANIFIESTO DEL PARTIDO COMUNISTA Y OBRAS ESCOGIDAS.

.....

TITO LIBIO CALDAS Y TRIANA FRANCISCO YESID.

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO.

.....

ADALBERTO CARVAJAL S. Y HECTOR JARAMILLO U.

HACIA UN NUEVO ENFOQUE DEL DERECHO DEL TRABAJO.

.....

ORTEGA TORRES JORGE.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

.....

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES.

LA LUCHA OBRERA DE LA LEGISLACION LABORAL.

.....

GUSTAVO PALENCIA

CONFERENCIA DE DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.

.....