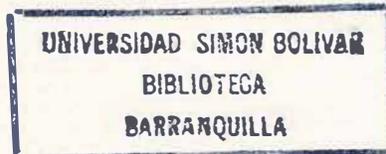


T
335.82
D. 278

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES



ANTECEDENTES HISTORICOS

Y

DESARROLLO DE LA HUELGA COMO HECHO Y DERECHO

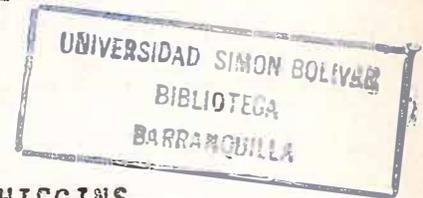
Tesis de Grado presentada
por G. DE LA VEGA DONADO
para optar el Título de
DOCTOR EN DERECHO Y CIEN-
CIAS SOCIALES.

Barranquilla- = 1.980

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

Personal Directivo



RECTOR:

DR: JOSE CONSUEGRA HIGGINS.

SECRETARIO GENERAL:

DR: RAFAEL BOLAÑO M.

DECANO FACULTAD:

DR: EDUARDO PULGAR LEMUS.

VICE-DECANO FACULTAD:

DR: ERNESTO ARIZA MUÑOZ.

SECRETARIO FACULTAD:

DR: CARLOS LLANOS SANCHEZ.

DIRECTOR DE TESIS:

DR: LUCAS MORALES DUQUE.

PRESIDENTE DE TESIS:

DR: MARTIN TATIS ORDOSGOITIA.

PRESIDENTE HONORARIO:

DR: JORGE MORENO.



FUNDAMENTO DEL TRABAJO

Porque pensais que eres el artifice de una Historia y ni siquiera esa Historia te considera como tal.

Siempre eres el Hacedor, pero nunca el Hacendado.

El Trabajo es el que ha hecho diferenciar al Hombre del Animal, es el que dignifica los más altos valores sociales.

D E D I C A T O R I A

Este trabajo lo dedico con todo respeto y cariño a mis padres, que me ayudaron y me brindaron apoyo en todas las etapas de mis estudios, desde la Primaria, pasando por el Bachillerato y terminando en la Universidad donde los culmino para optar el Título de Doctor en Derecho y Ciencias Sociales.

También lo hago extensivo a mis hermanos MARTHA MARMOL, EDILTRUDIS y EDILBERTO DE LA VEGA, a mi cuñado PEDRO LEIVA P. y a mis amigos que me animaron moralmente en mis estudios.

INCAS MORALES DUQUE

ABOGADO
UNIVERSIDAD LIBRE
TELEFONOS: 27-716 - 23-538



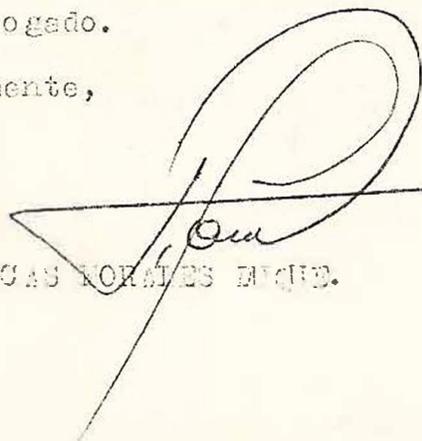
Barranquilla, Diciembre 3 de 1.980

Señor
Decano de la Facultad de
Derecho de la Universidad
Simón Bolívar.

B.....S.....D

En nuestra modesta condición de Direc-
tor de tesis del egresado GolDomino de la Vega Donado, -
nos corresponde conceptuar positivamente y en grado su -
mo, el acucioso trabajo monográfico intitulado "Antece -
dentes Históricos y Desarrollo de la Huelga como Hecho -
y como Mercado", elaborado por el estudiante De la Vega -
Donado, el cual colma en demasía las exigencias finesles -
para optar al Título de Abogado.

Cordialmente,



INCAS MORALES DUQUE.

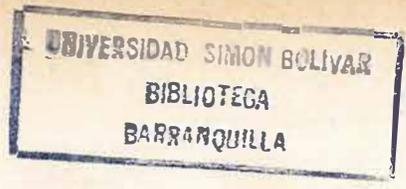
INDICE GENERAL

	Pág.
CAPITULO I	1
Legislación Comparada	1
Análisis de la Huelga a Nivel Mundial	1
Generalidades	1
Sistemas Represivos	1
Sistema de Reconocimiento Constitucional Expreso	3
Sistemas que establecen la Etapa Concilia <u>t</u> toria previa	5
Sistema que Prohíbe Formas Parciales de la Huelga	6
Requisitos	6
La Huelga en el Derecho Argentino	7
Evaluación - Generalidades	7
Los Conflictos Laborales	10
Caracterización	10
Su Clasificación	12
La Huelga como Derecho	13
Normatividad de la Huelga	15
Conflicto Abierto	15
Autodefensa	15
Huelga Su Conceptualización	16

	Pág
La Huelga como Hecho	17
La Huelga como Objeto de Derecho	18
 CAPITULO II	 21
Antecedentes Históricos de las Huelgas en Colombia	 21
Concepto de Huelga	22
Grandes Huelgas en los Enclaves Petroleros y las Bananeras	 23
 CAPITULO III	 31
Legislación Histórica en Colombia	31
Expedición del Código Sustantivo del Trabajo ..	34
La Huelga Legal	35
Cesación Colectiva del Trabajo	36
Cesación Pacífica del Trabajo	38
Fines Económicos y Profesionales	39
Agotamiento Previo de los Trámites Legales	39
Finalidades Jurídicas de la Huelga y sus Límites	 40
Titularidad del Derecho de Huelga	41
Mediación Durante La Huelga	41
Terminación de La Huelga	42
 CAPITULO IV	 44
Huelga Ilegal	44

Casos de Ilegalidad de la Huelga	44
Declaratoria de Ilegalidad	48
Despido de Trabajadores	49
Sanciones a los Sindicatos	53
CAPITULO V	54
Trámites o Etapas Previas a la Declaratoria de una Huelga	54
Requisitos	54
Arreglo Directo	54
Delegados	56
Iniciación de Conversaciones	56
Duración de las Conversaciones	57
Acuerdo	58
Desacuerdo	58
Conciliación	58
Intelación de Labores	59
Representante de Las Partes	60
Obligación de los Representantes	60
Declaratoria y Desarrollo de Las Huelgas	61
Decisión de Los Trabajadores	61
Abandono del Lugar de Trabajo	65
Forma de La Huelga	65
Cómites de Huelga	66
Funciones de las Autoridades	66
Efectos Jurídicos de las Huelgas	68

Casos de Ilegalidad y Sanciones	68
Arbitramento	74
Jurisprudencia	75
BIBLIOGRAFIA	77



Capítulo I

LEGISLACION COMPARADA

Análisis de la Huelga a Nivel Mundial

1- GENERALIDADES

El estudio de la Legislación comparada, ofrece la posibilidad de recoger todos los matices que la reglamentación de la Huelga puede ofrecer; ya que lejos de ofrecer una legislación más o menos uniforme, la escala va desde el afianzamiento de la Institución que consideramos por obra del texto constitucional, hasta su prohibición absoluta también por disposición Constitucional, nos remitimos a la Legislación Común, advertimos que mientras algunos países han reglamentado su ejercicio hasta en los más mínimos detalles, otros no han dispuesto al respecto, pese a la exigencia constitucional en tal sentido.

2- SISTEMAS REPRESIVOS

La Huelga ha sido reprimida en aquellos países en que impera el Régimen Político Comunista, así podemos señalar que la Unión de las Repúblicas Socialistas Soviéticas ha establecido un régimen jurisdiccional que excluye la posibilidad de los conflictos abiertos,¹ sistema que bajo más o menos similares

1- C. Ucase del 31--257 O.I.T. serie legislativa, Marzo-Abril 1.958.

es seguido por los países sometidos a su influencia: Checoslovaquia, China, Portugal² sancionan Constitucionalmente la prohibición, pues al respecto establece el artículo 30 "En las relaciones económicas del capital y del trabajo, está prohibido a una u otra parte suspender su actividad con el fin de hacer prevalecer sus intereses.". Prohibición cuya violación implica la aplicación de las sanciones establecidas por los Decretos - del 23 de Septiembre de 1.933 y 18 de Marzo de 1.934.³

Grecia somete la controversia del trabajo, a un procedimiento obligatorio que excluye toda posibilidad de Huelga, pues agota la negociación directa y fracasada, la mediación del Ministerio del Trabajo y el diferendo es sometido al arbitraje obligatorio⁴, sistema adoptado también por el Vietnam.⁵ Albania al someter los conflictos a las Comisiones de Conciliación y Tribunales Populares y reserva la determinación de los salarios y categorías a la decisión administrativa, ha proscrito las medidas de fuerza.⁶ España en su ley de seguridad del Estado del

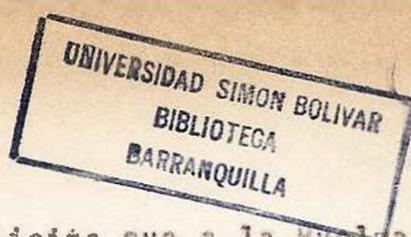
2- C. Conf. Lex conflictis Collectives de Travail, Pág 11, París, 1.954.

3- C. Conf. Ventura en la Huelga. T. 3, pág 243, Brioschi-Setti, lo scipero Neldiritto, Pág 231, Milán 1.949.

4- C. Ley 3239 de 1.955.

5- C. Art. 293, Cód Trab. en O.I.T. serie Marzo-Abril, 1.958.

6- C. Ley 22.50 de 1.956.



29 de Marzo de 1.941, recogió la Ilícita que a la Huelga había impreso el fuero del trabajo, considerándolo como delito específico, con la calificación de Sedición en el Código Penal Vigente desde 1.944.

3- SISTEMA CON RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL EXPRESO

El Continente Americano ofrece el mayor número de Constituciones que reconocen la legalidad de la Huelga. Así, Brasil, contrariamente a los estudios por el régimen vigente hasta entonces, estableció en el artículo 158 de la Constitución de 1.946: "Es reconocido el Derecho de Huelga cuyo ejercicio la ley regula encentrando su fuente en el acta final de la Conferencia de Chapultepec, cuyo Título XVIII, Número I, letra (G) recomendaba el reconocimiento del Derecho de Huelga⁷ Costa Rica, Guatemala y Cuba, han establecido en los artículos 61, 58 y 71 de sus Constituciones, respectivamente, el reconocimiento de la Huelga y el LOCK - OUT con excepción de los servicios públicos en los 2 primeros. Méjico, el apartado XVII del artículo 123 de su Constitución vigente desde 1.917, consagró el principio por el cual las leyes reconocieran como un derecho de los obreros y de los patrones", en los servicios públicos son también reconocidas las huelgas mediante un aviso a la Junta de Conciliación con diez días de antelación al abandono del trabajo, las huelgas serán consideradas ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguis-

7- C. Gómez, en Ob. Cit, T. 2. Pág 120.

tas ejerzan actos violentos contra las personas o las casas.

Uruguay, en el artículo 56 de la Constitución de 1934, estableció: "Declararse que la huelga es un derecho gremial, esta base se reglamenta en su ejercicio y efectividad". Reglamentación que no ha sido aún, salvo en lo atinente a los servicios públicos en lo que por la ley 10193 de 1947, los conflictos de trabajo que se susciten son sometidos a una doble etapa conciliatoria, fracasados los cuales se someten al arbitraje obligatorio de un Tribunal constituido por un miembro designado por la Suprema Corte, otro por el Consejo de Ministros y un tercero - por la facultad de Derecho. Procedimiento sobre cuya constitucionalidad se expresan fundadas dudas, el carácter de derecho gremial" reconocido por la Constitución, es interpretado de varias formas predominando lo que sustenta que implica señalar las modalidades de su ejercicio colectivo."⁸

"También la Constitución de Alemania Occidental recoge en su artículo 14, inciso 2º, La medida de fuerza en cuestión, estableciendo : "Esta garantizado el derecho de los sindicatos de organizar la huelga" enunciación literal pues significa "un derecho de carácter más bien teórico".⁹

Francia e Italia, recogieron la institución de sus instituciones en iguales términos "el derecho de huelga se ejerce en el

8- C. Couture y Plá Rodriguez en Ob. cit, T. 2. Pág. 296.

9- C. Ob. Cit, T. 3. pág. 315

ámbito de las leyes que lo regulan" (art. 40 y preámbulos respectivamente), pero ambas no han dictado aún las normas que las regularían, tal vez porque "la fórmula de la constitución ha creado en los medios obreros un mito de la huelga, considerada como una prerrogativa intransigible y como el procedimiento, - propio entre todos, para asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores. Esta actitud explica las excitaciones del - parlamento por imponer el arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos del trabajo, igual que proceder a la reglamentación de la huelga.¹⁰

4- SISTEMAS QUE ESTABLECEN LA ETAPA CONCILIATORIA PREVIA

Numerosos son los sistemas legislativos que subordinan la procedencia de la adopción de las medidas de fuerzas a una etapa conciliatoria previa, fracasada la cual es ofrecida la mediación o arbitraje como medio pacífico de soluciones del conflicto a una etapa conciliatoria previa las legislaciones de Argentina, Brasil, Venezuela, Chile, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Colombia, Cuba, Francia, Bélgica, República Dominicana, - Haití, Perú, México, Estados Unidos y Canadá, en Europa, Francia, Alemania Occidental, Dinamarca y Finlandia, la fecundalis ta es cerrada por Australia, Nueva Zelanda, Alemania, Ceylan, China Nacionalista, Egipto, India e Indonesia. La etapa es obligatoria en Israel, Japón, Tailandia. Cuando el conflicto afecta a los servicios esenciales.

10- C. Nipperdey, Ob. cit. T. 1, Pág 11.

5- SISTEMA QUE PROHIBE FORMAS PARCIALES DE LA HUELGA

Algunas legislaciones foráneas, han prohibido el ejercicio en razón de las actividades que afectarían. Así es prohibido la huelga de los empleados públicos y en los servicios públicos o de interés público en Brasil, Estados Unidos, Bélgica, Costa Rica, Colombia, Cuba, Guatemala, Ecuador, Egipto, Finlandia, República Dominicana, Japón, Haití, Finlandia, Nicaragua y Panamá. En Canadá, Guatemala, Egipto y Chile, son prohibidas las huelgas en las tareas agrícolas, en especial en épocas de cosechas, al servicio doméstico le está vedado el uso de la medida de fuerza en Canadá, Egipto y Finlandia, nación esta que también establece la prohibición al personal jerárquico. Categoría que se ve también privada del ejercicio de la huelga en Canadá, al igual que los profesionales y aprendices que no admite la huelga de empleados públicos ni de marina mercante. México veda el ejercicio al personal bancario.

6- REQUISITOS

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente: algunas legislaciones subordinadas al ejercicio de la huelga obligan a definir su declaración o la hacen más onerosa. Advierten de tal modo, sino una tendencia a suprimir su ejercicio, por lo menos a hacerlo más dificultoso.

Algunos establecen la obligatoriedad de un aviso previo, con la cual la medida de fuerza pierde en algo su eficacia; preaviso que no ofrece uniformidad alguna, pues es en extremo va-

riable según la legislación en particular que consideremos. Canadá y Haití se caracterizan por la brevedad del plazo fijado en 18 horas, en tanto que los Estados Unidos por su amplitud.- 60 días, Colombia y Cuba exigen preaviso de 8 días de anticipación, Tailandia 7, Noruega hasta 14 e Indonesia 3 semanas. Otros sistemas establecen plazos distintos, según se trate o no de servicios públicos; México, 10 días en el primer caso y en la legislación comparada, es la de requerir que la declaración de huelga sea avalada por un número importante de los trabajadores afectados mediante votación secreta: Canadá, Cuba, Colombia, Nueva Zelandia, Brasil y Chile fijan al efecto la simple mayoría; Guatemala los 2/3, y Costa Rica y la República Dominicana el 60%.

El incumplimiento de los requisitos indicados o de otros similares exigidos por las distintas legislaciones provocan la declaración de la ilegalidad de la huelga, cuyos principales efectos son la pérdida de los salarios caídos o ruptura del contrato de trabajo para los huelguistas y suspensiones, pérdida de la personería jurídica para el sindicato que la declarara.

LA HUELGA EN EL DERECHO ARGENTINO

1- EVALUACION - GENERALIDADES

Diversas etapas han atravesado la huelga en nuestro derecho tal como lo señalará UNSAIN¹¹, en un primer momento con ausencia -

11- C. Revista Derecho del Trabajo, año 1950, pág 241.

total de normas específicas sólo ocupó la atención de la jurisdicción penal por considerarsela un hecho ilícito o en razón de los delitos con que generalmente venían acompañadas.

Luego de las primeras huelgas, en especial ferroviarias que tienden a obtener mejoras de salario y reducción de la jornada de trabajo, se sucedieron huelgas generales de gimnasia revolucionaria, conforme con el mito de Soler. Medidas legislativas, policiales, penales, e inclusive declaración del estado de sitio, caracterizaron en éste primer período.

Posteriormente se abandona el mito anarquista y las huelgas tienen por objeto reivindicaciones, algunas de cuyo enunciados moverían hoy a risa, así por ejemplo: la huelga de los gastronómicos contra la resolución de los empleados, por las que se les obliga a afeitarse el bigote.

Otros fueron motivos de alta consideración, como la declarada para obtener que los capaces no atentaran contra la moral de las operarias, y, en fin, la mayoría, verdaderas reivindicaciones obreras, que a la postre, determinaron la intervención del Estado y dieron lugar al comienzo de nuestra legislación litoral.

En este período, las huelgas dejan de ser violentas y con ello pierden el carácter dilectual que hasta entonces ostentaban, son tolerados y la justicia se ocupa de ellas, en especial, en su aspecto administrativo, pues los frecuentes con -

flictos ferroviarios paralizan el tránsito y dieron lugar al problema sobre la procedencia de las sanciones a las empresas por falta de prestación de servicios. Paralelamente, surgen las reclamaciones de particulares damnificados por los poros, y la justicia común, especialmente la comercial y la federal. Debe declarar el carácter de fuerza mayor que podía revestir o no el conflicto causante de retardo en el transporte.

También cupo, en alguna oportunidad a la justicia civil pronunciarse sobre el problema frente a incumplimientos contractuales (especialmente en la constitución) originada por la huelga en 1944 dicta la resolución 16 por la entonces secretaria de trabajo y previsión, a mérito de la cual declaró la legalidad de diversos conflictos, con harta frecuencia. A dicha resolución suceden el Decreto 536 de 1946 que pena como hecho delictivo la declaración de huelga en reparticiones oficiales o empresas sin oficiales o particulares, que tengan a su cargo servicios públicos; el decreto 23.131 de 1949 que considera como acto ilegal la paralización total o parcial de los pozos de petróleo en los yacimientos y todo acto que ocasione directa o indirectamente la paralización de su producción o traslado; la Resolución 324 de 1949, de la comisión nacional de trabajo rural, creada por la ley 13.020, que prohíbe la paralización del trabajo por los diferendos que se susciten, estableciendo incluso, sanciones para las entidades obreras que se solidaricen con los huelguistas. Por fin, el gobierno de -

La revolución libertadora dicta el Decreto 10.956 de 1.957, - referente a los conflictos colectivos, el que establece la - tratativa obligatoria de conciliación, el arbitraje facultati - vo u obligatorio en los supuestos que expresamente señala y - regula el ejercicio de la huelga, tal el período que podemos caracterizar como reglamentario y en el que tuvieron ardua la - bor interpretativa los tribunales del Trabajo.

LOS CONFLICTOS LABORALES

1- CARACTERIZACION: "El trabajo considerado modernamente no - sólo como un derecho, sino también como una obligación."¹²

Y en especial, el trabajo subordinado contrapone dos intere - ses distintos:

- a- Por un lado el del empleador, persona individual o empresa que intenta el máximo del aprovechamiento de la energía hu - mana con el mínimo de erogaciones.
- b- Por el otro, el obrero, subordinado aquél, que generalmen - te tiene en el trabajo su única fuente de recurso y al que tiende a sacarle un máximo de provecho. Es lógico, pues - que esta contraposición de intereses dé lugar al nacimien - to de fricciones, traducidos en diferendos, que algunas ve - ces llegan a conflictos.

La Revolución Francesa con su extremado individualismo y el -

12- C. Ucasa del 31, 11-1.957 O.I.T. Serie Legislativa Marzo-
Abril 1.958.

liberalismo con su clásica fórmula Laisser en definitiva la - desigualdad entre ambas partes de las relaciones laborales, - ya que "oprimido por la necesidad de vivir, por la imposibilidad de producir sin materia y sin instrumentos, el obrero se ve forzado a dirigirse a quién posee."¹³ Para equilibrar esta desigualdad se arbitran dos remedios:

- a- Por un lado el Estado interviene dictando normas protectoras hacia el trabajador.
- b- Por otro, los trabajadores se agrupan en coaliciones o asociaciones que en la unión obtienen la solvencia necesaria para oponerse a sus trabajadores, los que a su vez recurren a los mismos medios en procura de un aumento de sus fuerzas.

Las dispuestas se trasladan así a otros planos y aparecen también contrapuestas coaliciones o asociaciones obreras o de empleadores. O sus agrupaciones similares las tiendas no se prestan ya únicamente en forma individual, sino que también - presta características de actualidad, sino que se intenta su - proyección hacia el futuro con medidas preventivas, la mayoría de las veces están siendo logrados los convenios colectivos.

Al legitimarse las organizaciones obreras buscando mayor con-

13- C. Conf. les Conflicite Collectives de Travail. P. II. Pa
ris, 1.954.

solidación y poderío, producen frecuentes incursiones en sus respectivas esferas de intereses que originan disputas entre ellos.

En estos supuestos, las asociaciones profesionales tienden a ampliar sus campos de acción, intentando agrupar el mayor número de obreros y esta expansión excede las actividades involucradas en el campo originario de actuación provocando la inmediata reacción de la asociación profesional que se ve afectada.

Se llega de tal modo a un conflicto laboral de carácter intersindical que trasciende en oportunidades, el campo asociacional y tiende a resolverse en el campo de trabajo, obligando a los empleadores ajenos al mismo o hacerse partícipe de él, soportando en definitiva las medidas de fuerza que pueden originarse.

2- SU CLASIFICACION: Los conflictos del trabajo pueden agruparse provisionalmente en base a dos criterios:

- a- Según se trate de derechos de uno o de varios individuos.
- b- Según se consideren normas ya existentes o la creación de otra nueva.

Pero bien puede suceder que aún tratándose de derechos individuales a suscitado el conflicto entre individuos en su singularidad, los efectos de su composición pueden ser extendidas a todos los individuos que se encuentren en igual situa-

ción, de donde habremos también de admitir otros criterios clasificatorios.

c- Por la extensión de sus efectos.¹⁴

Tal pareció ser el criterio sustentado por Paul Pic, para quien Tissen Baum reivindica la distinción y así a estas a sus términos, son "conflictos o mejor diferendos individuales", las contestaciones nacidas entre un patrono y un obrero (aprendiz o empleado) en ocasión el contrato de trabajo o de aprendizaje los otros son los conflictos colectivos mucho más grave que los precedentes a causa del número de intereses, los conflictos colectivos enfrentan tanto un patrono y todos los obreros de una misma industria en una misma ciudad, cuanto se generalizan y se extiendan a una industria determinada sobre la extensión del territorio del estado, - como aún a más industrias en consecuencia de un orden emanada de las Federaciones Sindicales.¹⁵

LA HUELGA COMO DERECHO

Sentido de la declaratoria constitucional, se ha afirmado que la huelga es un Derecho Constitucional, en tal sentido ha sido incluido en las declaraciones, derechos y garantías de varias constituciones, o "han sido motivo de expreso reconocimiento" en países donde nada dicen los textos constitucionales.

Se ha querido considerar ya como una garantía implícita, ya ce

14 C. Ley 22-50 de 1.958

15 C. Conture y Plá Rodríguez, Ob. cit.

no una emanación del Derecho del Trabajo o de asociarse y es tal la importancia que se asigna a esta declaración constitucional, que no sólo es reclamada en forma insistente por las asociaciones en nuestro país en ocasión de la última reforma constitucional en uno de los puntos fundamentales de las plataformas electorales de los partidos políticos. Y no se advierte que con ellos se caen en un jus naturalismo cuya significación no es otra que la de suprimir la posibilidad de su anulación en la forma normal.

La Huelga como pretensión jurídica.

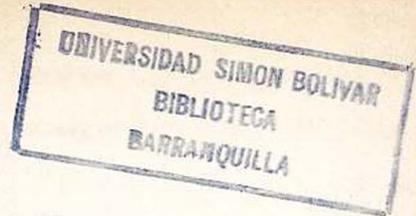
Otro de los aspectos del Derecho Subjetivo, es el de conceder la posibilidad del ejercicio de la pretensión jurídica. En lo que hace a la huelga así ha sido aceptado por parte de la doctrina.

La Huelga como sanción.

La consideración de la huelga como sanción descentralizada en razón de la ausencia de órganos facultados para extraer fecundas consecuencias jurídicas que resultan varios de los arduos problemas que dividen a la doctrina.

Los Fines de la Huelga.

Adelantando desde ya que solamente cabe la que ha sido dada en llamar por la doctrina "Huelga contractual" se excluyen así del ordenamiento normativo de la huelga, los políticos y los de solidaridad.



de solidaridad.

NORMATIVIDAD DE LA HUELGA

1- CONFLICTO ABIERTO

Hemos visto como nuestra legislación (en forma establecida), ha fijado para los dos primeros órganos que han de intervenir en su composición; los Tribunales de Trabajo y las Comisiones Paritarias. Pero bien se han reglamentado también las convenciones colectivas, modo de solución de los conflictos económicos mediante Comisiones Paritarias creadas a tales efectos, no se ha establecido el procedimiento a seguir para el supuesto de que las partes no arribaron a una solución conciliatoria.

Para tales casos, y en general para todos aquellos en que se presenten Conflictos del Trabajo, la doctrina ha señalado sistemas de composiciones y así indica Devealí:

1-. Tratamiento Directo entre las partes.

2-. Conciliación y Mediación.

3-. Arbitraje voluntario.

4-. Arbitraje Obligatorio.

5-. Decisión Judicial.

2- AUTODEFENSA

Sus medios variados son los medios que utilizan las partes en los llamados conflictos abiertos.

Desde el punto de vista de los trabajadores podemos anotar en orden de importancia:

- a- La Huelga.
- b- El Paro.
- c- El Boycot.
- d- El trabajo a desgano. Excluímos de los medios señalados - por la doctrina.¹⁶

Las formas irregulares de la Huelga (por interesar a nuestros fines, solamente en su carácter típico), el Piecketing (por tratarse de una medida que acompaña a la huelga como medio de presión) y el sabotaje por configurar una verdadera figura delictural. Desde el punto de vista de los empleadores - la practica:

- a- El cierre o lock-ant.
- b- Las listas negras de todos ellos, los medios más eficientes y a la vez más francos, son respectivamente la Huelga y el Cierre o Lock-ant estudiados frecuentemente a modo de pendet por la doctrina.

3- HUELGA SU CONCEPTUALIZACION

Conceptualizar unos y otros no es tarea propia de este trabajo, ya que si nos limitamos solamente al de la huelga, esa curiosa institución en la que el hecho y el derecho, la vi

16- C. Devealf, Curso, Pág. 256.

lencia y la legalidad, concurren igualmente a definir el régimen.¹⁷

Y es que la Huelga, se presenta aún a los ojos del más profano como un verdadero hecho.¹⁸

Sin perjuicio de que sea considerado por la Legislación Positiva como un Derecho de Conformidad con buena parte de la doctrina y si bien cabe su comparación como la guerra, como expresamente lo aceptan Devealf y Carnelutti y otros, es decir concebirla como un acto de violencia su reconocimiento por el Derecho le confiere legalidad.

Pero si queremos conceptualizar y aún definir la huelga, no debemos olvidar que su primera manifestación es la de un hecho social "puede parecer una banalidad, sin embargo, debe ser el punto de partida".¹⁹

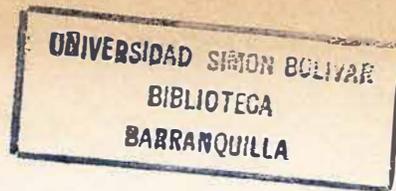
4- LA HUELGA COMO HECHO

En la descripción del fenómeno de la huelga, encontramos como primera manifestación la ausencia simultánea de un número de obreros más o menos considerables a sus tareas. A veces tales ausencias llegan a paralizar la producción del taller o industria de que se trata; otros no consiguen su objeto pe

17- C. Rivero Obra citada, Tomo 2, Pág 423.

18- C. De Ferrari, obra citada, Tomo I, Pág 81

19- C. Carnelutti, obra citada, Tomo I, Pág 41



ro es indudable que uno u otro supuesto siempre se originan en perjuicios para el empleador que se paraliza o de algún modo afecta su producción.

Seguindo la investigación anotamos, de inmediato que tales ausencias no obedecen a un impulso individual, sino que responden a una concentración previa, habiendo sido ordenada o dirigida por una asociación profesional o una coalición de trabajadores formada a tales fines.

Pendiente el conflicto, en oportunidades, se suceden tratativas entre delegaciones de obreros y de empleados, tendientes a lograr la solución de las cuestiones planteadas. En otros intervienen el Estado, sea intentando la Composición sea repudiando el movimiento mediante expresa aclaración.

Por fin, y transcurrido el tiempo cuya duración es en extremo variable, los obreros vuelven a sus tareas porque la huelga fué perdiendo poco a poco su efectividad o por haberse logrado la composición del conflicto que la origina y es entonces que los empleadores admiten o niegan, total o parcialmente el reintegro de su personal, suscitándose en su caso variados conflictos individuales.

5- LA HUELGA COMO OBJETO DE DERECHO.

Descrito el hecho de la huelga, vemos como puede tomar características de juridicidad es decir como el derecho puede ocuparse de él.

El hecho social, al ser aprehendido por una norma pertenece -
ciente al sistema jurídico, puede serlo:

- a- Como hecho no prohibido.
- b- Como admitido, en razón de prohibirse toda conducta que lo impida.
- c- Como jurídicamente prohibido.
- d- Como fuente creadora de normas jurídicas.
- e- Como excepcionador del cumplimiento de las obligaciones emergentes de normas jurídicas.²⁰

A sus dos primeros aspectos (conductas no prohibidas de las que tiende a impedirlo) corresponde el "Derecho de Huelga" al delito de huelga hacemos alusión cuando la consideramos como jurídicamente prohibida. Ello en cuanto al plano colectivo de la huelga. Y como fuente creadora, destructora o excepcionista de normas habremos de referirnos al considerar "el hecho individual de la huelga".

EL Derecho se expresa a través de normas que establecen la sanción que corresponde al hecho que constituyen una conducta contraria a la establecida.

En la norma, encontramos pues hechos como antecedentes o consecuentes; o sea, como conductos prohibidos o como sanciones.

20- C. Conf. Gioja: La Costumbre Jurídica como un hecho en Rev. de Derecho y Ciencias Sociales. B. Aires Pág 52 y sig.

La Huelga como sanción. Y es que la guerra constituye el estado primitivo de la sanción, es decir, propia de aquellos regímenes jurídicos en los cuales no se ha llegado aún a la creación de un Organó Centralizado al que corresponde la aplicación de las sanciones. Las Sanciones son pues aún descentralizadas y entre ellos ocupa lugar preponderante la guerra.

De igual modo, cabe sostener que la huelga puede ser una sanción descentralizada. Pero para que así ocurra es necesario que se den las condiciones que la constituyen en un acto jurídico y no en una transgresión; es menester que exista la conducta prohibida por la norma, la pretensión jurídica y la ausencia de Organos Centralizados para que haga efectiva la sanción. Por ello decíamos anteriormente, que solo cabe el ejercicio de la huelga ante la ausencia de Organos competentes que compongan los conflictos que le sirven de antecedentes.

Capítulo II

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS HUELGAS EN COLOMBIA

Para hablar de los antecedentes históricos de la huelga en Colombia, tenemos que tomar como punto de partida el derecho de la asociación. Vemos en los gremios de la época colonial, que propiamente son algo muy distinto de un movimiento sindical, eran asociaciones artesanales, casi siempre de carácter religioso que suplían parcialmente la total falta de seguridad social de la época. Hay que recordar el papel secundario del artesano en la sociedad colonial, más dedicada a la exportación minera, agrícola y ganadera.

Más cercana al moderno movimiento sindical, son las sociedades de artesanos en el siglo XIX que constituyeron realmente un grupo de presión política ya que fue el apoyo popular que condujo al poder al liberalismo, a mediados del siglo. Pero los artesanos pronto se decepcionaron del Partido Liberal, que representaba intereses contrarios a los suyos; los liberales representaban la mentalidad de los comerciantes y lógicamente eran librecambistas, puesto que buscaban entrar al mercado del comercio mundial, dominado entonces por Inglaterra. Los artesanos eran acérrimos defensores del proteccionismo, que representaba supervivencia económica. Esta decepción explica el apoyo artesanal. A Obando en contra

de los liberales "Golgotas" y la participación de los artesanos en el golpe militar de Melo. La derrota de éste significó el destierro de muchos artesanos a Chagres, donde pereció la mayoría, por eso, las sociedades artesanales pierden importancia hasta constituirse en sociedades mutualistas, únicas asociaciones gremiales de la segunda mitad del Siglo XIX de ellas saldrían los primeros sindicatos y los primeros líderes del sindicalismo, además parece que la clase artesanal decrece anualmente desde 1.854 durante el resto del siglo tampoco surge una industria capaz de absorber a los despojados, Tampoco en el campo, que utiliza poca mano de obra, casi siempre por un sistema de arrendatario y aparcerero.

Entre estas "sociedades de Mutuo Auxilio", se destacan las de Manizales (1.889), Bucaramanga (1.890), Girardot (1.908) y la de Sonsón (1.909).

"La historia de toda sociedad hasta nuestros días, no ha sido sino la historia de la lucha de clases".²¹

CONCEPTO DE HUELGA

Es un proceso social organizado que tiene como finalidad presionar la solución parcial y temporal de los conflictos colectivos de trabajo. Se caracteriza sin embargo, porque en ella la parte activa son los trabajadores sindicalizados o no, quienes a través de la suspensión colectiva y concer-

21- C. Tratado teórico-práctico de derecho procesal del trabajo, editorial Porrúa S. A. México, 1.965. Pág 48.

tada de labores, buscan imponer a los patronos el predominio de sus propios intereses.

"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 razón."²²

Las huelgas surgen primeramente como un hecho de la vida laboral, que gravita sobre las relaciones del trabajo entre patronos y trabajadores.

GRANDES HUELGAS EN LOS ENCLAVES PETROLEROS Y LAS BANANERAS

Los Sectores más activos siguen siendo el ferroviario y el del Magdalena, aunque desde 1.926 los patronos aceptan más fácilmente las negociaciones. Por esa actividad, las acciones sindicales más importantes de éste período son las del sector petrolero y la United Fruit C. El conflicto estalla en Barranca en Octubre de 1.924, los trabajadores piden mejores condiciones de trabajo y mejor trato de parte del personal extranjero de la Tropical Oilco. La empresa se niega a negociar, los huelguistas ocupan la ciudad, desmontan los rieles con vivas a la revolución, las tropas disparan sobre los huelguistas, que nada obtienen, fuera de la expulsión de la ciudad de 1.200 trabajadores.

Dice Carnelutti que: "La Organización de los trabajadores proclama el Derecho de la Huelga de la misma manera que el -

22- C. Mario L. Deveali, realidad sociológica y configuración jurídica de la Huelga en la Obra La Huelga, Pág. 57.

Estado reivindica el derecho de guerra. El poder de hacer la guerra es el poder de sustraerse al derecho. El derecho, realmente garantiza el dominio de cada miembro de la sociedad contra la invasión de los demás".

"El derecho de guerra, por lo tanto es la negación del derecho y como el derecho subjetivo no puede existir sino como un reflejo del derecho objetivo, la fórmula del derecho de guerra o del derecho de huelga contiene una contradicción in adiecto".²³

Otro caso semejante, es el de las Bananeras (1.928) que percutió directamente en la caída del conservatismo. La United Fruit contaba con 25.000 trabajadores, pero en forma indirecta, por intermedio de subcontratistas Colombianos. Esto permitía evadir las escasas obligaciones patronales de protección laboral. Además la Compañía tenía el control total de la región.

Compraba los políticos locales, era la dueña del ferrocarril a Santa Marta, obligaba a los trabajadores a comprar en sus almacenes. El 12 de Noviembre de 1.928 estalla el movimiento; los trabajadores piden mejores condiciones higiénicas, la abolición del sistema de subcontratos, la supresión de los comisariatos, aumento de salario. Las peticiones se podían resumir en que la empresa asumiera las obligaciones patronales,

23- C. Francisco Carnelutti, Diagnósis de la Huelga en la Obra colectiva La Huelga, pág. 51.

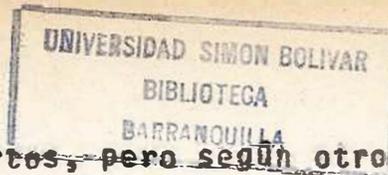
pero a pesar de la labor de Mahecha, los trabajadores apenas si están politizados según Pecut, que se basa en el testimonio de Torres G.

Dice Georges Scelle que: "Cuando se constata que la huelga y el Lock-out, esto es, una presión de fuerzas que se proponen actuar mediante la amenaza de la ruina o del hambre, puede ser considerado como procedimientos legales y hacer triunfar pretenciones, se percibe que la ley del trabajo tiene una lguna, puesto que dejando subsistir la guerra, ella no ha cumplido una función propia de la disciplina jurídica que es la de sustituir a la anarquía y la violencia".²⁴

Es así como vemos la violación de la ley en ese entonces, - cuando el Inspector del Trabajo da la razón a los trabajadores obrando de buena fe, pero es arrestado por el ejército - que también detiene previamente a 400 trabajadores. La empresa se niega a negociar, la Comisión Gubernamental la apoya y se muestra de acuerdo con que un aumento salarial acabaría - con la moralidad de los trabajadores que lo invertirían en vicio. La compañía contrata esquirolas con la protección de la tropa.

El 14 de Diciembre se declara el Estado de Sitio en el Departamento: El General Cortés Vargas asume el poder militar y - civil. En la noche del 5 al 6 de Diciembre, el General ordena abrir fuego contra la multitud reunida en la plaza de Ciéna-

24- C. Le Droit Ouvrier, Paris 1.922, pág 1.



ga. El ejército reconoció 80 muertos, ~~pero según otros~~ pasaron de mil. Los consejos de guerra condenan a muchos trabajadores y líderes a penas hasta de 25 años de prisión.

Desde hacía dos años, el Gobierno conservador denunciaba el peligro comunista y presentó a la huelga como su expresión más evidente. Pero Jorge Eliecer Gaitán, entonces representante de la Cámara, denuncia en la Cámara las exacciones y violencia del ejército y de la United Fruit, presentando indicio de la complicidad del ejército con la compañía. Logra así la revisión de los procesos y la libertad de los detenidos.

De la Cuerva nos dice que: "Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan con ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo".²⁵

La Masacre de la Bananera constituye el punto de convergencia de las corrientes de oposición en la manifestación del 8 de Junio de 1.929, dirigido principalmente contra los generales Rengifo y Gaitán Cortés.

Esta convergencia muestra la debilidad de la acción obrera y prepara la adhesión de algunos grupos radicales al partido liberal. En la manifestación participan conservadores como Silvio Villegas; los oradores niegan a caudillar un movimiento político y se presentan como "voceros del movimiento de -

25- C. Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, Pág 750.

indignación".

Algunos de los veteranos del Partido Socialista Revolucionario (P.S.R.) eran de orientación golpista e intentaron una conspiración contra el régimen: Se crea el comité Central de Conspiración (C.C.C.) encabezado por Tomás Uribe Marquéz y el liberal Moises Prieto, sin la presión de los jefes populares (encarcelados o exilados por el problema de las bananeras) la influencia obrera se ha hecho precaria dentro de las corrientes revolucionarias: las tentativas insurreccionales son dirigidas por Intelectuales, por la Confederación obrera Nacional (C.O.N) deja prácticamente de existir desde 1.928.

Otros grupos de intelectuales radicales adhieren al Partido Liberal. Después de haber hecho un enfoque sobre las Huelgas de las Bananeras y las Petroleras, y los conflictos suscitados en ese entonces entre los partidos políticos y los trabajadores haremos referencia a otros movimientos huelguísticos que se llevaron a cabo con mucho éxito como fueron las huelgas de 1.910 que duro 5 días por parte de los obreros portuarios de Barranquilla y Cartagena, se lanzaron a la huelga se obtuvieron aumentos salariales del 50% y 25% respectivamente.

En 1.919, estallan huelgas en el ferrocarril de la Dorada y en el Girardot: "Recientemente se había fundado la sociedad Ferroviaria Nacional, que aglutinó a los trabajadores del Tranvía Bogotano y a los ferrocarriles de la Sabana, al Sur y al Norte de Cundinamarca, bien pronto en un amplio movimiento

to reivindicativo y de mutua solidaridad, el paro de Girardot se extendió a todos los ferrocarriles del Departamento, y más aún a los obreros de las principales fábricas manufactureras (cervezas, textiles, fundición, harrans) y gremios artesanales (albañiles, panaderos, latoneros) de Barranquilla.

Probablemente haya sido el primer paro general ensayado en el país por la clase obrera.

"Alfredo Gaete Barrios, nos pone de manifiesto que "el arbitraje o compromiso es un contrato en virtud del cual las partes aceptan entregar a un tercero la solución de una dificultad que hay entre ellas, comprometiéndose desde luego, a cumplir las sentencias que el árbitro dicten."²⁶

Lashuelgas exitosas de este período eran el resultado de ser ellas efectuadas en ciertas actividades que requerían mano de obra calificada, lo que implica, por tanto que fuera difícil y costoso para los patrones reemplazar a los huelguistas, a los patrones les resultaba más económico acceder a las peticiones obreras que incurrir en los costos de romper una huelga y de preparar personal calificado. Es por ello, por lo que las huelgas de ciertos trabajadores del transporte ferroviario, portuarios, vidrieros, etc, lograban el éxito, en tanto que lashuelgas de textileros, latoneros, alba-

26- C. Ob. Cit. T. II. Pág. 458.

ñiles, panaderos, latoneros, etc que se realizaban en actividades para las cuales no se requeriana calificación especial y donde los huelguistas podfan ser rápidamente y fácilmente reemplazados, estaban por lo general condenados al fracaso "Parece entonces, que el primer movimiento Huelguístico organizado por Sindicatos Gremiales solo benefició a los Trabajadores Calificados pues ellos podfan resistir los esfuerzos de los empleadores para romper las huelgas. Mientras que los ferroviarios obtenfan aumento del 40% en los jornales los obreros, panaderos y los pilotos del Magdalena que hicieron huelga fueron simplemente sustituidos mientras que habfan muchas personas que conocian el Rio Magdalena o que sabian hornear Pan, muy pocos podfan ser maquinistas en los ferrocarriles.

Nos dice el Profesor Cesarino Junior como la Huelga y el cierre son casos de defensa privada cuya existencia sólo se comprende en aquellos paises cuya legislación no ofrece a los empleados o empleadores medios pacíficos para resolver los conflictos de trabajo de naturaleza económica. Serfa inhumano y antidemocrático dejar a los empleados a merced de la explotación patronal o los empleadores al arbitrio de la prepotencia de los operarios, vedándoles al mismo tiempo el derecho a defenderse contra una u otra, usando sus propios recursos, esto es suspendiendo el trabajo o cerrando los establecimientos.

La existencia de una eficiente y rápida justicia laboral para resolver estos conflictos del trabajo, hace que la huelga carezca de todo fundamento.



UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

CAPITULO III

LEGISLACION HISTORICA EN COLOMBIA

Fue solo a comienzos de este siglo cuando empezó a legislarse entre nosotros, en materia laboral. Concretamente, a partir de 1905 se ha expedido una copiosa legislación del trabajo, que no ha cesado hasta nuestros días.

Para dar un ejemplo de lo que afirmamos, vamos a mencionar algunas de las disposiciones que a nuestro parecer revisten mayor importancia, para cerciorarnos de la manera anárquica como la legislación laboral ha evolucionado entre nosotros.

La primera ley protectora de los trabajadores, expedida en este siglo, fue la 29 de 1905, por medio de la cual se estableció una pensión vitalicia de ochenta (\$ 80.00) pesos mensuales para los magistrados de la Corte Suprema de Justicia mayores de sesenta (60) años.

A iniciativa de los doctores Nemesio Canacho, Luis de Greiff y Manuel José Soto, se presentó al Congreso de 1915 un proyecto de ley sobre accidentes de trabajo, que se convirtió en la ley 57 de ese año.

La Ley 78 de 1919 eliminó las sanciones penales para los casos de suspensiones del trabajo por partes de los trabajadores, pero a condición de que los paros se realizaran en forma pacífica.

La Ley 21 de 1920 estableció el procedimiento que se debía seguir en los casos de declaratoria de huelgas, y determinó algunas actividades consideradas como de servicio público, en las cuales la huelga estaba prohibida.

En 1921 se expidió la Ley 37 sobre seguro de vida colectivo, propuesta por el doctor Olaya Herrera.

Por iniciativa del doctor Francisco de Paula Pérez se expidió la Ley 83 de 1923, que creó la Oficina General del Trabajo como dependencia del Ministerio de Industrias, con el cargo de estudiar, todas las cuestiones relativas al trabajo en el territorio nacional.

En 1925 se expidió la Ley 15 sobre higiene social y asistencia pública.

En 1931 apareció la Ley 83 habiéndose por primera vez entre nosotros el contrato de trabajo. Además, se consagraron en ella auxilios como el de enfermedad, cesantía y vacaciones remuneradas.

Las reformas hechas a la Constitución nacional en 1936 dieron un nuevo impulso al desarrollo de nuestro derecho laboral al concedérsele un fundamento constitucional a todas las leyes laborales.

Por fin, en 1938, mediante la Ley 96, se creó el Ministerio del Trabajo.

Años más tarde se dictó la Ley 6a. de 1946, conocida como ley general del trabajo, que vino a constituir propiamente un compendio a Código de todo lo existente entre nosotros en materia la-

boral.

El 26 de diciembre de 1946 se expidió la Ley 90, por la cual se implantó el seguro social obligatorio y se creó el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales.

EXPEDICION DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Bajo el gobierno del doctor Mariano Ospina Pérez se integró una comisión encargada de redactar un proyecto de Código del trabajo. Dicha comisión estuvo compuesta por los doctores José Roberto Vásquez, Pablo Emilio Manotas, Castor Jaramillo Arrubia y Campo Elías Barón Serrano-

El proyecto elaborado se promulgó como decreto legislativo bajo el número 2663 de 1950 y constituye nuestro actual Código Sustantivo del Trabajo, reformado en numerosas oportunidades.

1) Cuál fué la institución de mayor contenido social dentro de la redacción de este Código?

R. Este código tuvo la importancia en esa época de no produ - cir normas que en ningún caso fuera a modificar la Ley 46 en el sentido de disminuir o aminorar el derecho de los trabaja - dores reconocidos en esa ley. Se defendieron los derechos in - dividuales y garantías sociales. Se dió la unificación de la legislación que estaba dispersa atravez de varias leyes.

Capítulo IV

LA HUELGA LEGAL

La propia Constitución consagró el derecho de recurrir a la

huelga por parte de los trabajadores como procedimiento de presión económica, para resolver los conflictos colectivos de intereses, sobre los cuales no se ha encontrado fórmula de arreglo, con la salvaguarda de los servicios públicos, donde está prohibida como ya lo expresamos.

Según el Artículo 429 del C. S. T., entiéndese por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patrones y previo el cumplimiento de los trámites y condiciones de la ley".

CESEACION COLECTIVA DEL TRABAJO

La huelga legal, es ante todo un fenómeno y un derecho colectivo. Por lo tanto para su declaración es necesario consultar de terminadas mayorías.

"Según la ley colombiana, terminadas las etapas de arreglo directo y conciliación, en conflictos en actividades que no sean de servicio público, sin arreglo del problema, los trabajadores tienen un derecho de opción: recurrir a la huelga o imponer al patrono al arbitraje obligatorio. Cualquiera de los dos extremos será decidido en votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o por la Asamblea General del sindicato o sindicatos a que están afiliados más de la mitad de los trabajadores".²⁷

²⁷ - C. Art. 31 Decreto Ley 2351 de 1965, que modificó el Art. 404 del C. S. del T.

Es notorio la diferencia de mayorías que exige la ley, a nuestro modo de ver sin fundamento: tratándose de los trabajadores no sindicalizados pide la mitad más uno, en el caso de los sindicalizados, sólo la mayoría de las asambleas sindicales de los sindicatos que afilien más de la mitad, de donde resulta que en estos casos, la huelga podrá ser declarada por menos de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa, lo que desvirtúa el derecho de huelga, como democrático, de mayorías.

Nos parece que nuestra ley debe modificarse al respecto, máxime si se tiene en cuenta que para que la huelga produzca el efecto de obligar a los minoritarios cesar en sus actividades aunque se desee sea laborar, se requiere que "la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga" "como lo establece sin lugar a dudas el artículo 33 del Decreto Ley 2351 de 1965, en su segundo inciso".²⁸

En muchos casos, los sindicatos están en absoluta incapacidad de declarar y hacer la huelga, por falta de las mayorías legales, pues una cosa es el mínimo de trabajadores para formar un sindicato, y otra, el de la mayoría en relación con el personal de la empresa.

28- C. Esta norma cambió totalmente el sistema anterior consagrado en el Art. 448 del Código de Trabajo, en el escrito. Cfr., nuestro derecho colectivo del trabajo, publicaciones de la Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 1964, la edic. pág. 183.

" En el derecho mexicano se exige por igual la mayoría de los trabajadores para amparar la huelga en el derecho y debe formarse por la mitad más uno de total de los trabajadores de la empresa, sin distinguir entre trabajadores sindicalizados o no afiliados".²⁹

"En muchos casos, la negativa a prestar el servicio, aunque tenga el carácter de concreto y colectivo no constituye en sentido propio una huelga. Para que esta exista se necesita que previamente se haya presentado reivindicación por un grupo profesional de tipo económico, y como se desprende de la definición legal que comentamos".³⁰

"Forma parte, por lo tanto, del reglamento legal del derecho de la huelga, ordenado por el Constituyente, y en su concepción consulta los límites impuestos también para el ejercicio de los demás derechos fundamentales y conduce, además mediante la institución arbitral a la solución del conflicto de intereses y al cumplimiento de los deberes sociales del Estado".³¹

Los trabajadores, hacen la huelga para presionar al patrono a acceder a sus peticiones, en el entendimiento de que lograrán tal propósito en su integridad pasado un determinado tiempo, o al menos un arreglo en condiciones favorables, supuesto éstos en que la huelga terminará. Sin embargo, es posible que el fenómeno huelguístico al prolongarse en el tiempo, en forma inde

29- C. Cfr. De la Cueva, Op. cit, T. II, p. 827.

30- C. Cfr. De Ferrari, ob. cit., t. IV, P. 310.

31- C. Cfr sentencia sala plena 27 de Noviembre de 1969.

finida lleve a la clausura definitiva de la empresa, por razones económicas al paralizarse la producción, y la huelga deje de ser, para transformarse en un fenómeno de cesantía, que no solamente acaba con las aspiraciones obreras sino con las propias relaciones de trabajo.

Hemos sido y somos partidarios, por lo tanto, que el legislador haciendo uso de su deber de reglamentación del derecho de huelga, fije un límite temporal para el desarrollo del mismo, venciendo el cual, debe resolver el conflicto por el arbitraje obligatorio, evitando el cierre de la empresa y la cesantía de los trabajadores, o al menos la prolongación indefinida de un conflicto sin solución con perjuicios para las partes tal vez irreparables y muy graves para la comunidad en general.

"Cuando una huelga se prolongue por treinta días sin que las partes encuentren fórmulas de soluciones de conflictos que dió origen al cese de actividades, los trabajadores podrán, dentro de los diez días siguientes solicitar al Ministerio de Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento obligatorio", caso en el cual se aplicarán las normas legales en la materia decía el Art. 1º del Decreto 939 de 1966; este plazo fue suprimido por la ley 48 de 1968 que estableció la posibilidad de ejercer esta facultad por los trabajadores "en cualquier momento" antes de la declaración de huelga o durante su desarrollo.

En este caso, el patrono será obligado por esta determinación

Obrera.

"Si vencido este término de cuarenta días de huelga, sin que el conflicto se resuelva ni se someta al arbitraje obligatorio por deseo de los trabajadores o al voluntario como resultado del acuerdo de las partes en pugna, el Gobierno podrá ordenar que se constituya el tribunal arbitral para resolver los puntos del pliego de peticiones sin solución y que mantengan el conflicto. El Estado puede, ni más ni menos, poner fin a la huelga, haciendo uso de su deber intervencionista, limitando tal derecho en cuanto al tiempo de su ejercicio".³²

RESERVA PACÍFICA DEL TRABAJO

Este elemento parece explicarse en forma clara, pues podría parecer confuso si se piensa que la huelga implica por definición un medio de fuerza o violencia para solucionar los conflictos colectivos de trabajo. El texto legal se refiere a una violencia en el aspecto puramente físico o material, distinto a la presión de naturaleza económica.

Por tal razón se autoriza. El orden material no debe ser turbado y en tal sentido se encomienda a las autoridades de policía su especial intervención. "Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción preventiva y represiva que les corresponda.

32- C. Art. 1o. al 3o. Decreto ley 939 del 20 de Abril de 1. 955 y Art. 3o. de la Ley 48 del 58.

a fin de evitar que los huelguistas o cualesquiera persona en conexi3n con ellos excedan las finalidades jur3dicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover des3rdenes o cometer infracciones o delitos" establece el Art3culo 33 del decreto-ley 2351 de 1965. Todo esto en concordancia con lo ordenado por el Art3culo 446 C. S. T., que prescribe que la huelga "debe efectuarse en forma ordenada y pac3fica". Los trabajadores deben abandonar los lugares de trabajo, y por lo tanto su ocupaci3n, a3n pac3fica, es ilegal.

FINES ECONOMICOS Y PROFESIONALES

Insiste la ley en que la huelga solo puede tener como finalidad la de resolver un conflicto de intereses y que por lo tanto queda excluida la huelga para solucionar conflictos de naturaleza jur3dica cuyo conocimiento est3 atribuido a jueces de derecho.

Los fines pol3ticos desvirt3an la huelga y la llevan al margen de la legalidad.

AGOTAMIENTO PREVIO DE LOS TRAMITES LEGALES.

Podr3a afirmarse que los elementos anteriores, hacen referencia a los aspectos m3s caracter3sticos y sustanciales del concepto de la huelga, tal como la concibe la ley colombiana. Sin embargo, por ser la huelga la parte final de un proceso, de un conjunto de preceptos que encausan la soluci3n del conflicto colectivo econ3mico, es indispensable que se agoten los tr3mites previos previstos por la ley. El Art3culo 431 C. S. T., recuerde

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

da que no puede llegarse a la huelga ~~sin que se hayan cumpli-~~
do los procedimientos directos de arreglo y de conciliación.

En el mismo sentido insiste el Artículo 446 C. S. T.

Debe recordarse igualmente que la realización de la huelga de
be ir precedida de su declaración. La declaración no puede ha
cerse después de dos meses de finalizada la etapa de concilia
ción y la realización a su vez no puede cumplirse antes de
cinco días de la fecha en que fué declarada, ni treinta des -
pués, período que se conoce entre nosotros como pre-huelga.

FINALIDADES JURIDICAS DE LA HUELGA Y SUS LIMITES.

=====

Ya sabemos que nuestra ley ha aceptado el derecho de huelga co
mo un derecho de los trabajadores para solucionar un conflicto
colectivo de naturaleza económica, en cierta clase de activida
des. Implica como ya lo hemos visto una suspensión del trabajo
y de los contratos laborales y no la terminación de los mismos,
por lo tanto el trabajador que se encuentra en huelga legal, no
incumple su contrato de trabajo. El patrono no puede celebrar
nuevos contratos para no hacer nulatorio el derecho de la huel-
ga.

Al consagrarse el mencionado derecho, se autorizó a los trabaja
dores a causar perjuicios al patrono, sin que tales perjuicios
reciban el tratamiento que de otra manera les sería propio: El
de su indemnización. O para enfocarlo de otra manera más lógica:
La Ley niega la existencia de tales perjuicios como consecuen -
cia del ejercicio del derecho de huelga ya que ellos constitu -

yen parte del concepto de las "finalidades jurídicas" de tal fenómeno.

Sin embargo, esto tiene sus límites. No pueden causarse graves perjuicios a la seguridad y la conservación de los talleres, locales y equipos, maquinarias o elementos básicos de la empresa. La huelga no puede llegar a este extremo. Por esto es que se permite según las voces, del artículo 449 del C. S. T., la contratación de personal en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del inspector de trabajo, para evitar los graves perjuicios antes señalados. Y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario en tales dependencias. Es indudable que esta norma atenúa los efectos de la huelga.

Los huelguistas no pueden lícitamente impedir el trabajo de los contratados para estos precisos momentos.

TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

Este problema debatido en doctrina se resuelve en el derecho colombiano afirmándose que es un derecho colectivo que reside ya en los sindicatos a través de la mayoría de las asambleas sindicales, ya en la mayoría de los trabajadores no sindicalizados, coligados para este efecto. Tal doctrina se desprende en forma sumamente clara tanto del artículo 31 del Decreto Ley 2351 que reemplazó al artículo 444 C.S.T. como del 446 de la misma obra.

MEDIACION DURANTE LA HUELGA

"La ley ha previsto, como dijimos, un período de pre-huelga con el objeto de intentar un arreglo, en el cual la actitud del Ministerio de Trabajo debe ser lógicamente la de mediar en el conflicto".³³

Prefigurando los Tribunales de Arbitraje, el artículo 33 del Decreto Ley 2351 de 1.965, recoge lo dispuesto en el artículo 446 original del Código de Trabajo, estatuyendo sobre tribunales de conciliación, formado por tres personas, designadas por el Ministerio y por la parte en conflicto, para el caso de que la huelga se prolongue por más de diez (10) días, con el fin de que elaboren fórmulas de arreglo que deberán ser propuestas a las partes, repitiéndose el procedimiento cada veinte (20) días, sin perjuicio de la actividad mediadora directa del mismo Ministerio.

También la Ley habla de los Comités de la huelga, integrados por los trabajadores para que sirvan de agentes de comunicación con los patronos.³⁴

TERMINACION DE LA HUELGA

Las Huelgas terminan por:

- a) Llegarse a un acuerdo, concretado en la firma de un pacto o de una convención colectiva de trabajo.
- b) Al someterse el conflicto del arbitraje en los casos de la

33- C. Art. 32 Decreto Ley 2251 de 1.965

34- C. Art. 446 del C. S. del T.

ley.

- c) Al desistir los trabajadores de sus peticiones levantando la huelga, y
- d) Al cerrarse la Empresa por asfixia económica, causada por la parálisis de sus actividades.

La reanudación de los trabajos, implica la terminación de la huelga, según lo dispone el artículo 431 del C. S. T.



Capítulo IV

HUELGA ILEGAL

Lógicamente, la suspensión colectiva del trabajo, puede tomar el camino de la ilegalidad y quedar desprotegida por el derecho. En términos generales puede decirse que la huelga puede nacer o devenir ilegal.

Analizáremos primeramente los principales casos de ilegalidad de la huelga, y luego las consecuencias de la declaración de ilegalidad.

De tomarse en cuenta que existen requisitos de mayor categoría e importancia que otros en la configuración legal de la huelga, pero la ausencia de cualquiera de ellos daría lugar a la ilegalidad, que deberá ser declarada administrativamente para que produzca efecto. No tiene interés práctico, por lo tanto, distinguir en el derecho colombiano, como se hace en la legislación mexicana por ejemplo, entre requisitos de fondo y de forma de la huelga.

CASOS DE ILEGALIDAD DE LA HUELGA.

El artículo 450 del C. S. T. trae los principales casos de la ilegalidad de la huelga, aunque existen otros que surgen del contexto de otras disposiciones legales. Los principales casos son los siguientes:

1º Cuando persiga fines distintos de los profesionales y eco

nómicos previamente propuestos al patrono.

La huelga es un medio de presión para resolver un conflicto colectivo económico, autorizado por la ley. Si los móviles son de otro orden, la huelga no está permitida. Tal sucedería si se hiciera huelga para resolver un conflicto colectivo jurídico que debe ser resuelto por la justicia laboral.

Del concepto de huelga que trae el artículo 429 del C. S. del T., se concluye que es necesario plantear o proponer previamente al respectivo patrono las finalidades que se pretenden lograr antes de llegar a la huelga. Esto implica seriamente, la presentación oportuna del pliego de peticiones, que encierra las aspiraciones del grupo obrero.

Por esta razón, sería ilegal la llamada Huelga de solidaridad, consistente en que los trabajadores de una empresa vayan a la huelga, sin existir ningún conflicto económico, y por apoyar a otro que se desarrolla ante patrono diferente.

La huelga para presionar o exigir de cualquier autoridad del estado la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas, resulta ilegal, sin perjuicio de las responsabilidades penales en que se incurra. Todo tipo de huelga con finalidades políticas cae dentro de la ilegalidad.

2º Cuando no se han cumplido previamente los procedimientos o etapa de arreglo directo o conciliación.

El artículo 429 del C. S. T. insiste que sólo es legal la huel

ga "previos los trámites establecidos en el presente título", y el artículo 431, en su inciso 1º en el sentido de que "no puede efectuarse una suspensión colectiva de trabajo, cualquiera que sea su origen, sin que antes se hayan cumplido los procedimientos que regulan los artículos siguientes".

3º Cuando se declare dos meses después de finalizada la etapa de conciliación.

4º Cuando se realice antes de cinco (5) días de la fecha en que fué declarada o treinta (30) días después, o sea, fuera del período llamado de pre-huelga.

5º Cuando se ha declarado sin la mayoría de los trabajadores o sin la mayoría de la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

6º Cuando se trate de suspensión del trabajo en actividades consideradas de servicio público.

7º Cuando se efectúe durante la vigencia de un laudo arbitral, o de una convención o pacto colectivo, salvo que se realice bajo el régimen posterior a la denuncia y plazo original de vigencia de tal acuerdo.

8º Cuando el gobierno ha decretado el arbitraje obligatorio, vencido el plazo de cuarenta (40) días de huelga, y pasan tres (3) días de la convocatoria del Tribunal arbitral, o cuan

do lo convoque el Presidente de la República.

9º Cuando el conflicto se ha sometido voluntariamente al arbitraje, o cuando los trabajadores han optado unilateralmente por el mismo.

10º Cuando se limita a la suspensión pacífica del trabajo.

Tal supuesto ocurriría cuando se cometen actos de violencia contra las personas o las cosas. La retención de las personas podía ser uno de los ejemplos posibles, todo naturalmente sin perjuicio de las sanciones penales y civiles contra los responsables.

11º Cuando permanecen los huelguistas en los lugares de trabajo de la empresa. La huelga que ampara la ley debe desarrollarse fuera de la empresa, e implica la cesación de las actividades de la empresa. El artículo 50, numeral 4º del C. S. T. y el artículo 32 del Decreto 2351 de 1.965 prescriben que los trabajadores en los casos de huelga deben abandonar el lugar del trabajo.

De tal manera, que si uno de los trabajadores permanece en tal sitio, la huelga deviene ilegal.

Tal sería el caso de que decretada una huelga solo hiciese efectiva en una sección de la empresa, que luego retornaría al trabajo, mientras otra sección entraría a parar. La huelga escalonada es ilegal en nuestro derecho.

La huelgas con ocupación resultan también ilegales, por esta

causal y por la anterior, si traen consigo actos de violencia como impedir el ingreso o salida de los patronos u otras personas.

Es conveniente recordar el Artículo 308 del Código Penal, que establece: "el que fuera de los casos autorizados por la ley, impida a otros el ejercicio de su industria, oficio, o le impida abrir o cerrar establecimientos u oficinas de trabajo o negocios o trabajar o dejar de trabajar en determinados días, incurrirá en arresto de tres años y multa de diez a quinientos pesos."

DECLARATORIA DE ILEGALIDAD

La ilegalidad de la huelga debe ser calificada por el Ministerio del Trabajo, es decir, en nuestro derecho se trata de una calificación no judicial, lograda de oficio o a petición de parte. El acto administrativo que la declare carece de recursos gubernamentales ya que contra él solo procederán acciones contencioso-administrativas ante el Consejo de Estado, sin perjuicio de que sus efectos se cumplan inmediatamente.

"A pesar de que se reanuden las actividades, el Ministerio está facultado para hacer la declaratoria de ilegalidad."³⁵

Lógicamente, deberá comprobarse el caso o casos de ilegalidad. Las consecuencias de tal declaratoria se concreta en dos principales:

35- C. Artículo 451. N° 2, C. S. T.

- a) Despido de trabajadores;
- b) Sanciones a los sindicatos.

DESPIDO DE TRABAJADORES

Desde el ángulo de las relaciones individuales de trabajo, es obligatorio para el trabajador, realizar personalmente la labor en los términos estipulados (artículo 58, obligación 1ª. C. S. T.) lo que implica el aspecto positivo, que en lo negativo se traduce en no faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono (artículo 60, num 4º, C. S. T.), salvo los casos de huelga, en que posteriormente se le obliga a abandonar el lugar del trabajo.

Lógicamente la referencia es a la huelga regulada por la ley, o sea, la huelga legal.

Esta obligación de prestar el servicio, es obligación primordial del trabajador, y configura elementos esenciales del contrato de trabajo. (artículo 22 y 23 C. S. T.).

Al trabajador se le prohíbe la concordancia con esta obligación, en forma expresa, disminuir el ritmo de ejecución de su trabajo como la suspensión de labores. (artículo 60 N° 5, C. S. T.).

Ha establecido la ley como justa causa de despido, sin previo aviso, todo acto de grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono. (Numeral 2º Letra A, artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1.955) y cualquier viola-

ción grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo (Número 6, letra A, artículo 7º del Decreto ley 2351 de 1.965) causales que son perfectamente aplicables al caso de suspensión de labores en una huelga ilegal, sin necesidad de la previa declaratoria de ilegalidad.

Naturalmente, estas causales referidas a los trabajadores amparados por fuero sindical, exigirían de no existir previa declaratoria, la obtención del permiso judicial anterior al despido.

El artículo 45º del C. S. T., reitera la posibilidad del despido y suprime prácticamente la garantía del fuero para los amparados por él, al decir: "Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, 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 la calificación judicial". En verdad, lo que innova tal disposición, es la privación a los protegidos por el fuero sindical de tal protección ya que como lo hemos demostrado, la facultad de despido existe de todas maneras para los no aforados, con o sin declaratoria de ilegalidad de la huelga, pues se trata de una justa causa de terminación unilateral del contrato.

Por vía administrativa y bajo sanción de multas, el Minista -

rio del Trabajo debe intervenir para evitar el despido de trabajadores que hubiesen participado en la huelga o para obrero ilegal en forma pacífica y forzados o constreñidos por circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro.

"Esta especie de protección para estos trabajadores desaparece para quienes conocida la declaratoria de ilegalidad, persistieren en el paro por cualquier circunstancia."³⁶

"Se exige, por lo tanto a los patronos, que para este efecto, presenten a la autoridad administrativa laboral una lista de los trabajadores que piensen despedir y que estimen no se encuentren en la circunstancia exceptiva antes señalada. Tal autoridad levantará un informativo que debe ser sumario y con base en resolución motivada, indicara, si es el caso que trabajadores se encuentren en tal situación, conminando con multas al patrono para que se abstenga de despedirlos. Es decir, no se trata de una autorización de despido, en sentido estricto y positivo, sino una prevención en sentido negativo, para que se abstenga de hacerlo en casos concretos."³⁷

La norma reglamentaria no puede exceder la norma legal reglamentada, ni cambiar los principios generales del Código, por lo tanto no podría concluirse que es más difícil despedir a un trabajador con fundamento, en el hecho de haber participa-

35- C. Decreto 2164 de 1.959. art. 12

36- C. Cfr. Resoluciones 1064 y 1091 de 1.959.

do en una huelga o suspensión colectiva ilegal del trabajo para el caso de que decida no persistir en ella (al conocer la declaratoria de ilegalidad) que en los otros casos de despido justificado.

Los trabajadores tienen siempre abiertas las puertas de la jurisdicción laboral, si considera que el despido fué injusto. En el sistema actual, el despido sin la presentación previa de la lista y la declaratoria administrativa no puede invalidarlo legalmente, despojando la causa de su justificación, siendo como es uno de los casos más graves de incumplimiento del contrato laboral y de indisciplina que puedan ocurrir en una empresa.

La teoría de asimilar la declaratoria de huelga a un acto jurídico, nos llevaría a afirmar que la huelga ilegal es un simple hecho. Lo contemplado en el Decreto 2164 de 1.959, significaría tratar de aplicar la teoría del vicio de fuerza en la voluntad de los negocios jurídicos a los puros hechos, con el fin de estudiar si la presión previamente de grupos o personas interesadas o no en el paro, determinaron la conducta observada por el huelguista pacífico.

Es lógico pensar que de existir tal vicio en la voluntad del huelguista, la definición del problema necesita decisión judicial y no un simple y sumario administrativo.

Somos partidarios por lo tanto, de la supresión de este trámite, ya que la posibilidad de alegar y probar que la voluntad

TRAMITES O ETAPAS PREVIAS A LA DECLARATORIA
DE UNA HUELGA

REQUISITOS

- 1º No puede efectuarse una suspensión colectiva de trabajo, -
cualquiera que sea su origen, sin que antes se hayan cumpli-
do los procedimientos que regulan el C. S. del T.
- 2º La reanudación de los trabajos implica la terminación de la
huelga, y no podrá efectuarse nueva suspensión de labores,
mientras no se cumplan los expresados requisitos.

ARREGLO DIRECTO

Protección en Conflictos Colectivos: Los trabajadores que hubie-
ren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser
despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la pre-
sentación del pliego y durante los términos legales de las eta-
pas establecidas para el arreglo del conflicto.

La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351
de 1.965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindica-
to o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de
peticiones, desde el momento de su presentación hasta cuando -
se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma -
de la convención o del pacto o hasta que quede ejecutoriado el

laudo arbitral, si fuere el caso.

Para efectos de la protección consagrada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1.965, la justa causa que haya de invocar el patrono para terminar el contrato deberá ser comprobada ante el inspector del trabajo.

Los trabajadores afectados por una decisión del patrono, violatoria de los requisitos señalados en este artículo, quedarán en la situación prevista por el artículo 140 del C. S. del T.

Las normas del presente capítulo no se aplican a los empleados públicos, sujetos a estatuto especial.

Las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo son únicamente las enumeradas taxativamente en el artículo 74 del Decreto Ley 2351 de 1.965, que modificó los artículos 62 y 63 del C. S. del T., o sea, que el patrono no puede despedir a un trabajador indemnizándolo simplemente según la tabla adoptada por el artículo 62 del Decreto 2351 de 1.965.

"La justa causa deberá ser comprobada ante el inspector de trabajo. En otras palabras asume una función judicial para definir si existe la causa justa o no y determinar si la razón es de parte del trabajador o del patrono, todo esto contra la expresa prohibición del artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1.965, que determina que los funcionarios del Ministerio de Trabajo no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los -

Jueces. Dice el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo, que la jurisdicción del trabajo está instituida para decir - los conflictos jurídicos que se originen directamente o indirectamente del contrato de trabajo." 37

DELEGADOS:

1º Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del Trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación - de tres (3) entre ellos para que presente al patrono, o a - quién lo represente el pliego de las peticiones que formulan.

2º Tales delegados deben ser colombianos, mayores de edad, trabajadores actuales, empresa o establecimiento y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menos de seis (6) meses.

INICIACION DE CONVERSACIONES:

1º El patrono o sus representantes están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quién se presentare considerare que no está autorizada - para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado

37- C. El Decreto 1469 de 1.978. C. S. del T.

al patrono dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

2º El patrono que se niegue a eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado, será sancionado por las autoridades del trabajo con multas sucesivas de dos mil pesos (\$ 2.000.00) a cinco mil pesos (\$ 5.000.00) por cada día de demora a favor del Instituto Colombiano de Seguros Sociales. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multas, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho Instituto.

DURACION DE LAS CONVERSACIONES

Las conversaciones de arreglo directo durarán quince (15) días hábiles, prorrogables a solicitud de una de las partes por diez (10) días más.

Las conversaciones se desarrollarán dentro de los horarios que acuerden las respectivas comisiones negociadoras, no se exige que sea de tiempo completo ni todos los días.

Para prorrogar la duración de estas conversaciones por más de una vez, es decir adicionalmente a los diez (10) días previstos, lo cual no está prohibido, debe haber expreso acuerdo de las comisiones y aunque puede pensarse que los negociadores sindicales, den

tro de sus amplios poderes si no los ha limitado la asamblea, es es tán facultados para proponer o aceptar esta prórroga, parece más aconsejable que se hagan autorizar para el efecto por aquella, - así se evitarán problemas o posibles conflictos sobre la plena - válidez de los acuerdos a que se llegue en el término de la prórroga.

ACUERDO

Si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de pe ticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pac to entre los trabajadores no sindicalizados y el patrono, y se en viará una copia al Ministerio del Trabajo por conducto del Ins pector del Trabajo respectivo.

DESACUERDO

Si no se llegare a un arreglo directo, en todo o en parte se ha rá constar así en el acta, y las diferencias serán sometidas al proceso de conciliación.

CONCILIACION

1º Las peticiones de los trabajadores, o la parte de éstas, so bre las cuales no se hubiere logrado un arreglo directo, serán sometidas a la mediación de un conciliador designado de común acuerdo por las dos partes o de sendos conciliadores designados por ellas.

2º Dichos conciliadores deben ser personas conocedoras de las ac

tividades de la empresa o establecimiento, colombianos y mayores de edad, y su designación debe hacerse dentro de los dos (2) días siguientes a la firma del acta que ponga fin al arreglo directo, cuando la asamblea general del sindicato no los hubiere designado con anterioridad, avisándose este nombramiento por escrito, -recíprocamente y al inspector del trabajo respectivo.

3º Los conciliadores deben manifestar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al aviso de su designación si aceptan o no el cargo. En caso de que no acepten, la parte respectiva procederá inmediatamente a nombrar el reemplazo.

4º No podrán ser designados conciliadores las personas que hubieren intervenido en representación de las partes en la etapa de -arreglo directo.

5º La parte que no designe al conciliador dentro del plazo señalado en este artículo, será sancionado por las autoridades del -trabajo con multas sucesivas de dos mil (\$ 2.000.00) a cinco mil (\$ 5.000.00) pesos por cada día de demora, a favor del Instituto Colombiano de Seguros Sociales. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho Instituto.

INICIACIONES DE LABORES

Una vez aceptado su cargo, los conciliadores deben entrar a actuar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su aceptación y convocarán inmediatamente a los delegados o representantes de los trabajadores y del establecimiento o empresa para que

se le suministren todos los datos o informes para el desempeño de su cometido.

REPRESENTANTES DE LAS PARTES

Pueden ser representantes de los trabajadores los mismos delegados que hubieren actuado en la etapa de arreglo directo. El patrono deberá ser representado por tres (3) delegados suyos, entre los cuales pueden estar el Jefe o el Director del establecimiento. Los representantes de una y otra parte deben ser conocedores de los negocios de que se trata y estar provistos de suficientes poderes para firmar cualquier convención colectiva o pacto que se celebre, salvo que convenga en hacerlo ad-referendum.

La posibilidad de que, en conciliación, los representantes obren con plenos poderes para firmar cualquier acuerdo o que convengan en hacerlo ad-referendum, cabe también en el caso de los representantes que actúan en las etapas de arreglo directo. Es perfectamente viable la aplicación analógica de este evento.

OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES

Los representantes tienen la obligación de presentarse ante el conciliador o conciliadores cada vez que éstos lo soliciten, salvo excusa justificada y de suministrarle todas las informaciones pertinentes al conflicto, conducentes a una solución. Las informaciones que tuvieren carácter de confidenciales deben ser mantenidas con ese carácter sin que los conciliadores puedan hacer uso público de ellas sin previa autorización de quién se las

haya suministrado.

DECLARATORIA Y DESARROLLO DE LAS HUELGAS

DECISION DE LOS TRABAJADORES.

1.- Terminadas las etapas de arreglo directo y de conciliación de las partes, sin que se hubiere logrado un arreglo del conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o por solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un Tribunal de arbitramento obligatorio.

2.- La huelga o la solicitud de 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 estas puedan presenciar y comprobar su desarrollo.

Terminada la etapa de conciliación sin que se haya llegado a un acuerdo definitivo sobre el pliego de peticiones elevado por un sindicato minoritario o por sindicatos minoritarios, o por los trabajadores no sindicalizados, el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social convocará a una asamblea a todos los trabajadores de la empresa, sindicalizados y no sindicalizados, para que la mayoría de ellos, en votación secreta opten por la huelga o soliciten del mismo organismo que el conflicto se so-

meta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio, sin perjuicios de las limitaciones constitucionales y legales para el caso de los servicios públicos.

Si fracasa el intento de reunir la asamblea y se estuviere dentro del plazo señalado en el literal e) del artículo 450 del C. S. del T., el Ministerio de Trabajo y seguridad social convocará la asamblea cuantas veces lo soliciten el sindicato minoritario o los sindicatos minoritarios, o los trabajadores no sindicalizados.

A nuestro entender el artículo 62 del Decreto Ley 1469 de 1.9-78 excede la facultad reglamentaria por cuanto el artículo 31 del Decreto 2351 de 1.965, que tiene fuerza de ley, limita la posibilidad de declarar la huelga a los sindicatos mayoritarios. El Decreto reglamentario hace extensiva esa posibilidad a los sindicatos minoritarios.

Se ha ampliado extraordinariamente la utilización del tribunal de arbitramento obligatorio como medio para solucionar los conflictos colectivos, al autorizar también a los trabajadores de empresa que no sean de servicio público, después de agotadas las etapas de arreglo directo y de conciliación, es decir, cuando los trabajadores estén a las puertas de la huelga y aún estando dentro de ella, para renunciar voluntariamente a ésta y acogerse a dicho Tribunal, en votación secreta, y por mayoría absoluta de votos. Todavía más: se le ha dado al gobierno facultad para imponer el arbitramento obligatorio, en cualquier

momento durante el desarrollo de la huelga, con ciertas condi
ciones.

Doctrina: Todos los trabajadores de la empresa, cualquiera -
que sea su jerarquía, pueden votar la huelga o la solicitud -
de arbitramento.

En los términos de los artículos 22 y siguientes del C. S. del
T. Por trabajador debe entenderse aquella persona natural oblig
gada a prestar un servicio personal, mediante remuneración y
bajo la continuada dependencia o subordinación de otra natural
o jurídica denominada patrono. Estos elementos, a su vez, constit
tuyen el contrato de trabajo de donde se colige que todas -
las personas vinculadas a una empresa o patrono mediante un -
contrato de trabajo, tienen la calidad y denominación de tra-
bajadores. Aunque ellos sea elemental es de suma utilidad te-
nerlo muy presente para absolver el interrogante a que se contrae.

Concretamente el artículo 31 del Decreto 2351 de 1.965, usa -
el vocablo trabajadores para referirse a los servicios de una
empresa o patrono que pueden votar la huelga o el arbitramen-
to. En el mismo sentido se pronuncia el Decreto 939 de 1.968,
y el artículo 3º de la Ley 48 de 1.968.

Para el entendimiento de las disposiciones legales citadas, -
hay que observar las reglas señaladas en el artículo 27 y 28
del C. C.: a) Cuando el sentido de la ley sea claro no se de-
satenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu.

b) Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias se les dará en esta su significación legal.

Aplicando las anteriores reglas a lo previsto en el artículo 31 del Decreto 2351 de 1.965, y disposiciones concordantes se tiene: las mismas, en lo que atañe a la categoría a más de que comúnmente se entiende en su sentido natural y obvio, ya han sido expresamente definidas por el legislador, artículo 22 del C. S. del T.

Debiendo dársele a la decisión "trabajadores" la significación que el mismo legislador le ha otorgado a definirla y no pudiéndose desatender en el claro tenor literal, las disposiciones que contienen el renombrado concepto, se infiere que por trabajadores de la empresa, para efecto de huelga o arbitramento debe entenderse a quienes prestan su servicio al patrono mediante un contrato de trabajo.

Pero no distinguir la ley que trabajadores no están habilitados para votar la huelga o el arbitramento, no le es dable al intérprete hacer tal distinción.

Por tanto, "Para efectos de este artículo", son trabajadores aquellos que estén vinculados a la empresa por contrato de trabajo y para contabilizar las mayorías calificadas a que alluden las disposiciones mencionadas, deben incluirse todos y cada uno de los servidores de la empresa que tengan este vincu

lo jurídico.

Por lo demás, el Decreto 2351 de 1.965 y los demás estatutos que desarrollan la materia son posteriores a la resolución que Usted invoca, de tal suerte que lo que no se concilie con los mismos, se reputa derogado o insubsistente.

ABANDONO DEL LUGAR DEL TRABAJO

- 1- La cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos cinco (5) días de declaración de ésta y no más de treinta (30) días después. Los trabajadores deberán abandonar el lugar del trabajo.
- 2- Modificado por el Decreto 204 de 1.957, Artículo 1º, dentro del término a que se refiere este artículo, el gobierno por conducto del Ministerio del Trabajo, podrá intervenir como mediador en la resolución del conflicto y las partes interesadas en él están en la obligación de suministrarle las informaciones que solicite y que tiendan a hacer más eficaz su labor preventiva.

FORMA DE LA HUELGA

Cuando cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo y conciliación, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declaren la huelga, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.

COMITES DE HUELGA

Los directores del movimiento pueden constituir "comités de huelga" que sirvan de agente de información de los trabajadores y de comunicación con los patronos o con sus representantes.

FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES

Durante el desarrollo de la huelga las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción preventiva y represiva que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán y patrocinarán el ingreso al trabajo de los grupos minoritarios de trabajadores, aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.

Durante el desarrollo de una huelga y cuando ésta se prolongue por más de diez (10) días, el Ministerio del Trabajo podrá promover la constitución de un tribunal de tres (3) miembros, designados por el patrono, otro por los trabajadores y un tercero por el Ministerio, con el objeto de que proponga a las partes fórmulas de arreglo, cuya adopción o rechazo por los -

trabajadores se votarán en forma prevista en el artículo 31 - de este Decreto. Este mismo procedimiento se repetirá con intervalos de veinte (20) días, sin perjuicio de que las autoridades del Trabajo puedan intervenir directamente ante las partes con el propósito de estudiar y proponerle fórmulas de arreglo. En cualquier caso de morosidad o renuncia de las partes para la designación del miembro que les corresponde en los tribunales a que se refiere este artículo, o para reemplazarlo cuando faltare, el Ministerio del Trabajo procederá a hacerle la designación respectiva.

"Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio.".

Con anterioridad al Decreto Ley 2351 de 1.965, sucedía que durante el desarrollo de la huelga se situaban siempre en conflicto dos principios constitucionales: el de la libertad de trabajo y el de derecho de huelga. De ahí que aún declarada - está, legalmente la fuerza pública se ponía en un verdadero - aprieto, porque debía amparar simultáneamente dos derechos incompatibles en ese momento: El de la mayoría a no trabajar y el de la minoría a que quería continuar haciéndolo.

Una situación originaba así frecuentes choques violentos entre los trabajadores y entre éstos y la autoridad (caso Santa Bárbara). Además dicha situación restaba efectividad a la huelga y fomentaba la actuación de los "esquirolas" en concepto de los trabajadores. Lo anterior ha quedado modificado, al termi

nar para la minoría que no va a la huelga el derecho de trabajar durante el desarrollo de la misma.

EFECTOS JURIDICOS DE LAS HUELGAS

La Huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El patrono no puede celebrar entre tanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector del Trabajo, - para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias.

Esta disposición no completa expresamente una sanción para el patrono que viole la prohibición de contratar personal durante la huelga, para reanudar los servicios suspendidos, pero sería de tal naturaleza esa actitud que quizás pudiera caber y ser penada como acto atentatorio contra el ejercicio del derecho de asociación sindical a que se refiere el Decreto 3378 de 1.962 o como perturbador de los derechos sobre huelgas a que hace mención el artículo 309 del C. P.

CASOS DE ILEGALIDAD Y SANCIONES

La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando se trate de un servicio público;

- b) Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;
- c) Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo y de conciliación en forma legal;
- d) Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el artículo 444;
- e) Cuando se declare después de dos (2) meses de terminada la etapa de conciliación;
- f) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo, y
- g) Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ella.

Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, 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. En la misma providencia en que se decreta la ilegalidad se hará tal declaración y se suspenderá por un término de dos (2) a seis (6) meses la personería 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 haga la calificación.

Declarada la ilegalidad de un paro, el Ministerio del Trabajo intervendrá de inmediato con el objeto de evitar que el patro-

no correspondiente despida a aquellos trabajadores que hasta ese momento hayan hecho cesación pacífica del trabajo pero determinada por circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro. Es entendido sin embargo, que el patrono quedará en libertad de despedir a todos los trabajadores que una vez conocida la declaratoria de ilegalidad, persistieran en el paro por cualquier causa.

Una vez producida la declaración de ilegalidad de un paro, el patrono afectado por el mismo procederá a presentar al inspector del Trabajo correspondiente o al funcionario comisionado por el Ministerio, la lista de aquellos trabajadores suyos que él considere necesario despedir por haber participado e intervenido en la suspensión del trabajo.

"El artículo 450 del C. S. del T., determina los casos en que es ilegal la cesación colectiva de actividades por parte de los trabajadores y expresa que cuando esa ilegalidad es declarada, cosa que compete a hacer al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social según el artículo 451, el patrono puede despedir libremente a quienes hubieren intervenido o participado en el paro aún a los amparados por el fuero sindical.

Para atemperar un tanto la drasticidad de este precepto, el artículo 1º del Decreto Reglamentario 2164 de 1.959, facultó a dicho Ministerio para intervenir en el problema con el fin de evitar el despido de quienes se hayan limitado a suspender el servicio, impédido más por las circunstancias del paro que por

sus deseos de intervenir en él, siempre que al tener noticias de la declaración de su ilegalidad no hayan perseverado en el cese de labores.

Así, dentro del espíritu de esta última norma, las autoridades administrativas del trabajo pueden excluir de la lista de candidatos al despido que les presente el patrono, a aquellas personas que conforme a las indagaciones del caso hayan tenido una actitud pasiva en el paro sin persistir en él luego de haberseles calificado como ilegal.

Pero de todos modos la ilicitud de una cesación de actividades declarada por el Ministerio del Trabajo, es justa causa de despido, dentro del marco de las regulaciones que acaban de mencionarse, aún para quienes disfruten de fuero sindical. O sea, que si se indica como causal o motivo para prescindir de los servicios de un trabajador la provincia administrativa que tuvo como contrario a la ley el paro en que él participó, de modo implícito pero absolutamente claro e inequívoco el patrono invoca para fenecer de modo unilateral el contrato, la facultad que le confiere el artículo 450 del C. S. del T, y al comunicárselo de aquella manera al empleado en el momento de despido, cumple dicho patrono a cabalidad con el deber que le impone el artículo 7º, Parágrafo 1º del Decreto Legislativo 23 51 de 1.965. No es óbice para ello que la providencia ministerial no le haya sido notificada al trabajador objeto del despido, puesto que dicha resolución es de inmediato cumplimiento.

to, según lo enseña el artículo 451 del Código y contra ella - no enerva legalmente los efectos de ese acto administrativo. A demás el despido no pudo ignorar la realización del paro ilegal, pues precisamente se le sancionó por haber participado en él y el conocimiento de la ley se presume en todos los gobernados.

Las solicitudes encaminadas a que el Ministerio de Trabajo y - Seguridad Social declare administrativamente la ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo deberán ser presentadas ante la División Departamental de Trabajo y Seguridad Social de la jurisdicción del domicilio de la empresa o empleador, o ante la sucursal o agencia, ubicadas en municipios distintos del domicilio principal en donde se haya realizado la - suspensión o paro.

Cuando el domicilio de la empresa o empleador o el de la sucursal o agencia, estén ubicados en jurisdicción de la División - Departamental del Trabajo y Seguridad Social de Cundinamarca, la solicitud deberá presentarse directamente en la División de relaciones colectivas del trabajo.

Al día siguiente del recibo de la solicitud, la División Departamental de Trabajo y Seguridad Social, o las divisiones de relaciones colectivas de trabajo, según el caso fijarán en lugar visible de la Secretaría un aviso, por el término de cinco (5) días, en el cual dé noticias al sindicato o sindicatos de la - existencia de la solicitud, con el objeto de que los mismos -

puedan formular la correspondiente oposición.

Simultáneamente con la fijación del aviso, la División de Relaciones Colectivas del Trabajo o la División Departamental de Trabajo y Seguridad Social, enviarán copia del mismo, por correo certificado, a la dirección domiciliaria del sindicato o sindicatos.

Al día siguiente de la desfijación del aviso a que se refiere el artículo 64, La División Departamental Del trabajo y Seguridad Social, remitirá el expediente a la División de Relaciones colectivas de trabajo.

Copia auténtica de todos los documentos en que consten las diligencias a que se refiere el presente capítulo serán incorporadas al respectivo expediente.

En los casos de los servicios públicos de que trate el artículo 1º del Decreto extraordinario 753 de 1.956, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social prescindirá del procedimiento a que se contrae el artículo anterior.

Las disposiciones del presente decreto se aplicarán a los trabajadores particulares y a los servidores públicos sólo en las materias pertenecientes dentro de los términos de la ley.

El presente decreto rige desde la fecha de su publicación en el diario oficial y deroga las disposiciones anteriores que le sean contrarias (publicado en el Diario Oficial N° 35073, el 11 de Agosto de 1.973).

ARBITRAMIENTO

1º Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

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

b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 31 de este Decreto.

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

En cualquier momento ante la declaración de la huelga o durante su desarrollo el sindicato o sindicatos a que estén afiliados - más de la mitad de los trabajadores o en defecto de estos, los trabajadores en asamblea general, podrá solicitar que las diferencias precisas respecto de las cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, contenidas en el pliego de peticiones de los trabajadores como proyecto de convención colectiva o de pactos colectivos de trabajo, sean sometidas al fallo de un Tribunal de arbitramento obligatorio constituido en la forma que se determinará más adelante. (El texto desde la palabra "contenida...." hasta "...pacto colectivo de trabajo...", es inconstitucional.

El Ministro de Trabajo, de oficio o a solicitud del sindicato o sindicatos en defectos de estos, de los trabajadores en asamblea

general, y el tercero de común acuerdo por dichos dos árbitros. En caso de que los dos árbitros no se pongan de acuerdo para elegir el tercero, dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio de Trabajo de lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia integrará dicha lista para períodos de dos (2) años con doscientos (200) ciudadanos colombianos, residentes en los distintos departamentos del país, que sean abogados titulados o especialistas en el derecho laboral, o experto en la situación económica y social del país y de reconocida honorabilidad.

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

JURISPRUDENCIA

Si el Tribunal no adquiere jurisdicción, la sentencia que dicte es nula.

"Un Tribunal obligatorio integrado por árbitros designados en forma distinta a la señalada en la ley 48 de 1.968 no adquiere

jurisdicción para decidir el Conflicto, no obstante que se cumpla el requisito de la posesión de los árbitros, al no adquirir jurisdicción el Tribunal, la sentencia que dicte es nula y la Corte al decidir el recurso de Homologación, debe declararla inexecutable, como hace esta misma declaración cuando el fallo dictado por un Tribunal es extemporáneo." 38

38- C. Cas. Noviembre 20 de 1.970.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR



UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

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

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMERÓ : Este tomo se término de imprimir el 22 de Agosto de 1.962 en los Talleres El Gráfico Impresores. Nicaragua 4462 Buenos Aires.

Contó con la colaboración de los siguientes -
Juristas:

MANUEL OSORIO Y FLORITT

CARLOS R. OBAL Y ALFREDO BILBAT

ARMANDO V. SILVA Y HUGO CHARNY.

PASADO Y PRESENTE DEL SINDICALISMO COLOMBIANO : Fernán E. Gonzales.

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN COLOMBIA : Editorial Temis, Bogotá. Ignacio Escobar Uribe.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO : Tomo II. Biblioteca Banco Popular. Guillermo Gonzales Charris.

LA MASACRE DE LAS BANANERA : 1.929. Ediciones Los Comunes.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO : Ortega Torres.