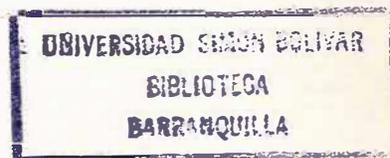


T  
344.01  
F.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

Facultad de derecho



TESIS

TEMA:

DERECHO DE HUELGA

Rector  
Secretario  
Decano  
Vise Decano  
Secretario Academico  
Presidente  
Jurados  
Sustentador

Dr. José Consuegra H.  
Dr. Rafael Bolaños M.  
Dr. Eduardo Pulgar L.  
Dr. Ernesto Ariza  
Dr. Carlos Llanos  
Dr. Benjamín Riso D.  
Dr.  
Dr.  
Iván Fuentes Bertel

Barranquilla

1.983

SEÑOR DOCTOR

CARLOS DANIEL LLANOS

SECRETARIO DE LA FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

E. S. D.

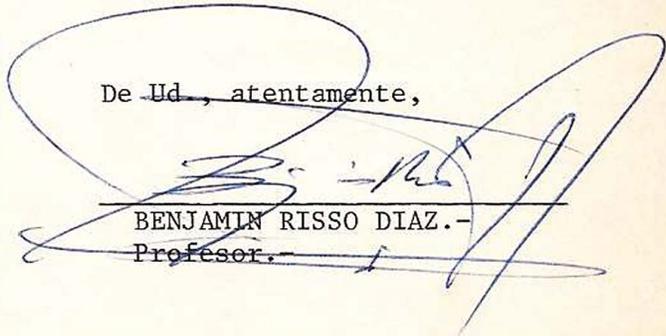
Apreciado Doctor:

Manifiesto a Ud., mi concepto, sobre la memoria de Grado del Egresado Señor IVAN FUENTES BERTEL, titulada "DERECHO DE HUELGA", pero antes tengo que manifestar, que tal trabajo, él Egresado lo dividió en Títulos y - Capítulos, emitiendo en forma clara y precisa lo que es el Sece Colectivo de Trabajo y las etapas que la Ley establece para que la Huelga sea Legal.

Plasma en ella los conceptos de diferentes Juristas, y manifestaciones de corrientes ideológicas, como la de la Iglesia, y los fundamentos de carácter social que originan la declaratoria o no de la Huelga.

Se refiere en su tema el Egresado, a la Huelga en los Servicios Públicos, y lógicamente a la de caracter privado, para concluir con las convenciones colectivas de trabajo, dando a entender el amplio conocimiento en la materia. Por todo lo expuesto manifiesto en forma favorable mi concepto a la Tesis Titulada "DERECHO DE HUELGA", del Señor IVAN FUENTES BERTEL.

De Ud., atentamente,

  
BENJAMIN RISSO DIAZ.-  
Profesor.-

B/quilla, 29 de Abril de 1.983.-

# I N D I C E

Página

INTRODUCCION.....

## TITULO PRIMERO

### CAPITULO I

EL PARO OBRERO..... 1  
DEFINICION..... 2

## TITULO SEGUNDO

### CAPITULO II

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO..... 3  
DEFINICION DE CONFLICTO..... 3  
CONFLICTO SOCIAL..... 3  
CONFLICTO JURIDICO..... 3  
CONFLICTO DE TRABAJO..... 4  
SEGUN FRANCISCO CARNELUTTI..... 4  
SEGUN EUGENIO PEREZ BOTIJA..... 4  
SEGUN ERNESTO KROTOSCHIN..... 4  
SEGUN RODOLFO CEPEDA VILLARREAL..... 4  
CLASIFICACION SEGUN LUGI DE DITALA..... 4  
SEGUN LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO..... 5  
FORMA DE RESOLVERLOS..... 6

## TITULO TERCERO

### CAPITULO III

CLASIFICACION DE LA CONTIENDA LABORAL..... 7  
SEGUN ALBERTO TRUEBA URBINA Y MARIO DE LA CUEVA.. 8  
SEGUN MARIO S. TISSEMBAUN..... 8

TITULO CUARTO

CAPITULO I

Página

EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA.....	12
-------------------------------------	----

CAPITULO II

NOCION GENERAL DE HUELGA.....	15
SEGUN DESPORTIN.....	15
SEGUN RAFAEL CALDERA.....	15
SEGUN MARIO DE LA CUEVA.....	15
SEGUN ERNESTO KROTOSCHIN.....	16
SEGUN PEREZ BOTIJA.....	16
SEGUN GUILLERMO CABANELLA.....	16
SEGUN JESUS CASTORERA.....	16
SEGUN IGNACIO ESCOBAR URIBE.....	16
SEGUN GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ.....	16
SEGUN DOMINGO CAMPO RIVERA.....	17

CAPITULO III

LA IGLESIA FRENTE A LA HUELGA.....	18
FUNDAMENTO SOCIAL.....	20
FINALIDAD.....	20
JUSTIFICACION DE LA HUELGA.....	21
SEGUN PAUL PIC.....	21
SEGUN GARCIA OVIEDO.....	21

TITULO QUINTO

CAPITULO I

ASPECTOS ESENCIALES DE LA HUELGA.....	22
EL HECHO- DISTINTAS DEFINICIONES.....	22
SUJETO ACTIVO- DETERMINACION.....	22
LOS FINES.....	23

## CAPITULO II

	Página
REQUISITOS PARA DECLARAR LA HUELGA.....	24
ARREGLO DIRECTO.....	24
PRE-HUELGA DECLARATORIA.....	25
EFFECTOS JURIDICOS.....	27

## CAPITULO III

EL DERECHO DE HUELGA EN COLOMBIA.....	29
DEFINICION SEGUN EL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.	30
CARACTERISTICAS PRINCIPALES.....	30

## TITULO SEXTO

### CAPITULO I

DIVERSAS FORMAS QUE TOMA LA HUELGA EN LA CONSTITUCION.....	32
RECONOCIMIENTO DE LA HUELGA COMO UN DERECHO.....	33
CONCEPTO DE MARIO DE LA CUEVA.....	35

### CAPITULO III

LA HUELGA Y LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO PUBLICO.	36
--	----

## TITULO SEPTIMO

### CAPITULO I

PROCEDIMIENTOS SINDICALES .....	39
---------------------------------	----

### CAPITULO II

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.....	41
ORIGEN DE LA PALABRA CONVENCION.....	41
SEGUN GUILLERMO CABANELLAS.....	41
NATURALEZA JURIDICA.....	42
CLASIFICACION SEGUN KROTOSCHIN.....	42
CLASIFICACION SEGUN CALDERA.....	42

### CAPITULO III

	Página
CONVENCION COLECTIVA CONCEPTO GENERAL.....	43
SEGUN CHARLES DE VISCHER.....	43
SEGUN FERNANDEZ PASTORINO.....	43
SEGUN ALFREDO PALACIOS.....	43
SEGUN GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ.....	43
FORMALIDADES DE LA CONVENCION COLECTIVA.....	44
CONCLUSIONES.....	46
BIBLIOGRAFIA.....	

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR  
BIBLIOTECA  
BARRANQUILLA

## I N T R O D U C C I O N

El tema que a continuación expongo, lo escogí considerando la importancia que ha tenido la huelga como única arma o instrumento de lucha que han tenido las masas trabajadoras a través de la historia, para lograr el mayor número de reivindicaciones, que le corresponden, tanto en el plano económico como en el jurídico siendo las masas obreras las principales clases sociales, por ser ellas el sustén del Estado.

Ahora bien, no podriamos negarle a los sindicatos el trabajo logrado por ellos a través de sus luchas sindicales, quienes sirven en muchos casos como organos impulsores de las huelgas en aquellas empresas donde el número de trabajadores es apto para la fundación de los mismos.

Quienes de una u otra forma no tienen una relación con el movimiento obrero?

Es mi opinión que de una u otra forma se tiene una estrecha o minima relación con la lucha desarrollada por los trabajadores ya que sus luchas son el reflejo de las relaciones económicas de un estado.

Por ello la necesidad de asociarse para una mutua protección y progreso es una característica inherente a todos los seres humanos. Desde Tiempos muy remotos, se tiene memoria de la reunión de los hombres en grupos, ya sea para defenderse de las fieras, de otros grupos más fuertes, etc., hoy dia se reúne en asociación pero con fines económicos y con el proposito de promover por el interes común.

"El Derecho de Huelga" como es el título de este trabajo presupone la existencia de un largo trabajo de masas por mejorar sus condiciones de vida.

Para una mayor comprensión de la noción del Derecho de Huelga-

es conveniente traer a la memoria el siguiente concepto de Carlos Marx, en su carta enviada desde Londres a Friedrich Bolte "Todo movimiento en que la clase obrera actúa como clase contra la clase dominante y trata de forzarla presionandola desde afuera, es un movimiento político. Por ejemplo, la tentativa de obligar mediante la huelga a capitalistas aislados a reducir la jornada de trabajo en determinada fábrica o ramo de la industria, es un movimiento con vista para obligar a que se decrete la ley de la jornada de trabajo en ocho horas, es un movimiento político. Así pues de los movimientos económicos separado de los obreros, nace en todas partes un movimiento político, es decir un movimiento de clase cuyo objeto es que se de satisfacción a sus intereses en forma general, es decir en forma que sea compulsivo para toda la sociedad. Si bien es cierto que estos movimientos presuponen cierta organización previa no es menos cierto que representan un medio para desarrollar esta organización "CARLOS MARX FEDERICO ENGELES OBRAS ESCOGIDAS TOMO II pag, 448.

T I T U L O   P R I M E R O

C A P I T U L O   I

E L   P A R O   O B R E R O

Si en tiempos muy remotos, grandes pestes azolaban las naciones reduciendolas a inimaginables extremos de miserias y calamidades de toda índoles, amenazando constantemente a los pueblos antiguos y su triste recuerdo perduraba por varias generaciones, -- hoy en días nuestra sociedad se ve amenazada, de una manera, más o menos privada de los medios normales de sustento y suma en la pobreza a millares de trabajadores; EL PARA OBRERO.

Estos males que he enunciado anteriormente son similares, en cuanto a sus efectos no así en lo que respecta a sus causas aquellos obedecían a motivos externos, ajenos a la voluntad humana, -- pero el fenómeno actual, aún cuando no puede atribuirse en total al deseo del hombre obedece sin duda alguna a la defectuosa organización de la Economía actual.

Por este motivo profundos pensadores, grandes juristas del -- Derecho Laboral, economistas prestigiosos y agudos políticos han dedicado sus esfuerzos para estudiar sus causas con el fin de buscar posibles soluciones pero desafortunadamente salvo en determinadas partes donde una fuerte concentración del poder ha permitido imponer modificaciones y reformas la labor de los investigadores ha dado escasos resultados.

EL PARO OBRERO, ha sabido readsorberse en parte como consecuencia de hechos inesperados o de impremeditadas circunstancias favorables que han situado nuevamente en el azar la coyuntura sin resolver, y por lo tanto estimo conveniente y oportuno condensar, en este estudio, las meditaciones que debe hacerse en tan palpitante tema.

Dada la presente división del trabajo, los altos costos de la vida, los bajos salarios la dependencia de unas clases sociales - respecto de las otras, es preciso que exista para el funcionamiento normal de la actividad económica del país una estrecha coordinación de las actividades individuales.

Ese funcionamiento normal solo estará en equilibrio, cuando exista un organismo bien dotado y con fuerza coercitiva que este en condiciones de suplir las deficiencias que se puedan presentar y de hecho se presentan en las diversas actividades, es decir, un organismo, que evite la intersuperdinación de los individuos cuando la línea de conducta de unos perjudique como consecuencia de la subordinación de los otros.

Entendemos que un tercero esta perjudicando, cuando recibe una parte más pequeña de la riqueza nacional de la que correspondería en el presente sistema o distributivo o sea, que solo considero como perjuicio una concentración de riqueza debida a las circunstancias extremas a su voluntad.

EL PARO OBRERO, es además una de las demostraciones que hace el trabajador de la conciencia de clase que se ha tomado sobre lo que significa y vale la fuerza obrera como clase que produce para un determinado país y cuyo valor no puede desconocersele, por el solo hecho de que sus derechos no sean reconocidos.

T I T U L O    S E G U N D O

C A P I T U L O    I I

L O S   C O N F L I C T O S   C O L E C T I -  
V O S   D E   T R A B A J O S

Una observación que podríamos anotarle al código laboral es que no hace una división entre lo que es. El conflicto de los Trabajadores y la Huelga colocándolos en una forma inmediata sin separarlos, ya que la huelga es apenas una parte de los conflictos de trabajo.

DEFINICION DE CONFLICTO: Esta palabra tiene varias acepciones; combate, pelea, contienda, choque, oposición de intereses, acepciones que podríamos resumir en Derecho Laboral. como la contradicción judicial.

CONFLICTO SOCIAL: En una sociedad los conflictos se presentan entre los nombres o entre los grupos por intereses contradictorios originada por las causas más variadas, y con una presentación externa también diferente.

En la antigüedad ya se hablo de los conflictos cuando Heráclito hablaba de la guerra como madre de todas las cosas y mucho más tarde la concepción dialéctica, fundada con la idea de la oposición, inspiró el sistema hegeliano. Estos conflictos sociales surgido por las diferencias entre patrones y asalariados dan origen a los conflictos sociales.

CONFLICTO JURÍDICO: Se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual poco importa que este tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la desición la corresponde normalmente al conciliador o al árbitro.

derecho; los encargados de solucionarlos tiene en cuenta las consideraciones de caracter social y económicas, el estado no puede limitarse a cumplir con su función de administrar justicia solamente, sino que debe intervenir para distribuir por via de autoridad lo que a cada uno de los participes en la contienda les corresponda en la producción.

El trabajo no puede ser determinado por los empresarios a la producción de monedas en grandes cantidades, cuando su precio sube en relación a los demás bienes.

Un convenio firmado entre trabajadores y patrones indica, una expresión de varios derechos, deberes y privilegios de las partes y tales convenios son obligatorios, pudiendoles hacer cumplir por las fuerzas, como cualquier otro contrato.

Los conflictos de trabajo surgieron en épocas cuando los obros estaban impreparados y aún en la época actual lo estan todavía.

Hay dos formas de resolverlos, mediante las luchas sociales entre los trabajadores y los empresarios o por medio de procedimientos jurídicos; en el primer supuesto se tiene los PAROS y las HUELGAS, y en tanto que el segundo existe un Tribunal al que pueden o deben concurrir las partes, según que las leyes hayan organizado un sistema voluntario u obligatorio de arbitraje.

TITULO TERCERO

CAPITULO III

CLASIFICACION DE LA

CONTIENDA LABORAL

Las discrepancias que se plantean en el ambiente de las luchas entre trabajadores y sus patronos han creado un problema de trascendencias en el orden Jurídico, derivado de las modalidades como se suscita sus manifestaciones y repercusiones o incidencias en la vida económica y social.

Las prescindencias por partes del Estado ante tales contiendas determinan que las mismas tomen una modalidad típica de todos los conflictos en cuanto a ellas implican un estado de luchas de clases con motivo de violencia, ya sea en forma activa o pasiva hasta que los acontecimientos, hagan finalizar este estado de purga por el predominio de alguna de las partes.

La concepción Marxista, dio a estos conflictos una significación trascendental en el planteamiento de la lucha de clases e inspiró a su vez la acción de los trabajadores en sus relaciones con fines de profunda y aguda transformación social.

El concepto Marxista de posición contraria en la lucha, fue sustituido por el concepto de concordancia con el fin, aún cuando existiera diferencias en el medio, pues, lo esencial era la unidad con sentido de colaboración, y así fue sustituyendola paulatinamente el contenido y significado otro sentido de los conflictos de trabajo.

Si bien en toda las controversias del trabajo, las causas originarias surge de la relación laboral, en cambio sus manifestaciones adquieren diversas modalidades y estas se proyectan en normas distintas generando una variedad en los planos y planteos de las

contienda que determinan a su vez diversas modalidades de actuación dentro del fuero laboral.

ALBERTO TRUEBA URBINA y MARIO DE LA CUEVA; clasifican los conflictos obreros-patronal en tres tipos así:

- A) CONFLICTOS INDIVIDUALES.
- B) CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA JURIDICAS.
- C) CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONOMICAS.

CESARICO JUNIOR, divide los conflictos de trabajo en dos categorías.

- A) INDIVIDUALES.
- B) COLECTIVOS.

Los primeros los considera como de derecho y en cuanto a los segundos establece una subdivisión en conflictos de naturaleza Jurídica y de naturaleza económica, considerando a éstos como conflictos colectivos propiamente dichos.

AMERICO PLA RODRIGUEZ? considera como conflictos propios del derecho laboral a los conflictos individuales sean de derecho o de intereses como a los conflictos colectivos, de derecho o intereses y considera como impropios, a los conflictos intersindicales colectos o no a los que se promueven entre un sindicato y sus miembros y a los conflictos inter obreros.

Por su parte MARIANO R. TISSEMBAUN, trae una clasificación que es la que más se ajusta concretamente a los conflictos de trabajo que puedan presentarse de la siguiente manera:

- 1) CONTROVERSIA OBRERO PATRONAL.  
De Derecho de Interés Colectivo.
- 2) CONTROVERSIA INTERSINDICALES: Patronal, y Obrero ya sean de Derecho de Intereses Gremiales.
- 3) CONTROVERSI ENTRE LA ASOCIACION GREMIAL, Y SUS AGREGADOS ellas pueden ser patronal y obrera.
- 4) CONTROVERSIAS INTER-OBTERAS O INTER-PATRONALES

5) CONTROVERSIAS ENTRE SINDICATOS O PATRONOS Y OBREROS: EL ESTADO.

De estos conflictos de trabajo analizaremos solamente las características de la controversia obrera patronal que es la que nos interesa.

Estas contiendas se destacan por la mayor preocupación ha determinado en la Doctrina y en la Legislación.

Se denomina este tipo de controversia, como conflicto colectivos de trabajo, lo que ha originado un confuncionismo para determinar su naturaleza, pues se ha estimado inicialmente que las características de las contiendas estan en el sujeto que las plantea ya sea un grupo o un sindicato etc., cuando en verdad ella surge del propósito o finalidad que motiva la divergencia.

Las divergencias de intereses se caracterizan porque las partes de caracter gremial que los promueven, plantea situaciones que no se han determinado en la relación contractual, porque no se han previsto bien porque previstas han variado las situaciones de orden económico o social que han servido de base, su finalidad por consecuencia se concreta afijar una norma obien a modificar las existentes.

La oficina internaciones del trabajo considera a estas contiendas como conflicto de intereses siguiendo el planteo y la denominación que originariamente habia enunciado H. BINETT y ha caracterizado la misma diciendo que "El Conflicto de Intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido fundado en la ley o en el contrato, sino que es una simple reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o ha crear un derecho nuevo".

A estos conflictos de trabajo que consideramos dentro de la clasificación generica de conflicto de intereses de tipo colectivo, se les ha denominado también económicos, denominación que se

el derecho de no trabajar un derecho de caracter negativo pues no producía ninguna consecuencia en lugar de los derechos.

Después aparecio una etapa denominada como la lucha por la conquista del Derecho de Huelga; en este período la fuerza pública estaba obligada a proteger a los trabajadores no huelguistas, pues es si bien no existia el derecho de no trabajar también estaba garantizada la libertad a trabajar e igualmente se amparaba cuando pretendian los huelguistas evitar el trabajo en las fábricas. Como bien se ve la huelga era una situación de hecho pero no una institución jurídica se tenia la facultad de no trabajar pero no se tenia el derecho de emprender el trabajo a los demás ni el de suspender ni impedir las labores de una fabrica, lo primero deriva de un derecho natural, de segundo el cambio era un ataque a los derechos de una persona. Por último enfrentamos la etapa final la huelga se debe como un derecho colectivo de los trabajadores, en esta etapa debido a una situación juridica altamente protegida y entro a formar parte del derecho colectivo del trabajo.

La legislación ordinaria y la jurisprudencia afirmaron desde un principio la nueva idea de la huelga, la mayoría se impone a la minoria y en consecuencia, si la mayoría de los trabajadores aprueban la huelga la minoria de los trabajadores queda obligado a respetar ese derecho.

La huelga fue un arma de lucha social necesaria, bendecida en general por todos los congresos, asambleas, reuniones interregionales, nacionales y continentales, de tipo obrero y por supuesto por las internaciones socialistas y desde luego comunistas.

Pero hay que avisar rapidamente que afirmaba como metodo de fuerza, en todos los partidos y movimientos obreros surgieron enseguida los duros y los blandos las palomas y los halcones, esto es aquellos que mantenian que la lucha actual atraves de la huelga o sabotaje, debia rebajar el nivel mismo de las reivindicacio-

nes sindicales oír a la extensiba total del orden reinante y los apollaban actuaban con la tesis del pacto y la convivencia una vez conseguida su reindivificación. Es el Francés JORGE SOREL diciendo que "Las Luchas Sociales deben adoptar el carácter de puras luchas semejantes a la de los jercitos en campaña". Los Leni-nistas Alemanes frente a los partidarios de LASADES, con la linea blanda, por citar fugazmente están los sindicalistas franceses de BARBEGEC y la República y deben ser sustituidos por métodos paci-ficos.

Los movimientos obreros y sus métodos de Luchas encabezadas por las huelgas sufren desde los primeros tiempos del siglo XVII hasta ahora gracias a las conquistas al ejercicio del poder y la huelga que en un principio fue un jercicio de rupturas, se ordena y somete a legislaciones y a límites. En esa situación de acción eficaz, pero no de aniquilación absoluta se escribe a la fisono-mía de los movimientos obreros de la mayoría de países. Salvo cla-ro esta en aquellos países donde, el comunismo, a través de la lu-cha total y organizada consiguió establecer un derecho drástico - que suprime la misma huelga.

En todo caso los sindicatos libre dictan hoy mucho de aquellas agrupaciones, que no tenían más que perder sino sus cadenas para convertirse en poderosas organizaciones despues de condicionar la policita exterior de sus gobiernos respectivos.

La huelga se convierte asi en un medio de presión que segura-mente nadie quiere pero que de configurar como un mal menor neces-ario, vinculado a los derechos naturales del hombre a la asocia-ción y defensa de sus intereses profesionales en el clima de la -libertad.

C A P I T U L O     I I  
N O C I O N     G E N E R A L     D E  
H U E L G A

Considerando a la huelga como una de las instituciones hacia bajo muchos sacrificios de las masas trabajadoras se puede considerar asi mismo como una de las más discutidas en el Derecho Laboral pues ella ha sido estudiada como un hecho social, como garantia jurídica como un delito y con enfoque diversos historico, sociológico, jurisdicción económica y política. En todos estos conceptos existe una intima inter-relación entre los diversos aspectos.

La huelga no es un simple hecho de no trabajar pues ellos es holgar propio del vago, del rentista del jubilado o del hombre en situación de descanso o de turismo.

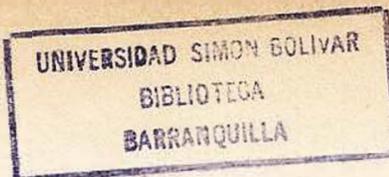
Nuestro código Laboral define la huelga así:

"Se entiende por Huelga la suspensión colectiva temporal y pacifica del trabajo, efectuado por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previo los trámites establecido en la ley.

Otras son las definiciones dadas por autores extranjeros y nacionales, sobre la Huelga.

Según DESPONTIN, la huelga es no trabajar temporariamente pero es un proposito concertado, y convenido por los grupos de trabajadores que con la finalidad de protesta con motivos de la prestación del trabajo o para modificar las condiciones de esa prestación hacen del abandono de su actividad en forma colectiva. De la acción de fuerza de los trabajadores sobre el empleado.

RAFAEL CALDERA: Suspensión concertada del trabajo, realizada por un grupo de los trabajadores con el objeto de proponer y de obtener alguna finalidad determinada.



MARIO DE LA CUEVA. Es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores de una empresa - previa la observación de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de trabajo y patrón.

ERNESTO KROTOSCHIN. Es el abandono del trabajo que realizan - de común acuerdo una pluralidad de trabajadores con un fin determinado.

PEREZ BOTIJA. Es una cesación concertada del trabajo por el personal de una o varias empresas y es el fin político social.

GUILLERMO CABANELLAS. Es la cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de optar determinadas condiciones de los patronos y ejercer presión sobre los mismos.

JESUS CASTORERA. Acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender los trabajos de un negocio o de un grupo de negociaciones con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

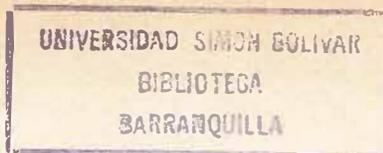
Algunos autores nacionales manifiestan:

IGNACIO ESCOBAR URIBE, la Huelga es un derecho aceptado por nuestra legislación que tiene por finalidad presumir la solución parcial y temporal de los conflictos colectivos de trabajo. Se caracteriza, sin embargo, porque en ella la parte activa de los trabajadores sindicalizados o no, quienes a travez de la suspensión objetiva y concertada de labores buscan imponer a los patronos el predominio de sus propios intereses.

GUILLERMO CAMACHO HENRIQUEZ. La Huelga es un derecho y consiste ni más ni menos en permitir a un grupo mayoritario de trabajadores sindicalizados o no suspender simultaneamente sus actividades y el progreso productivo de la empresa, conociendo las consecuencias, los perjuicios al patrón y pretendiendo por este medio,

presionarlo para que acceda a las peticiones con la desición de -  
retornar al trabajo una vez logrados sus fines.

DOMINGO CAMPO RIVERA. Sostiene que la Huelga es la suspensión  
colectiva, temporal y concertada del trabajo, realizada por los -  
trabajadores de una empresa o industria con el fin de buscar el -  
mejoramiento de sus condiciones de vida, derivados de la relación  
o del trabajo.



C A P I T U L O      I I I

L A   I G L E S I A   F R E N T E   A   L A

H U E L G A

LA HUELGA es lícita o ilícita frente a la Iglesia. No es cierto que los sumos Pontífices hayan condenado como ilícitas todas las huelgas. Han lamentado los grandes prejuicios que ocasionan y han aconsejado que se prevenga mediante las legislaciones. La Huelga puede ser lícita bajo algunas condiciones. Así lo admite la doctrina común de los sociólogos y moralistas católicos.

Ellos dicen "Entre el Derecho fundamental de las personas debe contarse el derecho de fundar asociaciones obreras que representen auténticamente al trabajador y pueden colaborar en la recta ordenación de la vida económica así como también el derecho de participar libremente en las actividades de las asociaciones sin la necesidad de represalias y añaden: En caso de conflictos económicos sociales hay que esforzarse en encontrarle soluciones pacíficas, aunque se someta primero, a un diálogo pacífico entre las partes sin embargo en la situación presente la huelga puede seguir siendo medio necesario aunque extremo para la defensa de los derechos y logro de las aspiraciones justas de los trabajadores y termina diciendo busquese cuanto antes los caminos para negociar y para reanudar el diálogo conciliatorio.

Una huelga es testimonio de descontento y expresión de protesta, representa el acto final mediante el cual el trabajador trata de mejorar su situación.

No obstante que una huelga significa insatisfacción es también una satisfacción de esperanzas. Los obreros llevados por la desesperación de la situación económica, carente de todos los medios no tienen otra arma a la cual recurrir como sería la huelga.

La huelga a lo largo de todos los movimientos obreros ha sido

tal vez menos vilentos con que han contado los trabajadores para conseguir sus mejoras sociales y para contrarestable fuerza patronal. Puede afirmarse sin llegar a equivocarnos, que sin la huelga impuesta por los asalariados y en pro de sus reivindicaciones, la situación de los mismo seria más larga en lo que a las condiciones de trabajo y a las remuneraciones se refiere.

Cualquiera otro procedimiento de acción directa, que tomaría los trabajadores para el logro de sus aspiraciones tales como los atentados contra las personas y los sabotajes, resultaria menos eficaces ya que caen dentro de la esfera del código penal pese a ello casi siempre las situaciones huelguistas va unida a los actos de sabotaje, aunque en casi todos los casos es difícil de demostrarlo.

Desde mucho tiempo atrás ha sido una aspiración del proletariado universal el reconocimiento del derecho de huelga como anteriormente lo pudimos conocer. Muchas legislaciones se han venido a consignar en sus textos ese reconocimiento del derecho de huelga garantizandolo.

Ahora bien para comprender el alcance de la norma constitucional hay que empezar por aclarar que es lo que hay que comprender y que se entiende por el Derecho de Huelga. Si con ello se requiere dar la idea simplemente de que los trabajadores individualmente no pueden trabajar, en realidad nada se habria añadido a la situación existente en la conciencia mundial. Si bien el trabajo representa un derecho y no una obligación parece indudable que se tiene un derecho de no trabajar y en la práctica infinidad de personas no trabajan por una u otra causa, que no es menester investigar.

En todo caso la Iglesia católica cuando a la huelga se refiere lo hace de una manera medida en parte apoyando la tesis de los grandes empresarios, y condenando todo gesto de protesta agitada que haga perder la estabilidad del estado en un momento determinado

do. Cuando la iglesia censura las huelgas las condena con un criterio moralista y etico pues dice que esa parálisis es propio de los ociosos y el ocio es pecaminoso. La discusión acerca del derecho de huelga o continua y no terminara en tanto que subsista la injusticia social.

los requisitos de fondo y de forma exigidos por la ley.

FUNDAMENTO SOCIAL. La Huelga tiene el mismo fundamento social que el derecho colectivo de trabajo si en el siglo pasado reconocerla la legitimidad a la Huelga al cambiar la legitimidad de las huelgas por lo tanto si el derecho protege los intereses del empresario debe amparar igualmente los intereses de la colectividad obrera.

La empresa no es un feudo del patrono, sino un centro de actividades en que se convergen los dos factores primordiales de la producción como son el Capital y el Trabajo, bajo la dirección del empresario, teniendo cada uno de ellos un rango especial, así el capital tiene un derecho de un rendimiento razonable y al trabajo a su vez a vivir honestamente de los salarios que perciba.

Por lo tanto el fundamento social de la Huelga es la necesidad de las mayorías cuya finalidad es la suspensión de las labores en cualquier empresa como un medio de defensa lógica contra las injusticias sociales y de orden público hasta tanto no se corrija.

FINALIDAD: La Huelga no es una finalidad, sino un medio para la consecución de fines, su razón de ser y su finalidad son pues buscar el orden jurídico justo.

El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrono a efectos de que accede a la creación de un orden justo en la empresa, pero la huelga sigue también una finalidad inmediata como es la de acostumar a los trabajadores a la lucha de clase y a la idea de que una huelga general es el cambio para trasfor-

mar la historia y el régimen de los capitalistas.

JUSTIFICACION DE LA HUELGA: La Huelga no es una cuestión puramente jurídica, en lo que participa de la esencia de todo orden jurídico que es una de las formas de expresión de la vida social, pues bien posible es preguntar por la justificación de la Huelga dentro de los regimenes jurídicos que la admiten y dentro de este terreno por la justificación como hecho o acto jurídico.

PAUL PIC, insiste en la justificación del derecho Natural pero agrega que la Huelga mediante el principio de la libertad contractual.

GARCIA OVIEDO dice: La coligación y la Huelga se justifican también en sentir de muchos en virtud del principio de la libertad contractual lejos de oponerse aquellos acontecimientos a esta libertad, son sus más fiel sosten para que exista una verdadera libertad formal meramente jurídica, con que se satisfacía el derecho antiguo. Es necesario que esta libertad se sustituya por otra sustancial de contenido. En el contrato de trabajo las partes no están situadas en condiciones de igualdad el trabajador está colocado en un plano inferior presionado por la necesidad de vivir y confiado a sus solas fuerzas tendrá que pasar por lo que el patrono quiera la coligación y la Huelga dan al obrero la libertad de que individualmente carecen y le permiten discutir con la empresa de igual a igual.

Pues bien el planteamiento anterior es la justificación de la Huelga, porque basta afirmar el derecho de las mayorías obreras a regular las condiciones de trabajo y a no continuar los servicios en tanto falte un orden justo.

Por esta razón el mejor derecho tal como lo sostiene SAVIGNY es el Derecho que procede directamente del pueblo y cuando existe este poder de creación en la comunidad de la empresa, la huelga se presenta como una situación natural.

TITULO QUINTO

CAPITULO I

ASPECTOS ESENCIALES

DE LA HUELGA

Tres son los aspectos fundamentales que deben tenerse en cuenta en el estudio de la Huelga, ellos son:

- A) EL HECHO.
- B) EL SUJETO ACTIVO.
- C) LOS FINES.

EL HECHO: Tiene gran importancia el fijar la naturaleza del hecho objetivo que evidencia el estado de huelga, pues el que crea las situaciones que afecta la relación laboral, sobre lo que incide consecucionalmente diversas según el modo de como se interprete el hecho derivado del estado de Huelgas.

El hecho ha sido definido de diversas maneras:

Para JESUS CASTORENA, MARIO DE LA CUEVA Y A GALLART FOLEH, es una suspensión del trabajo, KROTOSCHIN y A MENDEZ, es un abandono del trabajo. Para GIORGIO ARDAN, es la temporaria abstención del trabajo previo abandono del establecimiento y por último para -- EUGENIO PEREZ BOTIJA, GUILLERMO CABANELLAS y ALEJANDRO M. DE UNSA IN es una sesación del trabajo.

SUJETO ACTIVO: Quien es el sujeto que ejercita o realiza el hecho de la huelga?.

Para la Doctrina el sujeto penal del hecho de la huelga se determina en diversas formas: Para CABENELLAS y JESUS CASTORERA, son los trabajadores de sujeto activo, para RAFAEL CALDERA, es un grupo de trabajadores, para KASKEL DERSOH y KROTOS CHIN, es una pluralidad de trabajadores o mayoría obrera.

Para A. CAETEBERRIOS, son los asalariados y para ALBERTO TRUEBA URBINA, es la organización sindical.

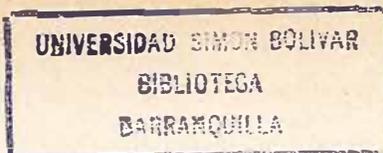
LOS FINES: Constituyen el aspecto especialicimo de la Huelga pues determinará su naturaleza en relación con un acontecimiento de proyecciones socio-logicas y políticas.

En los Fines encontramos dos aspectos cuales son uno positivo o el objetivo que se manifiesta en la presión que hacen los trabajadores sobre los patronos, procurando con ello la pronta solución a sus problemas.

En cuanto al segundo aspecto o sea el subjetivo, los trabajadores lo utilizan para obtener con ellos el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos, definiendolo muchos tratadistas como los fines de caracter politico - sociales manifestados en protesta.

La doctrina ha devatido intensamente el problema que plantea la huelga frente a su contenido intrinseco y a sus significación juridica considerandolo en modo diverso y contrapuesto, desde la concepción de naturaleza delictiva hasta la de un derecho se observa en este proceso cambiante un diverso enfoque del planteo de la huelga.

En la actualidad el planteo juridico de la huelga como manifestación de una voluntad colectiva, ha determinado la adopción de norma del derecho positivo pero se observa una evidente dificultad en cuanto a la forma y modo de concretar esa voluntad, tanto por la forma como debe manifestarse, como por la responsabilidad que debe generar la actitud consiente.



C A P I T U L O   I I

R E Q U I S I T O S   P A R A   D E C L A R A R

L A   H U E L G A

Varios son los requisitos para declarar la huelga entre ellos estan:

- a) ARREGLO DIRECTO.
- b) CONCILIACION.
- c) PRE-HUELGA.
- d) DECLARATORIA DE LA HUELGA.

ARREGLO DIRECTO: En esta etapa el sindicato respectivo a los trabajadores, sino hay una organización sindical debe designar una comisión de tres miembros que los represente con el fin de discutir el contenido del llamado pliego de peticiones.

Dichos negociadores deben reunir las siguientes condiciones - ser colombiano y mayor de edad, trabajadores actuales de la empresa o el establecimiento.

En términos generales podriamos decir que esta etapa sirve para que las partes conozcan tal pretenciones de cada una de ellas, con el fin de estudiar las respectivas condiciones de unos y otro en esos momentos claro esta que la manera que se negocian los pliegos de peticiones la variedad de los temas involucrados y su contenido sustantivo variasn mucho según las industrias incluso dentro de la misma industria, pues los procedimientos y resultados de las negociaciones se ven necesaria a la totalidad de las mismas, pasan luego a la llamada etapa conciliatoria.

Nuestro estatuto laboral dispone que las materias por resolver sean sometidas a un conciliador designado por las partes. Estos conciliadores deben ser personas que tengan conocimiento de la materia que este en discusión colombianos y mayores de edad.

La función primordial de los conciliadores es el buscar un arreglo equitativo entre las partes.

En nuestro Derecho Laboral, el concepto de conciliación y de arbitraje tienen una distinción diferente ya que la conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo mientras tanto el arbitraje es un procedimiento que tiene por objeto la decisión de un conflicto por una persona u organismo supliendo el entendimiento o la buena disposición de las partes y una vez dictado su laudo tiene que cumplirse obligatoriamente.

Cuando finaliza la conciliación sin que se hubiera llegado a un acuerdo entre las partes y si se trata de trabajadores vinculados a empresas distintas de las de servicio público, es procedente la declaratoria de huelga como un recurso extremo tendiente a lograr la satisfacción de las aspiraciones de los trabajadores o agrabar la situación de los mismos.

Las partes pueden llegar a un convenio en cualquier momento y en particular antes de vencerse el respectivo término o en el período llamado de la pre-huelga, en cuyo caso tendrá por consecuencia que la huelga no estalle.

**PRE-HUELGA:** Es un período que se encuentra involucrado, entre nosotros en la conciliación y la huelga con el fin de que el ministerio de trabajo sirva como mediador con el objeto de que las partes entre en razón para poderse evitar la huelga. Por lo tanto el periodo de pre-huelga es el tiempo que medio entre la conciliación y la suspensión de labores.

**DECLARATORIA DE LA HUELGA:** El art. 444 del C. S. T. en concordancia con el decreto #2351 de 1.965 hace mención de la declaratoria de la huelga.

Antes de seguir adelante, es conveniente analizar un punto --

importante que trae la norma anteriormente citada y que trata de la mayoría absoluta de los trabajadores.

La huelga es la facultad legal de suspender las labores de una empresa, pero este derecho puede únicamente corresponder a la mayoría en razón esencialmente de los principios democráticos pues sería absurdo que la minoría impusiera su voluntad a las mayorías.

Por mayoría de trabajadores deben entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores de una empresa, en que hallan de suspenderse las labores sin distinguir entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados.

Si la existencia del movimiento de huelga requiere que sea declarar por la mayoría de los trabajadores esto implica necesariamente la demostración por parte de quienes intentan el movimiento de que entre ellos y las personas contra quienes se ejercitan, existe una relación jurídica de trabajo, es decir no concurren a integrar la mayoría aquellas personas que sólo poseen respecto del patrono una expectativa de derecho.

Claro está que este principio de la mayoría absoluta, en muchos casos deja a un sindicato en el abandono, ya que ni la misma ley, puede influir ante el patrono para que un pliego de peticiones sea aceptado o discutido por el empresario, porque si el sindicato no agrupa la mayoría de los trabajadores sus aspiraciones se ven truncadas, pues lo único que lograrían en principio sería que se discutiera en arreglo directo y conciliación pues de ahí en adelante si no acepta lo que buenamente quiera la empresa no pueden buscar otro medio ya que la misma ley como lo dijimos anteriormente los ha dejado en completo abandono.

Cumplidos los procedimientos de arreglo directo y conciliación y decretada la huelga por los trabajadores estos deberán abandonar el lugar del trabajo. El artículo primero del Decreto 939 de 1.966, dice "Cuando una huelga se prolongue por treinta (30) días sin que

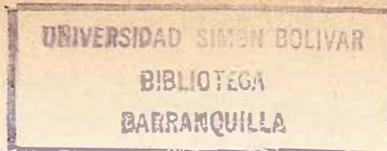
las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen al cese de actividades, los trabajadores podrán dentro de los diez (10) días siguientes solicitar al ministerio del trabajo que el diferendo, se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio, caso en la cual se aplicaran las disposiciones legales vigentes".

EFFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA: El artículo 449 del código -- sustantivo del Trabajo, manifiesta "La huelga solo 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 de 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.

Respecto a la suspensión del contrato de trabajo durante el período de cesación, CABANELLAS, afirma "La huelga lícita solo -- suspender el contrato de trabajo pero no lo termina". PLANIOL, manifiesta "La huelga no lo termina, pues tanto patrono como trabajadores carecen de la intención de romper el contrato y finalmente FERRETE, dice "Su actitud significa solamente una negativa temporal a ejecutarlo".

Sobre el artículo 449, podemos decir, que este se divide en dos partes iguales: La primera cuando manifiesta que la huelga -- suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure es decir durante ese lapso los trabajadores no perciben ninguna clase de -- salarios y sus prestaciones quedan automáticamente estancadas o -- sea que para la liquidación de ellas se deduce el tiempo de la cesación del trabajo.

La segunda parte trata de la autorización de firmar nuevos --



contratos para aquellas dependencias que a juicio del inspector - del trabajo requiera el servicio para evitar graves perjuicios a la empresa, en caso de que los trabajadores no accedan a esta petición el funcionario garantizara el servicio aun haciendo uso de la fuerza.

C A P I T U L O    I I I

E L   D E R E C H O   D E   H U E L G A   E N

C O L O M B I A

Nuestra carta constitucional en su Artículo 18 dice: Se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios publicos. La ley reglamentará su ejercicio.

La huelga tiene su principio en las peticiones que un grupo - de trabajadores elevan al patrón en la relación con las condiciones de trabajo, salarios, prestaciones derecho extralegales etc., fracasada la negociación directa de la mediación que posteriormente se adelanta, puede acudirse lícitamente en este recurso.

Para que en Colombia adquiriera el carácter de tal debe tratar solamente de perseguir fines económicos o profesionales propuestos por los trabajadores mediante el pliego de peticiones a sus respectivos patronos.

Como se ve, entre nosotros queda excluida de esta noción lo relacionado con el orden político o que busquen la obtención, modificación o obtención de actos de la autoridad pública.

Cuando los trabajadores suspenden labores sin que sea motivo de huelga legalmente declarada, es decir llenando todos los requisitos exigidos por la ley están iniciando una prohibición expresada por la ley.

Una cosa es la huelga o cesación colectiva de trabajo con fines económicos y prebios los trámites de la ley, y otra cosa es la suspensión de labores por parte de uno de los trabajadores sin que exista huelga declarada y modificada legalmente, por lo tanto no se puede hablar de huelga en los casos en que el conflicto se limita a reclamaciones sobre derechos individuales de los trabaja-

dores, o sea las llamadas controversias jurídicas propiamente dichas.

La disposición legal que prohíbe la suspensión intespectiva - del trabajo no la condiciona a la existencia consecuencial de perjuicios. Es la cesación del trabajo fuera de tiempo sin causa justa la que esta prohibida y sancionada por la ley pero sin que la norma legal que tal cosa estatuye hable de perjuicios o las condiciones a la existencia de un año.

El deber de trabajar que se ha contraído con el empresario - por parte del trabajador es el contrato de trabajo, no puede violarse o no puede aceptarse que ese deber se quebranta por el trabajador en forma voluntaria y sin motivo justo que solo sea sancionable o ilegal su cesación de trabajo cuando cause perjuicios.

Ya hemos visto que la huelga consiste en la suspensión colectiva del trabajo con el fin de forzar la voluntad del patrono, - quien por su parte cesa en sus obligaciones contractuales mientras la situación huelguista se prolongue.

El código sustantivo del trabajo en su artículo 429 define la huelga de la siguiente manera. "Se entiende por la huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuado por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título.

De la anterior definición se desprenden tres características principales a saber.

- 1) Una suspensión pacífica de actividades.
- 2) Que esta suspensión sea verificada por los trabajadores.
- 3) Que previamente se cumplan los trámites legales correspondientes y que tengan fines económicos y profesionales.

Con relación a la suspensión de actividades esta debe ser de

carácter colectivo. La suspensión debe ser adelantada por los trabajadores de una misma unidad de explotación económica.

Para declarar la huelga debe cumplirse rigurosamente el procedimiento que ordena la ley, por lo tanto queda descartada la posibilidad de una huelga sorpresiva en virtud de lo dispuesto en el artículo 431 del C.S.T. y que a la letra dice "No puede efectuarse una suspensión colectiva de trabajo, cualquiera que sea su origen, sin que antes se hayan cumplido los procedimientos que regulan".

Antes de seguir adelante, es bueno recordar que es imperioso procurar que las huelgas sean expediente de extrema e insalvable utilización esforzandose, empleadores y trabajadores, en mantener en sano equilibrio en sus respectivos derechos y obligaciones, ante todo las organizaciones sindicales deben obtener una estabilidad y seguridad tales, que los afiliados se sientan adecuadamente representados y los patronos vean en el sindicato una entidad seria, con la cual sea posible la discusión positiva de las ventajas que tengan a bien solicitar.

La confianza mutua y la razonabilidad de las partes habrá de contribuir en grado sumo a la bien andanza de las relaciones obrero-patronales lo mismo que la experiencia y la comprensión de quienes intervengan como representantes de los unos y los otros, con el fin de evitar la declaratoria de huelga que ningún beneficio deja y si puede traer grandes males a las partes y a la sociedad misma.

TITULO SEXTO

CAPITULO I

LAS DIVERSAS FORMAS QUE TOMA

LA HUELGA EN LAS

CONSTITUCIONES

El reconocimiento de la huelga no se ha operado en forma similar en los textos constitucionales, hay diferencia en la norma como se le consigna y circunstancia que admite una clasificación de las normas en base al analisis comparado, por lo que puede conservarse en grupos bien definidos así:

1) Constituciones que reconocen el derecho de huelga sujeto a la reglamentación en este grupo se encuentran: BOLIVIA, BRASIL - ECUADOR, URUGUAY, CUBA, EL SALVADOR, GUATEMALA, ITALIA Y FRANCIA.

2) Constituciones que reconocen el derecho de huelga pero excluyendo su aplicación a los servicios públicos: COLOMBIA, PANAMA VENEZUELA Y COSTA RICA.

3) Constituciones que reconocen el derecho de huelga pero fijando su finalidad se encuentra MEXICO.

4) Constituciones que no consignan disposiciones relacionados con la huelga, ARGENTINA, EE.UU. PERU CHILE Y PARAGUAY.

5) Constituciones que prohíben la huelga PORTUGAL.

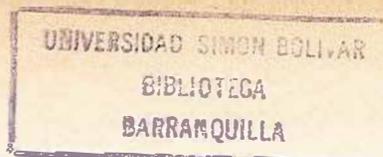
C A P I T U L O   I IR E C O N O C I M I E N T O   D E   L A   H U E L G AC O M O   U N   D E R E C H O

La huelga considerada como un medio de acción gremial, ha creado un sin número de problemas que se han proyectado en diversas formas y en las distintas esferas, especialmente en las de carácter jurídico, donde se han concretado las cuestiones relacionadas sobre si constituye o no un derecho. La doctrina se ha dividido y las legislaciones en igual modo han adoptado soluciones diversas. La huelga fué prohibida en un principio hasta adquirir los caracteres de una figura delictiva, declina esta posición hacia un estado de neutralidad pasiva por parte de los estados para luego configurandose como resultado del derecho de trabajar, para entrar en estos últimos tiempos dentro de una concepción que se ha desplazado hacia un nuevo contenido de carácter colectivo y de esencia netamente gremial.

Es necesario considerar con relación con la huelga las causas determinantes de este recurso, sin desconocerse de igual modo el problema jurídico-político que actúa como escenario para la determinación de los diversos enfoques que registra la historia de este medio de acción del trabajo en su lucha contra el capital.

Al encontrarse los trabajadores desamparados de toda protección por parte del estado y en ausencia de normas legales que les sirvieran para el logro de sus reivindicaciones sociales, lógicamente debieran de recurrir al juego de su última carta, es la huelga un recurso de auto defensa porque de lo contrario sería aniquilado por el capital.

Los derechos de los obreros como individuo están ligados a los derechos del grupo obrero, de los sindicatos y otros grupos



en el proceso de la elaboración del dercho colectivo.

Asi lo afirma MARIO DE LA CUEVA, cuando expresa que "la huelga tiene el mismo fundamento social del derecho colectivo del trabajo y particularmente, de la asociación profesional".

Explica este autor el nuevo fundamento de la huelga, frente a la evolución que se ha operado, manifestando que si antes "La - huelga era la suma de derechos individuales", hoy al cambiar la - concepción de la sociedad y admitirse que en su seno no solamente actuan los individuos sino también los grupos, se abrieron las - puertas para un nuevo fundamento de la huelga los intereses colectivos tiene la misma realidad social que los individuales y merecen el mismo respeto del orden jurídico por tanto si el derecho protege los intereses del empresario debe parar igualmente los - intereses de la colectividad obrera".

MARIO DE LA CUEVA. afirmaba que el fundamento social de la - huelga era la necesidad de buscar por mayoria de los trabajadores la forma de suspender las labores en una empresa, como consecuencia de las injusticias del orden jurídico y económico.

La huelga actua como un instrumento de lucha entre la clase obrera y la patronal y si bien termina en un arreglo que se manifiesta en la convención colectiva, este es el resultado de la generalidad de los casos de la gravitación de la fuerza sobre el derecho del imperio de la coacción sobre la razón.

Aparte de esto muchas veces la huelga ha sido utilizada como una acción de recursos en la lucha de clases, donde actua con viol

C A P I T U L O    I I I

L A   H U E L G A   Y   L O S   T R A B A J A D O R E S

D E L   S E R V I C I O   P U B L I C O

Como la huelga tiene una vinculación con fines económicos directos o indirectos, con la actividad que puedan llegar a afectar los servicios públicos es necesario comprender la noción de servicio público primeramente.

EUSTORGIO SARRIA en su obra del Derecho Administrativo hace un estudio de los servicios públicos definiendolos de esta manera es toda actividad en caminata a satisfacer una necesidad de carácter general, en forma continua y obligatoria,, según las ordenaciones del derecho público bien sea que la prestación este a cargo del Estado directamente o de concesionarios o administradores delegados.

El principio constitucional, sobre la prohibición de la huelga en los servicios públicos, obedece a que ellos por ser una necesidad que el Estado esta en la obligación de satisfacer en una forma continuada, ya sea directa o indirectamente, no permitiendo por esta razón la suspensión de ellos, pues traeria como consecuencia un desequilibrio en el orden social, y el caos en la administración interna del Estado. Por este motivo una huelga en los servicios públicos seria gremial en su origen pero antisociales en sus consecuencias, por ello se explica que no se admite su declaración en los servicios públicos.

del servicio público, no solo los que laboran con el Estado, sino todos aquellos que trabajan en actividades agropecuarias, del transporte, provisión de energía, de asistencia, hospitalaria, de salud y de economía pública, como en los códigos más o menos similar se consigna en los códigos de Colombia, Panamá, Guatemala, Salvador, y Brazil, en este último la prohibición se hace extensiva a los centros educacionales.

En Argetina si bien no tiene vigilancia sobre una ley especial con relación a la huelga, se tiene un decreto especial que castiga como un hecho delectivo. la huelga en los servicios públicos o en empresas Semi-Oficiales o particulares que tengan a su cargo un servicio público.

En Panamá no obstante la prohibición sobre la interrupción de las empresas de servicios públicos, faculta en el caso de que ellos se produzcan a que el ejetuvio asuma la dirección y administración necesaria para restablecer el citado servicio.

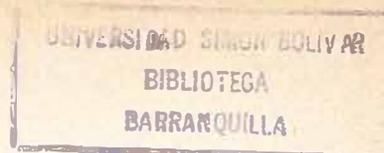
Brazil, por decreto de la ley estable que si la cesación del trabajo se produce en las actividades prohibidas, el tribunal competente podra ordenar la desocupación del establecimiento nombrando un Gerente para la aseguración de la explotación hasta que termine la obstinación del responsable.

Entre nosotros el Decreto 99 de 1.965, por el cual se toman medidas para garantizar la presentación de los servicios públicos

bros que integran la comisión negociadora que defiendan los resultados obtenidos y al mismo tiempo que expliquen porque se hicieron las concepciones en caso de haberlas hecho.

Cuando la negociación por cualquier circunstancia se realiza entre una sociedad de empleadores o una gran compañía y varios - sindicatos locales, es habitual que cada sindicato recomienda -- las causulas que desea ver incluidas en el pliego de peticiones.

Estos representantes, en consulta con las autoridades de la federación o confederación, deciden la exacta naturaleza de las - demandas que deben hacerse y deben elegir entre los diferentes -- sindicato la comisión negociadora, por lo tanto, la convencion colectiva en caso de llegar a firmarse debe, ser sometida a la ratificación de los afiliados o a los diferentes sindicatos.



C A P I T U L O    I I  
C O N V E N C I O N   C O L E C T I V A  
D E   T R A B A J O

El criterio de lo que es la convención Colectiva de Trabajo viene siendo mal utilizada por los sindicatos, disminuyendo por ello su valor significativo, por dos razones esenciales.

1) Teóricamente y prácticamente este instrumento jurídico con las viejas concepciones del derecho civil, y.

2) No se ha entendido claramente el papel que asume el Estado como el instrumento del gran capital, sobre todo a partir de la reforma administrativa de 1.969.

La mayoría de los autores coinciden en señalar la convención colectiva, como "El fin supremo del Derecho Laboral", fruto de las grandes luchas de las masas trabajadoras.

Efectivamente la convención colectiva del Trabajo se presenta en formas jurídicas más concretas a partir del desarrollo del capitalismo Industrial.

ORIGEN DE LA PALABRA CONVENCION: La palabra Convención se origina del latín CONVENTIO, procedente de CONVENIR, CONVENIUN, que significa acuerdo de dos o más personas sobre una misma cosa. La convención integra el género y la especie, el contrato.

Teniendo en cuenta que no puede haber contrato sin que medir el acuerdo de las partes, evidentemente todo

C A P I T U L O    I I I

C O N V E N C I O N    C O L E C T I V A

C O N C E P T O    G E N E R A L

Es importante e interesante aunque sea en forma somera, ver - en que consiste la convención.

El artículo 467 del C.S.del T, define la Convención Colectiva de la siguiente manera.

Es la que se celebra entre uno o varios patrones o asociaciones patronales, por una parte y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

Esta definición privalista legal, corresponde a la del código de napoleón de donde nuestra legislación ha recogido diversos aspectos.

Muchos autores definieron la CONVENCION COLECTIVA así: KROTOSchin "es la autonomia de la cual gozan las asociaciones profesionales que implican sobre todo la libertad de organizar y configurar las relaciones profesionales y las condiciones de trabajo dentro del espacio libre que deja la legislación del Estado".

CHARLES DE VISCHER. "Es un derecho autónomo que se impone al grupo de obreros y al empresari● y cuyo origen es un contrato entre una asociación de trabajadores y un empresario".

### C O N C L U C I O N E S

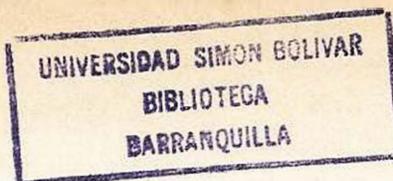
El fenómeno jurídico Laboral llamado comunmente DERECHO DE HUELGA, es posible hallarle soluciones buscando el problema no desde el punto de vista jurídico, sino desde el punto de vista de la Economía ya que sus raíces abarcan los marcos de la producción.

Si una vez analizadas las cuasas de la huelga vemos que solo obedece a problemas económicos-sociales, producto de las relaciones de producción obrero-patronales.

LA HUELGA, no es otra cosa que el reflejo del descontento en que se encuentran las masas trabajadoras que vienen sufriendo desde épocas inmemoriables, el azote de quienes tienen en sus manos los medios de producción.

En colombia la HUELGA como garantía Laboral, se acabaron ya -- que las unicas huelgas que han tenido exito son aquellas mal llamadas LEGALES! y que se han dado desde 1.959.

El fetechismo legal del llamado Derecho de HUELGA en Colombia ha eliminado esta garantía jurídica para los trabajadores por las multiples trabas que se le han impuesto como requisitos preliminares a la declaratoria de la huelga, ademas el arbitramento excluyente de la huelga con el intervencionismo del Estado con su represión armada..



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

- |                    |   |
|--------------------|---|
| TISSEMIAUN MARIANO | Las contiendas del trabajo y el régimen jurídico para su solución.          |
| PEREZ BOTIJA       | Curso de derecho del trabajo.   |
| KROTOSCHIN         | Instituciones del derecho de trabajo.                                       |
| CEPEDA VILLAREAL   | concepto y clasificación de los conflictos de trabajo. Revista del trabajo. |
| TRUEBA URBINA      | Derecho procesal del trabajo.   |
| DE LA CUEVA        | Derecho Mejicano del trabajo.   |
| CABANELLAS         | Tratado de derecho labora.  |
| CASTORERA          | Tratado del derecho obrero.   |
| CALDERA            | Derecho del trabajo.  |
| CALLAR FOLCH       | Derecho español del trabajo.  |
| DIELSA             | Ciencia de la administración.   |
| MARITAIN           | Los derechos del hombre.  |
| CARNELÜTTI         | Derecho o delito de huelga.   |
| CARVAJAL Y CAMILO  | Nuevo enfoque del derecho de trabajo.                                       |
| ORTEGA TORRES      | Codigo sustantivo del trabajo.  |