

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION  
PROCESOS TECNICOS

EL DERECHO DE HUELGA

TESIS DE GRADO

EL DERECHO DE HUELGA

PRESENTADA POR: HUGO LIZARDO RUIZ PARA OPTAR AL TITULO DE  
ABOGADO EN DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

PASTO,

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

Con Amor  
A mi hijo  
EL DERECHO DE HUELGA  
Quizá

PASTO,

AV  
T  
351 592  
R 274  
U

UNIVERSIDAD DE MARINO  
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION

298467

No. 298467  
Valor \$ 1.000.000  
Fecha 2-10-19  
Fac. *Administración*  
Librería *Autónoma* Comp. *Autónoma*

(Con Amor)  
A mi hijo Fugo Andrés Ruiz J.

AN  
T  
331.592  
R934  
Ej. 1



EL PERIÓDICO DE HUELGA  
UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION

298467

ENTREGADO No. .... Ej. 1  
Valor *Primo -*  
CAPITULO I Fecha *7-20-83*  
MOTIVACION Y FINES DE LA HUELGA Fac. *Alcaldía* Canje .....  
1. Librería *autor* Comp. *Trabajo del*

- 1. Mundo Social.
- 2. La huelga concebida como un derecho.
- 3. "La Facultad no se hace responsable y las Huelgas de las opiniones emitidas en la Tesis, las cuales deben considerarse como propias de su autor".
- 5. Huelgas Generales.

CAPITULO II  
LA HUELGA Y SUS EFECTOS

- 1. Huelga y Violencia.
- 2. Huelga y Perjuicio Social.
- 3. Huelga y Sociedad Capitalista.
- 4. Huelga y Crisis de la Sociedad Capitalista.
- 5. Finalidad que persiguen los Trabajadores.

298467

## CAPITULO III EL DERECHO DE HUELGA

### ETAPAS HISTORICAS DE LA HUELGA

#### INTRODUCCION

#### CAPITULO I

#### MOTIVACION Y FINES DE LA HUELGA

1. La Huelga concebida como un Hecho o Fenómeno del Mundo Social.

#### EL DERECHO DE HUELGA EN COLOMBIA

2. La Huelga concebida como un Derecho.
  1. Huelgas y Funcionarios Públicos.
  3. La Huelga Económica o Profesional y las Huelgas de Protestas.
  3. Características de Suspensión del Trabajo.
  4. Huelga de Solidaridad o Simpatía.
  4. Huelga Colectiva.
  5. Huelgas Generales.
  5. Voluntarias

#### CAPITULO II

#### LA HUELGA Y SUS EFECTOS

1. Huelga y Violencia.
2. Huelga y Perjuicio Social.
3. Huelga y Sociedad Capitalista.
4. Huelga y Crisis de la Sociedad Capitalista
5. Finalidad que persiguen los Trabajadores.

9.3 Huelga de los Esclavos.

### CAPITULO III

#### ETAPAS HISTORICAS DE LA HUELGA PARA LA DECLARATORIA DE HUELGA

1. De Prohibición o Ilegalidad.
2. Tolerancia
3. De Legalidad y de Protección.
  2. Efectos Jurídicos de la Huelga.

### CAPITULO IV Suspensión Colectiva Ilegal del Trabajo.

#### EL DERECHO DE HUELGA EN COLOMBIA

1. Huelgas y Funcionarios Públicos.
2. Qué es Suspensión del Trabajo.
3. Características de Suspensión del Trabajo.

### CAPITULO V

#### LA HUELGA EN COLOMBIA

4. Huelga Colectiva.
5. Voluntarias
6. Temporal
7. Pacífica
8. Ininterrumpida
9. Las Huelgas más destacadas en la Primera Mitad del Siglo XX
  - 9.1 Dominación Económica
  - 9.2 La Huelga de los Trabajadores de la Tropical Oil Company de 1924.
  - 9.3 Huelga de las Bananeras.

## CAPITULO V

### REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA DECLARATORIA DE HUELGA

1. Oportunidad legal para la Iniciación de la Huelga.
2. Efectos Jurídicos de la Huelga.
3. Suspensión Colectiva Ilegal del Trabajo.
4. Declaratoria de Ilegalidad.
5. Empresa o Entidad Patronal en donde se Cumple la Suspensión del Trabajo.

#### INTRODUCCION

## CAPITULO VI

Convencido de la importancia incuestionable del Derecho de huelga en el campo laboral, he elaborado este trabajo de tesis, el cual representa el esfuerzo de querer sistematizar un material sistematizado sobre el tema.

Como es de conocimiento general, en los últimos años, las huelgas se han vuelto extraordinariamente frecuentes en todo el mundo, y no hay país en donde no se haya realizado una huelga.

Por lo tanto podemos tener una explicación sobre la difusión de las huelgas y esta la encontramos en los relatos

de las personas a quienes les ha tocado vivir esta experiencia, por participación personal, por los periódicos y por todos los medios de difusión existentes.

Es así como podemos ver que las huelgas surgen y se extienden allí donde aparecen y se multiplican las grandes fábricas, en donde laboran centenares de obreros; la gran producción; especialmente en los países capitalistas casi siempre conduce a las huelgas, el capitalismo lleva necesariamente a la lucha de los obreros contra los patronos, como consecuencia de las contradicciones propias del sistema;

#### INTRODUCCION

propia del sistema; en el cual los medios de producción son de propiedad privada, viéndose al obrero en la necesidad de vender su fuerza de trabajo por un salario irrisorio. Convencido de la importancia incuestionable del Derecho de Huelga en el Campo laboral, he elaborado este trabajo serio, incapaz de cubrir las necesidades mínimas para la subsistencia de él y de su familia. investigativo el cual representa el esfuerzo de querer contribuir con un material sistematizado sobre el tema.

Por otra parte, el capitalista o patrono trata por todos los medios de reducir el salario, pues mientras menor es el salario, mayor será su ganancia. En todo el mundo, y no hay país en donde no se haya realizado una huelga. el obrero trata de obtener el mayor salario posible, para mejorar sus condiciones de vida, presentándose una lucha constante por el salario, el obrero siempre lo

Por lo tanto podemos tener una explicación sobre la difusión de las huelgas y esta la encontramos en los relatos

de las personas a quienes les ha tocado vivir esta experiencia, por participación personal, por los periódicos y por todos los medios de difusión existentes.

Es así como podemos ver que las huelgas surgen y se extienden allí donde aparecen y se multiplican las grandes fábricas, en donde laboran centenares de obreros; la gran producción, especialmente en los países capitalistas casi siempre conduce a las huelgas, el capitalismo lleva necesariamente a la lucha de los obreros contra los patronos, como consecuencia de las contradicciones propias del sistema; en el cual los medios de producción son de propiedad privada, viéndose el obrero en la necesidad de vender su fuerza de trabajo por un salario irrisorio, incapaz de cubrir las necesidades mínimas para la subsistencia de él y de su familia.

Por otra parte, el capitalista o patrono trata por todos los medios de reducir el salario, pues mientras menos entregue al asalariado mayor será su ganancia. En este juego el obrero trata de obtener el mayor salario posible, para mejorar sus condiciones de vida, presentándose una lucha constante por el salario, el obrero siente la necesidad de organizarse a través de los sindicatos y de

esta forma hacer uso del derecho de huelga para solucionar aunque sea en parte, el constante problema al que se vé avocado. del presente trabajo también analizaremos el tortuoso camino que ha tenido que transitar la clase obrera. Teniendo en cuenta lo anterior, en el presente trabajo se analizan importantes aspectos del derecho de huelga. Para ello hemos dividido el Trabajo en siete capítulos, debidamente distribuidos los cuales versan sobre los fines, de la huelga sus efectos, etapas históricas, el derecho de huelga en nuestro país, requisitos, legalidad, procedimiento para hacer la declaratoria, y, sobre todo, la crisis del derecho de Huelga en Colombia, haciendo énfasis en este aspecto el cual ha llegado a ser tan precario que bien puede decirse que en la práctica llega a desaparecer, esto por la avalancha de leyes y decretos con fuerza de ley expedidos estos últimos unas veces, en virtud de las facultades legislativas que ha otorgado el Congreso al Presidente de la República, otras que han ido arrebatando la clase trabajadora, derechos y garantías conquistadas en arduas luchas desde hacía muchos años, siendo, quizá, el derecho de Huelga el más afectado, esto nos demuestra la ampliación de actividades laborales calificadas como de servicio público, con el fin de suprimir a los trabajadores vinculados a ellas el de-

recho de Huelga.

En el curso del presente trabajo también analizaremos el tortuoso camino que ha tenido que transitar la clase obrera en la búsqueda de mejores condiciones de vida y de trabajo. Ha sido esa senda la que le ha deparado toda clase de experiencia y conciencia de clase que hoy acumula en su haber, para formar las organizaciones sindicales con un carácter unitario, en donde reine la disciplina, la solidaridad, la fraternidad, en bien de toda la clase obrera.

## CAPITULO I

### MOTIVACIONES Y FINES DE LA HUELGA

El presente trabajo tiene como finalidad analizar las motivaciones y fines de la huelga, así como el papel que desempeña en la vida social. En ella se busca la conciencia de la clase que las organizaciones sindicales deben tener para cumplir a los trabajadores, a la vez que se analiza la capacidad de lucha y la organización de la misma.

Las huelgas de trabajadores, consideradas legales e ilegales, legítimas e ilegítimas, son la prueba de fuerza de las organizaciones sindicales, desde el punto que son la evidencia que se produce en el momento de la lucha.

La importancia de las huelgas para la clase obrera y la lucha por sus intereses, así como la necesidad de la organización y la acción colectiva, se manifiesta en la historia de la clase obrera y en la lucha por sus intereses. La huelga es el medio y el momento en que los trabajadores sindicalizados, por medio de la acción colectiva, se enfrentan al poder del patrón y del Estado, para exigir la realización de sus reivindicaciones y para defender sus intereses. La huelga es el momento en que la clase obrera se manifiesta como una fuerza social independiente y organizada.

## I. MOTIVACIONES Y FINES DE LA HUELGA

### CAPITULO I

#### MOTIVACIONES Y FINES DE LA HUELGA

Las huelgas son, a no dudarlo, las manifestaciones más visibles y públicas de los Sindicatos y que constituyen la forma más definitivamente colectiva y de unidad de acción volcada hacia el medio social. En ellas se pone a prueba la conciencia de la clase que las organizaciones sindicales hayan logrado inculcar a los trabajadores, a través de las huelgas, la capacidad de lucha y su organización.

Las huelgas de trabajadores, consideradas legales e ilegales, legítimas o ilegítimas, son la prueba de fuego de las organizaciones sindicales, hasta el punto que pugna de afirmarse que su poderío se juzga a través de ellas.

La conciencia de clase dice relación a la madurez política que hayan logrado adquirir, tanto los dirigentes sindicales como los afiliados a la organización, y ella es de importancia suma, ya que la Huelga es el último y máximo recurso que las organizaciones sindicales, pueden emplear para enfrentarse al patrono, débil o poderoso, pero en todo caso, perteneciente a una clase social antagónica y con unos intereses económicos y políticos contrapuestos. Es por lo tanto la conciencia de clase en los trabajadores, cuando ella existe realmente y se ha desarrollado, lo que debe ponerse en manifiesto en mayor

#### I. MOTIVACIONES Y FINES DE LA HUELGA

grade en el movimiento huelguístico. Las huelgas son, a no dudarlo, las manifestaciones más visibles y públicas de los Sindicatos y que constituyen la forma más definitivamente colectiva y de unidad de acción volcada hacia el medio social. En ellas se pone a prueba la conciencia de la clase que las organizaciones de lucha para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, les dan un gran significado como movimiento de la vez que determinan su capacidad de lucha y su organización. En la concepción de objetivos inmediatos que, sin embargo, tienen un gran alcance político social, pues

Las huelgas de trabajadores, considérense legales o ilegales, legítimas o ilegítimas, son la prueba de fuego de transformar la sociedad como único medio de terminar con los conflictos de trabajo, de afirmarse que su poderío se juzga a través de ellas.

La conciencia de clase dice relación a la madurez política que hayan logrado adquirir, tanto los dirigentes sindicales como los afiliados a la organización, y ella es de importancia suma, ya que la Huelga es el último y máximo recurso que las organizaciones sindicales, pueden emplear para enfrentarse al patrono, débil o poderoso, pero en todo caso, perteneciente a una clase social antagónica y con unos intereses económicos y políticos contrapuestos. Es por lo tanto la conciencia de clase en los trabajadores, cuando ella existe realmente y se ha desarrollado, la que debe ponerse de manifiesto en mayor grado en el movimiento huelguístico.

Las Huelgas persiguen crear la conciencia de clase en los trabajadores y enseña a los obreros a comprender dónde radica la fuerza de los patronos, siendo un instrumento de lucha para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, les dan un gran significado como movimiento de masas en la consecución de objetivos inmediatos que, sin embargo, tienen un gran alcance político social, pues forman y acrecientan los sentimientos de solidaridad entre los trabajadores y ponen de manifiesto la necesidad de transformar la sociedad como único medio de terminar con los conflictos de trabajo.

1. LA HUELGA CONCEBIDA COMO UN HECHO O FENOMENO DEL MUNDO SOCIAL que se cometen contra los trabajadores en el orden disciplinario, o por incumplimiento patronal
2. La Huelga concebida como un hecho o fenómeno del mundo social, esto es, objetivamente, independiente, de su licitud o ilicitud, es la manifestación de un conflicto social en el que puede ir implicado un sector más o menos grande de la actividad laboral, cuando es un enfrentamiento entre un patrono o grupo de patronos y sus trabajadores, sin mayor trascendencia al campo político; o toda la sociedad o parte de ella cuando los huelguistas se enfrentan a las autoridades estatales con fines políticos.
3. Como fenómeno puramente social, esto es, sin tener en cuenta consideraciones de orden jurídico, las huelgas pueden tener las más variadas motivaciones y, persigue con ellas los más variados fines en favor de la clase obrera. Unas veces se producen como un medio de lucha contra los patronos, que no han querido acceder en forma favorable o satisfactoria a los requerimientos de mejoramiento de las condiciones de trabajo en el desarrollo de una convención colectiva, por lo cual podemos denominarlas, huelgas económicas o pro-

fesionales. Otras veces se presentan por los abusos o arbitrariedades que se cometen contra los trabajadores en el orden disciplinario, o por incumplimiento patronal de los contratos colectivos de trabajo o por violaciones a la misma ley.

De tal manera que el movimiento huelguístico es, por

2. LA HUELGA CONCEBIDA COMO UN DERECHO como un paso más en el desarrollo del conflicto. Cuando este último

La Huelga es una institución de la Legislación del Trabajo y su ejercicio está sujeto a una serie de requisitos cuyo cumplimiento cabal la hacen lícita; cu ya violación total o parcial la hacen ilícita, es así como en muchas legislaciones del mundo se contempla este derecho. En la legislación nuestra está consagrada en el art. 18 de la Constitución Nacional y reglamentada en el Código Sustantivo del Trabajo en los arts. 429 y subsiguientes.

Ello es deseado para mejorar las condiciones de tra

3. LAS HUELGAS ECONOMICAS O PROFESIONALES Y LAS HUELGAS PROTESTA

por mayores beneficios, y no se pasa, enton-  
ces, del puro pletoreamiento reformista.

Estas huelgas suponen la existencia de una situación conflictiva de la comunidad de trabajadores con el patrono o empresa en donde ellas se realizan.

Cuando el correspondiente ordenamiento jurídico reconoce el derecho de Huelga a los trabajadores, las huelgas económicas o profesionales se consideran legítimas, pero a condición de que se hayan agotado determinadas etapas o trámites previstos en la ley. De tal manera que el movimiento huelguístico es perfectamente previsible y se espera como un paso más en el desarrollo del conflicto. Cuando esto último no ocurre, se presenta entonces, el fenómeno de las huelgas intempestivas, bien sea porque rompen abruptamente el curso de negociaciones que se están llevando a cabo o porque se presentan sin que tales negociaciones se hayan ni siquiera iniciado.

terminada anterioridad respecto a los hechos del conflicto

Las Huelgas Económicas se las lleva a cabo como medio o instrumento para alcanzar sus limitados fines, también como forma de presionar el arreglo de un conflicto desatado para mejorar las condiciones de trabajo y contratación, esto es forzar a los patronos a otorgar mayores beneficios, y no se pasa, entonces, del mero planteamiento reformista.

#### 4. HUELGAS DE SOLIDARIDAD O SIMPATIA

Las Huelgas de Solidaridad o Simpatía, son aquellas

que sin haber una existencia de una situación conflictiva de la comunidad de trabajadores con el patrono o empresa en donde ellos se realizan, también se producen huelgas para coadyuvar las que se están realizando en contra de otros patronos que han entrado en conflicto con sus trabajadores y es por este hecho, que se denominan de Solidaridad o Simpatía.

#### 5. HUELGAS GENERALES

Las Huelgas Generales, son aquellas que excluyen cualquier situación conflictiva de carácter laboral particular y se dirigen directamente en contra de determinada autoridad estatal o en contra del Gobierno en general para protestar contra algún acto que se considere lesivo de los intereses de los trabajadores, o para obligar a las autoridades gubernamentales a obrar en determinado sentido. Estas huelgas se extienden a todo el territorio nacional, o por lo menos, alcanzan a paralizar gran parte de el de ahí su denominación de Huelgas Generales.



I. HUELGA Y VIOLENCIA

Siendo el proceso histórico de las Huelgas, en los diferentes países, puede comprobarse que, en general ellas han perdido el carácter violento que tuvieron en un principio, quienes han estudiado este fenómeno han llegado a la conclusión de que ello ha ocurrido precisamente en aquellos países en donde el sindicalismo ha rebasado mayor desarrollo y se encuentra más fuerte, demostrándose así que la organización sindical, a pesar de que obra como preparadora, impulsora

II. LA HUELGA Y SUS EFECTOS

y dirigente del movimiento, sin embargo, opera también como factor disciplina y control de los trabajos. En los últimos años las Huelgas obreras se han vuelto cada vez más frecuentes, tanto en los países capitalistas como en países socialistas, puesto que los obreros han entendido que la Huelga es el medio más eficaz para conseguir sus reivindicaciones cuando los patronos niegan o desconocen sus derechos, por consiguiente toda huelga trae consigo sus efectos y estos serán favorables en la medida en que los obreros hayan adquirido cierto grado de conciencia de clase y de capacidad de lucha a través del Sindicato. Los efectos pueden ser diferentes ya sea de orden económico, político y social.

1. HUELGA Y VIOLENCIA. Este es, huelgas que no proceden como movimientos espontáneos de los trabajadores, sino que son el resultado del proceso histórico de las Huelgas, en los diferentes países, puede comprobarse que, en general, ellas han perdido el carácter violento que tuvieron en un principio, quienes han estudiado este fenómeno han llegado a la conclusión de que ello ha ocurrido precisamente en aquellos países en donde el sindicalismo ha cobrado mayor desarrollo y se encuentra más fuerte, demostrándose así que la organización sindical, a pesar de que obre como preparadora, impulsora y dirigente del movimiento, sin embargo, opera también como factor disciplina y control de los trabajadores a fin de que no se desboquen en actos de violencia y anarquía. De esta opinión es RENE TREANTON, quien al respecto dice: "Puede emitirse dos hipótesis; la primera es que los actos de violencia se producen en función inversa del control que los sindicatos ejercen sobre las huelgas; la segunda que la violencia tiende pues a disminuir en los países donde se fortalece el sindicalismo". 1/

Las huelgas realizadas por los trabajadores al margen de las No obstante, desde hace algunos años se viene presentando con gran frecuencia y reiteración el fenómeno

de las "Huelgas Violentas", esto es, huelgas que se producen como movimientos espontáneos de los trabajadores, sin obedecer a directrices oficiales de los sindicatos o de sus líderes, y, aún más contrariando sus propias órdenes. Se abre así entonces, una nueva perspectiva del resurgimiento de la violencia en las huelgas, por la pérdida del control de los sindicatos y sus directivas sobre las masas trabajadoras, salvo desde luego si de entre éstas mismas surgen otros mecanismos de disciplina y auto-control. La razón de la necesidad imperiosa de preservar el orden público.

El fenómeno de las "Huelgas violentas o salvajes", muy extendido en algunos países se debe a un síntoma inequívoco de la crisis que afronta el sindicalismo de conciliación. Al respecto, Jesús Salvador y Fernando Almen-dros, tratadistas de Derecho Laboral dicen: y "Las crisis del sindicalismo de conciliación se viene expresando últimamente a través del fenómeno de las huelgas salvajes, que si no es nuevo, si lo es en su extensión y generalidad".

### B. HUELGA Y PERJUICIO SOCIAL

Las huelgas realizadas por los trabajadores al margen de las organizaciones sindicales, y con frecuencia desconociendo sus propias órdenes se producen hoy, en efecto,

con una frecuencia desconocida en las etapas anteriores al movimiento sindical.

"Con independencia del proceso de afirmación y ampliación de los movimientos huelguísticos se producen tras un período pacífico en el que se ha esperado inútilmente la solución del conflicto. Con tales actos de violencia se busca llamar la atención del público, a la vez que forzan la intervención estatal en favor de los trabajadores, en razón de la necesidad imperiosa de preservar el orden público.

También es común que cuando en las huelgas participa un gran número de trabajadores, o cuando con ellas se afecta la prestación de servicios de vital importancia para la sociedad, se crea un ambiente de tensión y zozobra, muy propio para que se desencadenen sabotajes y actos terroristas que perturban el orden público y hacen intervenir a las autoridades estatales.

## 2. HUELGA Y PERJUICIO SOCIAL

De las huelgas se ha escrito mucho en contra. Se las presenta como algo indeseable; como expresión de

barbarie, como un hecho que rompe la solidaridad social y que altera el normal desarrollo de la sociedad. (ver, etc.) o en los servicios públicos, sanitarios o de energía y acueducto.

El juicio adverso a la huelga fue muy corriente en el siglo pasado, principalmente antes de que los Estados, empezaran a reconocerla como un derecho de los trabajadores. PEDRO JOSE PROUDHON, decía: "La huelga de los obreros es ilegal, y esto lo dice el Código Penal, sino el sistema económico, la necesidad del orden establecido ....Que cada obrero individualmente tenga libertad de disponer de su persona y de sus brazos, se puede tolerar; pero que los obreros recurran mediante coaliciones a la violencia contra el monopolio, es cosa que la sociedad no puede permitir". 2/

En verdad, las huelgas no pueden considerarse de suyo buenas y recomendables. Imposible negar los grandes traumas económicos y sociales que ocasionan las huelgas, principalmente si con ellas se afectan actividades de servicio público. Piénsese, en efecto, en los grandes trastornos que se ocasionan en las actividades cotidianas con una huelga en el sector de los transportes, particularmente el terrestre; o en la producción de combustibles (petróleo, gasolina, etc.) o en el de los alimentos, espe-

cialmente cuando son aquellos imprescindibles en el consumo diario de las gentes (leche, grasas, azúcar, pan, etc.) o en los servicios públicos, sanitarios o de energía y acueducto.

de presión entre las gentes que claman por la solución. Empero, de nada sirven los juicios de valor que se emitan sobre las huelgas afirmar que ellas son malas; que hacen daño a la sociedad; que ocasionan perjuicios a los patronos contra quienes se dirigen, y aún a los mismos trabajadores huelguistas porque se verán privados de sus salarios, es algo que sobra decirlo. Lo cierto es que las huelgas tienen una profunda causación social; se generan por las mismas condiciones en que se debate la clase trabajadora. Ellas no se dan por sí o por un racional capricho de los trabajadores. Es su situación misma, su desesperada lucha por mejorar en algo sus condiciones de vida la que los empuja a tan extrema posición. Exigir o pedirles que no lo hagan, es como exigirle o pedirle a quien se encuentra en peligro de perder su vida que no se defienda o que no esquivé el peligro.

Dados los perjuicios y los inevitables trastornos que se producen con las huelgas, es obvio que para las gentes resulta ser algo que no se mira con buenos ojos; la incon

formidad es lo normal; la aceptación en cambio, resulta ser lo insólito. Cuando ellas se prolongan demasiado, de tal manera que sus efectos se van sintiendo en mayor grado, se forman corrientes de opinión y hasta grupos de presión entre las gentes que claman por la solución rápida del conflicto y para exigir de las autoridades gubernamentales su intervención, bien para que medie entre las partes o tomar decisiones de acuerdo a la ley establecida.

económico, social, político, etc.

### 3. HUELGA Y SOCIEDAD CAPITALISTA

La verdad es que las huelgas de trabajadores comun-  
Es frecuente encontrar en los autores que se ocupan de estudiar los aspectos políticos, jurídicos y sociológicos que presentan el fenómeno de la huelga, una cierta satisfacción porque en los países de régimen capitalista ella se encuentra consagrada como un derecho en las constituciones y las leyes. Y es así como se presenta la huelga como un elemento normal en el funcionamiento económico de la sociedad; como un fenómeno que expresa la movilidad social y que tiende a guardar el equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo).

En conclusión, las huelgas de trabajadores no revelan

Si no la profundidad estructural de la lucha de clases en la sociedad capitalista. Esa concepción está en cuanto demuestra lo inevitable de las huelgas en la sociedad capitalista, dado el conflicto permanente que subyace en ellas, pero en cuanto se presenta la huelga como un elemento de progreso social y político y de comparación ostentosa con los países socialistas, indudablemente que resulta inaceptable. Este punto de vista no resiste ningún análisis crítico serio, cualquiera sea el ángulo del que se mire: económico, social, político, etc.

#### 4. HUELGA Y CRISIS DE LA SOCIEDAD CAPITALISTA

La verdad es que las huelgas de trabajadores denuncian el estado crítico de una sociedad en que las fuerzas del trabajo tienen que dejar de producir para luchar por obtener nuevas condiciones económicas y laborales que armonicen con el acelerado cambio de los tiempos y el permanente y desmesurado crecimiento y costo de vida. Resulta, así que la huelga aparece como una legítima defensa de los trabajadores, una auto tutela de sus intereses ante la inercia o incapacidad de los detentadores del poder político y económico para brindarles efectiva protección.

En conclusión, las huelgas de trabajadores no revelan

si no la profundidad estructural de la lucha de clases en la sociedad capitalista. Esa concepción optimista de la huelga a la que se alude, se revela más infundada todavía si se tiene en cuenta que la crisis por la que atraviesa actualmente la sociedad capitalista han ido determinando un proceso de regresión en el derecho de huelga, bien sea suprimiéndola en algunos sectores de la producción o para algún gran número de trabajadores, limitándolo.

#### 4. HUELGA Y CRISIS DE LA SOCIEDAD CAPITALISTA

Las épocas de crisis económicas por las que cíclicamente atraviesan los países de régimen social capitalista son un verdadero "caldo de cultivo" de las huelgas. A medida que asciende el costo de vida, que el dinero va perdiendo valor adquisitivo y que por consiguiente los salarios de los trabajadores no alcanzan ni siquiera para adquirir los bienes y productos más necesarios para poder subsistir, es por esta situación que el inconformismo se acrecienta y la clase trabajadora protesta, y esta poco a poco se va generalizando más.

Golpeados reciamente por estas crisis, que los hunde mucho más en la miseria, los trabajadores sienten en tonces, la necesidad de que sus salarios se aumenten y de que se les dé mayor protección contra la posibilidad de perder su empleo, es decir de tener su estabilidad laboral, así, se unen para formar sus sindicatos a través de ellos luchar por reivindicaciones. Por esta razón sus peticiones se vuelven más frecuentes y representativas de mayores erogaciones económicas para los patronos. Como éstos a su vez no van a estar dispuestos a que sus utilidades desciendan por el mayor número de exigencias de los trabajadores, o por la cuantía de las mismas, los conflictos laborales se presentan en mayor número y a niveles más agudos. Al respecto V.I. LENIN, dice: de Seguridad, "Cuando la industria prospera, los patronos obtienen grandes beneficios y no piensan en repartírselos con los obreros; pero durante la crisis los patronos tratan de cargar las pérdidas sobre los obreros".

En estas circunstancias, las huelgas estallan aquí y allá, se multiplican en todos los sectores: en el público y en el privado y con características alarmantes. Se da una verdadera epidemia huelguística;

el "ejemplo", el contagio emotivo y el estímulo "de los demás", se convierte en factores coadyuvantes. Los indecisos se deciden y se lanzan a la lucha por sus derechos y los decididos son estimulados y la realizan con mayor vehemencia. Es en estos momentos en que las prohibiciones, limitaciones o reglamentaciones y represiones establecidas por el régimen imperante a través de sus leyes con respecto a la huelga se quedan con más frecuencia escritos y todo aparato estatal llega a ser impotente para controlar la situación dentro de un verdadero régimen de derecho, por lo cual se tiene que recurrir a las medidas más extremas e inhumanas en contra de la clase trabajadora, y también a las medidas de excepción, como el estado de sitio, el Estatuto de Seguridad, como en nuestro país y con ellas, las torturas, encarcelamientos, los genocidios.

##### 5. FINALIDAD QUE PERSIGUEN LOS TRABAJADORES

El artículo 18 de la Constitución Nacional, consagra como ya hemos dicho, el derecho de huelga en Colombia, nada dice sobre la finalidad con que pueda ser ejercida. Es el Código Sustantivo del Trabajo al defi-

nir en el art. 429 la Huelga, el que a su texto dice: "Se entiende por 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 patrones y previos los trámites establecidos en el presente trámite. De manera clara, precisa e indubitable señala o especifica únicamente los fines "económicos" y "profesionales propuestos a sus patrones". Exigiéndose así que los fines perseguidos por los trabajadores con la huelga sean de naturaleza económica y profesional. Se excluye por consiguiente, la posibilidad de que el derecho de huelga pueda utilizarse para la consecución de fines distintos a los señalados. En esta forma quedan prescritas de nuestro derecho las llamadas "Huelgas políticas" y las "Huelgas de Protesta".

define el derecho de huelga queda reducido únicamente

Por otra parte, esos fines deben tener directa relación con los huelguistas, es decir, que éstos busquen su propio beneficio y no el de otros trabajadores. Es decir limitando el sagrado derecho de defender a sus hermanos obreros por sus justas reivindicaciones. Con esto se excluye la legitimidad de las llamadas

"Huelgas de Solidaridad o Simpatía".

Igualmente, al exigir la ley que los fines perseguidos por los huelguistas haya sido "propuestos a sus patronos", indica que los trabajadores están en la obligación de dar a conocer previamente sus pretensiones a sus patronos mediante la presentación de pliegos de peticiones, a fin de realizar la negociación en etapas previstas en la ley y siguiendo los procedimientos establecidos en ella. 3/

#### CAPÍTULO III

De acuerdo con esto en Colombia no debe haber huelgas con fines ocultos o no expresados con la debida anterioridad a los patronos.

En conclusión, según el art. 429 del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual el Estado Colombiano define el derecho de huelga queda reducido únicamente a fines "económicos y profesionales", cualquier movimiento que no corresponda a estos fines conlleva como sanción a que se lo declare ilegal con funestas consecuencias para los trabajadores como la suspensión colectiva del trabajo, en caso de persistir en ella.

... en sus comienzos...  
... una doble calificación...  
... el desarrollo...  
... los trabajadores...  
... la huelga...  
... la terminación del trabajo...  
... las huelgas...  
... los códigos...

**III. ETAPAS HISTÓRICAS DE LA HUELGA**  
**CAPITULO III**

**ETAPAS HISTÓRICAS DE LA HUELGA**

Las Huelgas son un fenómeno social derivado de los trabajadores, aunque históricamente precedió a ésta, utilizada precisamente para presionar el poder estatal al reconocimiento y legitimación de los sindicatos. Reconocidas y legitimadas las asociaciones de trabajadores, la huelga ha devenido en un arma o instrumento para la obtención de los fines que se proponen los sindicatos, pero ella misma ha tenido que hacer un camino recorrido histórico para ser reconocida como un derecho igual o semejante al de las mismas asociaciones sindicales, y así, encontramos las mismas etapas históricas por las que éstas debieron pasar.

## 1. DE PROHIBICION O ILEGALIDAD

Con una doble calificación: como ilícito civil, que traía como consecuencia el incumplimiento de los trabajadores huelguistas, originándose, por ello su terminación, es decir es una etapa difícil para los trabajadores ya que cualquier protesta era causa de terminación del trabajo, además con las consecuencias penales ya que estos actos estaban considerados como delitos en los Códigos Penales.

## III. ETAPAS HISTORICAS DE LA HUELGA

### 2. DE TOLERANCIA

Las Huelgas son un fenómeno social derivado de los trabajadores, aunque históricamente precedió a ésta, utilizada precisamente para presionar el poder estatal al reconocimiento y legitimación de los sindicatos. Reconocidas y legitimadas las asociaciones de trabajadores, la huelga ha devenido en un arma o instrumento para la obtención de los fines que se proponen los sindicatos, pero ella misma ha tenido que hacer un penoso recorrido histórico para ser reconocida como un derecho igual o semejante al de las mismas asociaciones sindicales, y, así, encontramos las mismas etapas históricas por las que éstas debieron pasar.

1. **DE PROHIBICION O ILEGALIDAD**

Con una doble calificación: como ilícito civil, que traía como consecuencia el incumplimiento de los trabajadores huelguistas, originándose, por ello su terminación, es decir es una etapa difícil para los trabajadores ya que cualquier protesta era causal de terminación del trabajo, además con las consecuencias penales ya que estos actos estaban considerados como delitos en los Códigos Penales.

2. **DE TOLERANCIA**

Esto es una época en que las huelgas dejan de ser reprimidas penalmente, pero continúan siendo un incumplimiento de las obligaciones contractuales, o sea que su ilicitud civil persiste, hay que hacer en esta parte que esta tolerancia no es gratuita, si no que se da por la continua lucha de la clase obrera, y, a través de sus organizaciones sindicales, especialmente en Francia, Alemania e Inglaterra.

3. **DE LEGALIDAD Y DE PROTECCION**

La legalidad y la protección estatal, en la que la

huelga se consagra como derecho de los trabajadores y se garantiza su ejercicio, no sólo imponiendo a los patronos la obligación de respetar los contratos, no despidiendo a los huelguistas, sino también sancionando penalmente a quienes atenten contra este derecho, en nuestra legislación penal está tipificado en el art. 292 del Código Penal.

No en todos los países la huelga de trabajadores fue considerada como delito, pero ello no puede tomarse a benignidad del régimen imperante. Inglaterra, Francia y Alemania fueron los países que más reprimieron como delito las huelgas; esto se puede explicar por las siguientes razones: Es bien claro que estos países fueron los primeros en el desarrollo industrial y de un elevado nivel de proletarización urbana tales como Inglaterra, Francia y Alemania, el sindicalismo contaba con una gran trayectoria de lucha, y su desarrollo y poderío eran tales que desafiaban al mismo estado, con lo cual se ponía en peligro la estabilidad del régimen social imperante. En Inglaterra, por ejemplo, la situación era de tanta magnitud que Federico ENGELS, escribió: "La multitud increíble de huelgas, muestran claramente que la perseguía furiosamente a los obreros de esa época."

guerra social es muy violenta en Inglaterra. Estas huelgas no son todavía más que escaramuzas, es cierto, pero a veces son también batallas serias. No deciden nada, pero demuestran con indudable claridad, que el combate decisivo entre el proletariado y la burguesía se aproxima. Las huelgas son para los obreros una es cuela de guerra que los prepara para la gran lucha, que se ha hecho inevitable". 4/

Engels atribuye una gran importancia a la huelga, en su lucha incesante de los obreros por el mejoramiento de su suerte considera las huelgas como escuela de guerra social, como instrumento indispensable y obligatorio en la lucha por la emancipación de la clase obrera.

Engels estudia la situación y las luchas del proletariado en las primeras décadas del Siglo XIX, en que la lucha de la clase obrera tenía todavía en grado con siderable un carácter espontáneo y que se necesitaba tener un gran olfato revolucionario para orientarse en los acontecimientos que se desarrollaban y apreciar el verdadero carácter del movimiento huelguístico en una forma justa, cuando "la imperial ciencia burguesa" perseguía furiosamente a los obreros de esa época.



que y previos los trámites establecidos en el presente título".

De tal manera que cuando se quiera hablar de huelga en la medida en que se aluda a una situación que se ajuste a la definición legal y a las demás normas que se imponen requisitos y trámites para el legítimo ejercicio del Derecho. Si no se dan tales presupuestos, el caso de que se trate no puede calificarse de huelga.

Jurídicamente en Colombia se llama Huelga Legal a la suspensión de labores por parte de los trabajadores.

#### IV. EL DERECHO DE HUELGA EN COLOMBIA

La Legislación Colombiana dentro del campo laboral emplea el término Huelga para referirse rigurosamente al ejercicio de un derecho reconocido en la Constitución y reglamentado al máximo por la ley para su ejercicio.

Como hecho anterior a la Ley 429 del Código Sustantivo del Trabajo que en el art. 429 del Código Sustantivo del Trabajo se ocupó de dar la siguiente definición de Huelga, con el fin de evitar cualquier duda o especulación que se pudiera presentar: "Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patrones".

nos y previos los trámites establecidos en el presente título". 5/

En general, casi en todas las legislaciones de los De tal manera que cuando se quiera hablar de huelga en la medida en que se aluda a una situación que se ajuste a la definición legal y a las demás normas que se imponen requisitos y trámites para el legítimo ejercicio del Derecho. Si no se dan tales presupuestos, el caso de que se trate no puede calificarse de huelga.

La abstención de los funcionarios públicos, Jurídicamente en Colombia es impropio hablar de Huelgas Legales, expresión ésta redundante, ya que la huelga, o es legal, o no es huelga; igualmente, no puede hablarse de huelgas ilegales, porque lo que es ilegal no es huelga; en esta expresión se encierra un contrasentido.

Como hecho exteriormente perceptible, la huelga aparece como una suspensión colectiva de trabajo; como una abstención de los trabajadores en la continuidad de la prestación de sus servicios al patrono. Pero es evidente que no es posible alcanzar la significación y contenidos jurídicos del fenómeno si no se la enfoca y analiza a través de los presupuestos mismos que incluye el concepto huelga como institución en nuestro régimen normativo laboral.

1. HUELGA Y FUNCIONARIOS PUBLICOS trajo consigo la necesidad imperiosa de que tomara a su cargo un sinnúmero. En general, casi en todas las legislaciones de los países se prohíben las huelgas de los funcionarios públicos, esto es a quien prestan sus servicios a las entidades estatales. Pero esta prohibición se da en el Siglo XX, pues las huelgas de tales funcionarios fué prácticamente un fenómeno desconocido en el siglo XIX. GUILLERMO CABANELLAS, al respecto dice: "La abstención de los funcionarios públicos, en lo que a las huelgas respecta durante el Siglo XIX, posee una explicación. Por entonces, la administración pública se circunscribía a la burocracia, sin más excepción tal vez que lo de las fuerzas armadas, no explotaba servicios públicos, ni había servidores públicos que se sintieran explotados al estilo de los obreros. Los funcionarios constituían una de las canteras de la clase media, que entonces, tenía a gala de considerarse por encima de los proletarios y, con ello la repulsa de la huelga como medio de lucha para los mal vestidos y peor calzados". 6/ Pero las condiciones históricas cambiaron. El mis-

mo desarrollo del capitalismo trajo consigo la necesidad imperiosa de que tomara a su cargo un sinnúmero de actividades vitales para el desenvolvimiento de la sociedad, que se erigiera en prestador de servicios públicos; y que sus mismos órganos se ampliaran, tecnificaran y especializaran para ejercicio de la autoridad, todo esto ha determinado, entonces, que se forme el inmenso ejército de los trabajadores del Estado, en el que ya no se tiene como un honor o distinción el ser parte de la autoridad o el afán de servir a la sociedad, sino la simple necesidad de devengar un salario para poder subsistir o la proletarización ha tocado pues, a las mismas puertas de la otrora tenida como una destinación honrosa y, con ella todos los efectos consiguientes. del Trabajo, educando que los servicios públicos son órganos e instrumentos que aseguran la

Como es obvio, los servidores del estado sienten necesidades de la situación crítica que vive toda la clase obrera, por ello también protestan y se organizan para buscar sus reivindicaciones salariales, por su estabilidad, por una verdadera seguridad social para ellos y sus familiares, es así como este sector asalariado toma conciencia de que son victi-

mas de un régimen que explota, que no los remunera suficientemente para llevar una vida decorosa. Sien ten entonces, la necesidad de unirse, organizarse y formar sus sindicatos para tener la fuerza suficiente y poder reclamar sus derechos, y es así como en la actualidad estos servidores, protestan a través de la huelga tomándola como el único medio de lucha para mejorar su nivel de vida. Constantemente vemos como estallan huelgas en estos sectores, como Salud, Educación, Transporte, Aseo, Empresas de Energía Eléctrica, Acueducto etc.

Frecuentemente estas huelgas alcanzan un nivel de gran beligerancia, y son declaradas, en la mayoría de los casos, ilegales por el Estado a través del Ministerio del Trabajo, aduciendo que los servicios públicos son órganos o instrumentos que aseguran la permanencia de las instituciones públicas, que la interrupción de funciones desnaturalizaría la organización del Estado que, necesariamente debe ser continua, poniendo en peligro la seguridad y estabilidad del Estado y de toda la sociedad.

pero que en sí jurídicamente no reviste tal carácter.

2. **QUE ES SUSPENSION DEL TRABAJO.** TRABAJO  
La **Por suspensión del trabajo no puede entenderse si**  
**lunno la inacción total la no realización de las la-**  
**estbores a cargo de los trabajadores determinada no**  
**los sólo por la absoluta falta de la actividad psico-**  
**física correspondiente, sino, además por su ausen**  
4. **COLA** **cia de los sitios mismos de trabajo diario, por**  
**ello la ley refiriéndose al momento de iniciarse**  
**el movimiento huelguístico, dice categóricamente:**  
**"Los trabajadores deberán abandonar el lugar de**  
**trabajo".** 7/ **regulando en sindicatos.**  
5. **COLA** **En Colombia, la huelga se realiza suspendiendo**  
**las labores totales de trabajo y abandonando el**  
**lugar del mismo, ya que cualquier otra forma de**  
**naturalizaría y la colocaría fuera de la protec-**  
**ción legal, tales como la simple disminución del**  
**ritmo de trabajo, ejecutando el trabajo con tor-**  
**peza o lentitud el famoso "plan tortuga", esto**  
**solo constituye un verdadero sabotaje y con los**  
**consiguientes perjuicios como la misma huelga,**  
6. **TEM** **pero que en sí jurídicamente no reviste tal ca-**  
**rácter.**  
**La huelga no puede constituir la decisión de no vol-**

3. **CARACTERISTICAS DE SUSPENSION DEL TRABAJO** fuerza defi-  
nitiva; debe existir la intencion de volver a sus la  
La suspensión del trabajo debe ser: colectiva, vo-  
luntaria, temporal, pacífica, ininterrumpida, para  
7. estar dentro del marco jurídico legal, faltando es-  
tos requisitos tendría el carácter de ilegal.  
Aunque en sí la huelga está considerada como una co-  
4. **COLECTIVA** fuerza de la clase obrera, en contra de la  
patronal. Una medida de fuerza lícita y legítima  
La huelga no es un derecho individual o personal si-  
no un derecho de la comunidad que ellos forman, en-  
cuéntrese o no organizada en sindicatos. *casinos*  
que alteran el curso del movimiento y degenerando la  
5. **VOLUNTARIA** voluntaria, para que este sea aprovecha-  
do por el patrono y el gobierno para declarar la  
La huelga es el ejercicio de un derecho por parte de  
la comunidad de los trabajadores, esto quiere decir,  
que no puede conccionarse a los trabajadores para ha-  
cer uso de este derecho, sino que por el contrario  
ellos determinan libre y voluntariamente ir a la  
8. huelga en busca de sus reivindicaciones.  
En el estado de huelga no puede haber conciniones de  
6. **TEMPORAL** una vez que se ha iniciado, se debe sig-  
nar hasta el final; obtíngase o no el resultado. *huelga*  
La huelga no puede constituir la decisión de no vol-

ver a prestar los servicios al patrono en forma definitiva; debe existir la intención de volver a sus labores después de terminado el conflicto laboral. "Declaración de la huelga", dice el inciso 2o. del Art. 431

7. **PACIFICA** go Sustantivo del Trabajo. Es evidente pues

que en Colombia no puede emplearse el sistema de huelga. Aunque en sí la huelga está considerada como una medida de fuerza de la clase obrera, en contra de la patronal. Una medida de fuerza lícita y legitimamente ejercida sólo en cuanto se limite a la simple suspensión del trabajo por parte de los huelguistas. Desatar actos de violencia es tomar otros caminos

que alteren el curso del movimiento y degenerando la actividad huelguística, para que esto sea aprovechado por el patrono y el gobierno para declarar la huelga ilegal, por haber rebazado los lineamientos jurídicos, impuestos por nuestra legislación laboral, art. 450, literal f) C.S.T. la lucha de separación

8. **ININTERRUMPIDA** siendo este país uno de los más poderosos y más industrializados durante el siglo pasado.

En el estado de huelga no puede haber soluciones de continuidad; una vez que se ha iniciado, se debe llegar hasta el final, obténgase o nó el resultado bus-

cado, es decir no se puede suspender la huelga para regresar al trabajo y luego reiniciarla otra vez.

"La reanudación en los trabajos implica la terminación de la huelga", dice el inciso 2o. del Art. 431 del Código Sustantivo del Trabajo. Es evidente pues que en Colombia no pueda emplearse el sistema de huelga intermitente, esto es la huelga que se presenta con periodos alternos de suspensión del trabajo y reanudación del mismo, para suspenderlo nuevamente después, y así sucesivamente hasta que se dé por terminado el conflicto voluntariamente.

9. LAS HUELGAS MAS DESTACADAS EN LA PRIMERA MITAD DEL SIGLO XX
- Colombia siempre ha estado bajo el yugo de la explotación extranjera: Fue Colonia del Imperialismo Español de 1810 a 1819 se dió la lucha de separación de España y comenzó entonces la dominación por parte de Inglaterra, siendo este país uno de los más poderosos y más industriales durante el siglo pasado. Esta dependencia duró hasta fines de la primera guerra mundial, de 1914; en este lapso, otros países y entre ellos Alemania trataron de desalojar a Inglate

rra, con el fin de ocupar éstos el puesto de explotador extranjero.

Después de 1920, comienza la dependencia de Colombia con los Estados Unidos de América, que ya para ésta época se constituía en una potencia imperialista; nuestra dependencia con respecto a ésta última nación no es solamente económica sino política e ideológica.

#### 9.1 DOMINACION ECONOMICA

Los países capitalistas, obtienen en ciertos productos una superproducción que sobrepasa a los que el consumo nacional requiere. Esa superproducción estanca la economía del país y produce una crisis interna, que solo se solucionaría dando mayor poder adquisitivo a los explotados. Los países capitalistas, en estas condiciones tienen que abrir mercados en otros países menos desarrollados, utilizando para la obtención de estos mercados toda clase de métodos, guerras, chantajes, compra de oligarquías nativas de los países menos desarrollados. Dichos intercambios comerciales que se hacen por medio de

Acuerdos y tratados, no son perjudiciales para los países del intercambio cuando los mismos se los realizaron sin el propósito de explotación y en beneficio del pueblo que vende sus productos. Pero en la práctica lo que sucede es todo lo contrario, los beneficiados son la gran oligarquía y además en los países dependientes como el nuestro se establecen los grandes monopolios extranjeros para la explotación de nuestras riquezas y del trabajo.

del campo como de la ciudad, incrementan sus exigencias. Es así como la inversión del capital extranjero en nuestro país especialmente del norteamericano, se acrecienta a partir de la explotación petrolífera acrecentándose en esta época las inversiones hasta tal punto de que lograr dominar la economía nacional quedando reducida la nacionalidad a una colonia de nuevo tipo; convirtiéndose al mismo tiempo el gobierno en instrumento manejable del Imperio Norteamericano.

rural fueron las plantaciones de caña de la Guai- Las formas de explotación adquieren una fuerza insuperable por la entrega de nuestras riquezas. La tecnificación se acrecentará debido a que las grandes industrias tendrán que producir cada día más ya que la demanda se acrecienta especialmente en

materias primas. de banana y café; los campesinos quemaron los edificios públicos de Viota y se negaron. Este auge en la industria, como también el desarrollo de la clase obrera llevarán a este último a darse cuenta cual es su papel dentro del proceso histórico para conseguir su verdadera liberación, tanto económica como política e ideológica.

El gobierno a esta protesta huelguística respondió. Por los hechos señalados los trabajadores, tanto del campo como de la ciudad, incrementan sus exigencias salariales, será la punta de lanza en la larga y cruenta lucha que deberá emprender el proletariado y para ello destacamos los principales movimientos huelguísticos de la primera mitad del Siglo XX.

COMPANY DE 1914

A mediados de 1917 y sobre todo en 1918 aparecieron las primeras organizaciones campesinas y se presentaron las primeras demostraciones agrarias ligadas a disturbios urbanos, los dos centros de agitación rural fueron las plantaciones bananeras de la United Fruit Company, cerca a la ciudad de Santa Marta, donde ya los trabajadores habían organizado sindicatos, y en las plantaciones de café del Valle bajo el Río Bogotá, y es así como una huelga explota en

las plantaciones de banano y café; los campesinos quemaron los edificios públicos de Viotá y se negaron a trabajar sin un alza de salarios y una mejora en las condiciones de vida y vivienda; esta huelga provocó gran alarma a los propietarios que vivían usualmente en Bogotá. Estas aduciendo que ésta había sido declarada sin previo aviso.

El gobierno a esta protesta huelguística respondió con la fuerza y con encarcelamiento, pero a pesar de ello en 1919 se concedió el derecho de huelga el cual está establecido en nuestra Constitución en el Artículo 18 y que rige hasta nuestros días.

#### 9.2 LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE LA TROPICAL OIL COMPANY DE 1924

En el mes de abril de 1924 los trabajadores de la Tropical Oil Company, compañía norteamericana, reclamaban mejores salarios y mejorar sus condiciones de vida, y además por la discriminación que había con respecto a los trabajadores nacionales ya, que a pesar de desempeñar labores iguales a los extranjeros a estos se les pagaban un mayor salario, también con respecto a la salubridad los trabajadores

tuvieron muchos problemas ya que varios enfermaron y murieron.

Debido a estos acontecimientos en octubre de 1924 se decretó la huelga, pero la compañía no quiso negociar con los huelguistas aduciendo que ésta había sido declarada sin previo aviso.

Esta actitud desató la vía entre los trabajadores quienes bien organizados, y bajo la influencia de las luchas de la clase obrera y con la consigna de los tres ocho (ocho horas de trabajo, ocho de estudio y ocho de descanso) se lanzaron a la lucha abierta y destruyeron los rieles de ferrocarril, paralizaron las labores de la compañía obligando a los trabajadores reacios a sumarse a la lucha huelguística.

Ante este avance de la clase obrera en busca de conseguir sus justas reivindicaciones, el Ministro de Industrias viajó a Barrancabermeja para buscar una solución pacífica al conflicto huelguístico, consiguiendo que la compañía hiciera un pacto con los trabajadores, pero en este pacto quedaban consigna-

das vagas promesas de mejorar la situación de los trabajadores.

La huelga presentó el siguiente informe al Congreso: "La Compañía tiene por disponer del Los trabajadores que hasta el momento no tenían una experiencia aceptaron el acuerdo patrocinado por el gobierno, pero pocos días después sus líderes fueron encarcelados, y quedando así las promesas no cumplidas de esta manera terminaría la huelga contra la Tropical en el año de 1924 quedando como experiencia a la clase obrera no confiar en las promesas y falacias de los patronos y del sistema y, que sus reivindicaciones no se obtienen sino mediante la unión de los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales y de la conciencia de clase.

Siendo que estas ventas de sus productos serian pa-

### 9.3 HUELGA DE LAS BANANERAS

de lo cual resulta el aumento que la citada empresa

En 1881 Colombian Land Company inició la construcción del ferrocarril de Santa Marta y años después se fusionó con la Unite Fruit Company, compañía esta encargada de explotar el ferrocarril y el muelle de Santa Marta, al mismo tiempo dió inicio a la explotación del banano, llegando a ocupar en 1928 treinta mil trabajadores.

En 1928 el Ministro de Industria señor Montalvo en visperas de la huelga presentó el siguiente informe al Congreso: "La Compañía tiene por disponer del transporte marítimo y el de distribución de aguas", con esto estarían convirtiendo a esta compañía en una verdadera república independiente, con poderes tan grandes que si ella no quisiera no prestaría el servicio de transporte y de distribución de aguas, con lo cual perjudicaría a los trabajadores del agro, por estas circunstancias, atribuciones emanadas de nuestros padres de la patria, esta compañía tenía el poder necesario para obligar a los cultivadores a que les vendieran su producción.

En el logro de su cometido, los obreros agotaron. Siendo que estas ventas de sus productos serían pagadas por la compañía al precio que ellos quisieran, de lo cual resulta claramente que la citada empresa domina completamente y en provecho propio la industria bananera, primero porque la mitad de la producción la obtiene ella en sus propios cultivos y luego porque en virtud de los contratos con los productores tiene asegurada la compra del resto de la producción. En la medida de su capacidad, con la representación, el insurreccionista, el gusano, y para ello

A partir de 1918 los obreros de la zona bananera so  
licitan a la compañía, la eliminación del pago en  
vales que se les hacía, y a la vez un aumento sala-  
rial, y el respeto a los derechos que tenían los  
trabajadores, ya que utilizando subcontratos, la em-  
presa evadía obligaciones legales tales como la del  
seguro colectivo (ley 3721) pago por accidente de  
trabajo (ley 5715) descanso dominical (ley 57/26)  
y muchas otras disposiciones por todos estos hechos,  
el 6 de octubre de 1928 se celebró una reunión de  
delegados con el fin de redactar una serie de peti-  
ciones.

Según algunos historiadores dicen que al ver esta  
En el logro de su cometido, los obreros agotaron  
las vías procedimentales que hasta la época exis-  
tían, pero la empresa negó dichas peticiones de pla-  
no, se negó incluso a recibir a los delegados vio-  
lando la legalidad vigente. Por ello el 11 de no-  
viembre de 1928 se lanzaron a la huelga cerca de  
once mil trabajadores. Desconfiando la United Fr  
de un gran número de obreros que están de acuerdo  
A esta huelga nuevamente el gobierno conservador de  
Miguel Abadía Méndez dá su respuesta, con la repre-  
sión, el encarcelamiento, el genocidio, y para ello

envió al sádic General Cortés Vargas. De inmediato se encarcelaron a más de quinientos huelguistas y al Inspector Sección del Trabajo, quien cumpliendo con el mandato de justicia, declaró legal la huelga ya que las solicitudes eran razonables, pero el ejército no contento con las detenciones realizadas, dió protección también a los esquiroleros, y, procedió a dar órdenes a los soldados para que ellos ayudaran a cargar el banano y así proteger la economía de la Compañía.

Según algunos historiadores dicen que al ver esta situación actuaron violentamente con el fin de mantener el paro, llegando a atentar contra la propiedad y llegando incluso al desarme de una patrulla del ejército, pero estos actos fueron terriblemente reprimidos.

El 4 de diciembre de manera desafiante la United pone a un gran número de obreros que están de acuerdo con sus planteamientos a contar banano lo que obliga a los huelguistas, a tomar otras medidas como las del bloqueo de la vía férrea para impedir el

transporte de la fruta, y a la vez citan a una reunión el 6 de diciembre, con el fin de solicitar al Gobernador, su intervención como árbitro en el conflicto, a decir de otros a los obreros se les hizo maliciosamente concentrar en la ciudad de Ciénaga en el atardecer del 5 de diciembre anunciando que a esa población iba a acudir el Gobernador a firmar el pacto ya que la compañía había decidido aceptar algunos puntos de las peticiones. Esta huelga que fue gloriosa por el valor de la clase obrera, pero tris- El 5 de diciembre expiró el decreto declarando turbado el orden público y el telegrama que anuncia esta decisión es recibido por Cortés Vargas en los cuarteles de Ciénaga a las ocho de la noche de ese mismo día. A la una y media de la mañana del 6 de diciembre estando los huelguistas dormidos en los vagones y en la propia plaza de Ciénaga en espera del Gobernador las tropas penetran a la ciudad, situándose también en la plaza, en donde uno de los soldados da lectura a la declaratoria de estado de sitio dando cinco minutos para que la gente se disperse, transcurrido dicho tiempo se da la orden de fuego sobre los trabajadores y sus familiares, con la consecuencia que todo el pueblo colombiano conoce y que es la deshonra del mismo ya que ha sido ca

lificado como uno de los genocidios más grandes que registre la historia de nuestro país.

También fueron juzgados luego en concejo de guerra cerca de setecientas personas, de estas fueron condenadas treinta, apenas hasta de 25 años, aduciendo que habían cometido delitos de traición, etc.

Las experiencias y enseñanzas de esta huelga que fue gloriosa por el valor de la clase obrera, pero triste por las muertes de los mártires de esa época, es así como con las experiencias la clase obrera adelantó en 1934 y 1935 a la misma empresa y tuvieron éxito.

En septiembre de 1929 o sea a los 10 meses de los sucesos ocurridos en la huelga denominada de las bananeras, el Congreso aprobó la ley sobre revisión de los procesos verbales de guerra, y en este proyecto tenemos la actuación del doctor Jorge Eliécer Gaitán, quien lo defendió ardientemente como era su costumbre, y en estas circunstancias muchos de los detenidos obtuvieron su libertad, esto demuestra cual valor tiene la clase obrera para enfrentarse al imperio patronal y capitalista.

V. REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA

**CAPITULO V**  
**REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS PARA**

**LA DECLARATORIA DE HUELGA**

Con respecto a la declaratoria de huelga debemos estudiar tres puntos:

Unión puede hacerla.

Formas de hacerla.

Oportunidad para hacerla.

Al hacer el estudio de las características de la compensación del trabajo habíamos que una de ellas era la de ser colectiva y que de allí se deduce que el derecho de huelga es colectivo y no es de carácter individual, sino de así un derecho de la comunidad. Por esta razón es-

... de huelga los trabajos  
... del momento.

... la voluntad de ir a  
... existencias así  
... de existencia se ha  
... la decisión por un  
... la declaración formal  
... distinción del  
... trabajar, previamente

**V. REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA  
DECLARATORIA DE HUELGA**

Con respecto a la declaratoria de huelga debemos estudiar tres puntos:

- 1. Quién puede hacerla.
- 2. Formas de hacerla.
- 3. Oportunidad para hacerla.

Al hacer el estudio de las características de la suspensión del trabajo hablábamos que una de ellas era la de ser colectiva y que de allí se deduce que el derecho de huelga es colectivo y no es de carácter individual, siendo así un derecho de la comunidad. Por esta razón escu-

chamos muy a menudo decir, están en huelga los trabajado-  
res o los empleados de tal institución.

En cuanto a la oportunidad para la declaratoria de huelga,  
Siendo un derecho de la comunidad, la voluntad de ir a  
la huelga debe ser un acto colectivo, celebrándose así  
reuniones de no existir sindicatos y de existirlos se ha-  
rá en una asamblea en donde se tomará la decisión por ma-  
yoría, de ir a la huelga y se hará la declaración formal.  
En tal razón, la huelga no es solo una abstención del  
trabajo, sino una voluntad de no trabajar, previamente  
concertada y declarada expresamente así.

#### FORMA DE HACERLA

Este es expresar la voluntad de los trabajadores de de-  
clarar la huelga, por mandato de la ley, no puede ser  
sino "la votación secreta" lo cual quiere decir, lógica-  
mente, que debe utilizarse la correspondiente papeleta  
por cada uno de los socios del Sindicato, esto es con el  
fin de hacer que la decisión sea democrática, sin coac-  
ción y voluntaria a fin de no quebrantar el espíritu de  
la huelga.

Finalmente, debe anotarse que la ley es sumamente exi-  
gente en cuanto a los requisitos de fondo y de forma que

**OPORTUNIDAD PARA HACERLA** la declaratoria de huelga, pues su omisión o no cumplimiento de los mismos se sanciona. En cuanto a la oportunidad para la declaratoria de huelga debe tenerse en cuenta de realizar el proceso ordenado por la ley, es decir cumplir con las etapas de conciliación y el periodo de prehuelga, y siempre que no haya transcurrido un término de dos meses, al tenor del artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo sanciona con la declaratoria de ilegalidad la suspensión colectiva de trabajo que se declare después de haber transcurrido dos meses de terminada la etapa de conciliación. Como su pro-

cedimiento, es decir hay un periodo de tiempo para. El artículo 31, inciso 1, del decreto 2351 de 1965 ordena que antes de realizarse la asamblea que se convoque para que los trabajadores decidan si declaran la huelga, "se dará aviso a las autoridades del trabajo para que éstos puedan presenciar su desarrollo".

trabajadores desde su declaratoria y que se da trabajo. También es factible que los trabajadores en vez de votar por la huelga pueden hacerlo por la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento obligatorio. En estos términos tan perentorios, sin embargo, nada dice sobre lo que. Finalmente, debe anotarse que la ley es sumamente exigente en cuanto a los requisitos de fondo y de forma que

deben satisfacerse para la declaratoria de huelga, pues su omisión o no cumplimiento de los mismos se sanciona con la ilegalidad de la huelga.

#### 1. OPORTUNIDAD LEGAL PARA LA INICIACION DE LA HUELGA

La declaratoria de la huelga es apenas la manifestación de la voluntad de los trabajadores de llevarla a cabo, pero no la huelga misma; ni siquiera es posible iniciarla de inmediato, una vez realizado el acto de su declaratoria, pues la ley dispone su procedimiento, es decir hay un periodo de tiempo para entrar en acción, y es lo que denomina la "prehuelga".

En efecto, la ley establece lo siguiente:

Un término mínimo que debe transcurrir desde su declaratoria y que es de cinco (5) días.

Un término máximo que pueden dejar transcurrir los trabajadores desde su declaratoria y que es de treinta (30) días.

A pesar de que la ley ha establecido estos términos tan perentorios, sin embargo, nada dice sobre la sanción que conlleve su inobservancia, esto es, si el movimiento huelguístico se inició antes de los cinco

días, posteriores a su declaratoria, o después de los treinta días, tiempo que ella dure podrá ser descontado para efectos de las prestaciones sociales.

## 2. EFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA

Por otra parte, no obstante la suspensión de los contratos, esta disposición legal, la huelga es una simple suspensión temporal del trabajo. Se explica entonces, muy bien lo establecido en el artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo al disponer que la huelga "solo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure" cabe aquí resaltar, que no obstante ser la declaratoria y la huelga en sí un acto colectivo, incide en este momento individualmente en el contrato de trabajo. Los huelguistas, ni definitivamente ni temporalmente, se le impone así la obligación. Hay que destacar que la suspensión de los contratos de trabajo por efecto del estado de huelga, no dependen ni de las partes trabadas en conflicto, sindicato y patrono, ni de la voluntad de los trabajadores en particular, se trata de una causa de suspensión legal del art. 449 y art. 51, ordinal 7 del C.S.T. Durante la huelga se suspende, pues, para los trabajadores la obligación de prestar sus servicios, y pa

ra el patrono la obligación de pagar salarios; además, el tiempo que ella dure podrá ser descontado para efectos de las prestaciones sociales.

Por otra parte, no obstante la suspensión de los contratos de trabajo, aún durante el tiempo que dure la huelga continúan a cargo del patrono los riesgos por muerte y enfermedad que le pueden sobrevenir a los trabajadores, de conformidad con el artículo 53 del C.S.T.

Como la huelga solamente suspende los contratos de trabajo, el patrono no puede contratar otros trabajadores para reemplazar a los huelguistas, ni definitivamente ni temporalmente; se le impone así la obligación de no hacer, pero excepcionalmente, la ley permite la vinculación de personal para evitar graves perjuicios al patrono y a la comunidad, para estos contratos de excepción debe haber autorización del Inspector del Trabajo, y estos contratos deben ser temporales, en ninguna forma definitivos ya que terminado el conflicto se entiende que los huelguistas vuelven a ocupar sus lugares de trabajo.

forma legal.

La huelga, por ser un ejercicio legítimo de un derecho y como tal, a nadie le es lícito o permitido impedirlo u obstaculizarlo en cualquier forma. El Artículo 292 del C.P. lo tipifica como delito el impedir materialmente el ejercicio del derecho de huelga.

3. **SUSPENSION COLECTIVA ILEGAL DEL TRABAJO.** exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reser-
- Hasta ahora hemos estudiado lo que jurídicamente debe entenderse por Huelga; veamos qué ocurre, según la ley, cuando se producen suspensiones colectivas de trabajo que no obedecen a los presupuestos jurídicos de la huelga.

#### ARTICULO 450 CASOS DE ILEGALIDAD Y SANCIONES

La suspensión colectiva de trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos: término de dos (2)

- Cuando se trata de un servicio público.
- Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos.
- Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo y de conciliación en forma legal.

- Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el artículo 444 entre los responsables pa-

- Cuando se declare después de dos (2) meses de terminada la etapa de conciliación.

- Cuando no se limite a la suspensión pacífica del

#### A. SUTRABAJO DE ILLEGALIDAD

- Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

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 el, 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 la suspensión o paro del trabajo por las causales C y D del art. 450 del C.S.T. no se toman en cuenta las irregularidades de la entidad o funcionario que haga la calificación.

Las sanciones a que se refiere lo anterior no excluye la acción del patrono contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se hayan causado.

#### 4. DECLARATORIA DE ILEGALIDAD

El Artículo 451 habla sobre la declaratoria de ilegalidad para ello transcribimos lo pertinente a éste.

La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarado administrativamente por el Ministerio del Trabajo. La providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente, y contra ella, solo procederán las acciones ante el Consejo de Estado.

A. La reanudación de actividades no será óbice para que el Ministerio haga la declaratoria de ilegalidad correspondiente.

B. En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales C y D del art. 450 del C.S.T. no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

Al decir la ley que "la ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada administrativamente por el Ministerio de Trabajo", se significa claramente que no existen paros ilegales automáticos, o por simple disposición de la ley sino que es menester que una autoridad estatal competente, o sea el Ministerio del Trabajo, una vez comprobado el hecho de la suspensión colectiva y de que el pueda encuadrarse en cualquiera de las causales del art. 450, haga la correspondiente declaración en una resolución que llene los requisitos de un acto administrativo, al tanto de fondo como de forma.

Por lo tanto solo puede sancionarse por los hechos, enumerados en el art. 450, aquí ni siquiera podría aplicarse la analogía, siendo esta no ser potestativa o descriptiva, o como dicen los tratadistas del Derecho Administrativo, competencia reglada. De acuerdo al art. 451, se deduce que la declaratoria de ilegalidad procede a hacerse oficiosamente por el Ministerio del Trabajo, pero ello no obstaculiza para que cualquier persona interesada en el conflicto demande la declaratoria de ilegalidad.

La declaratoria de ilegalidad puede hacerse tanto mientras está desarrollando el movimiento, como también cuando el hubiese terminado.

Esto nos explica que aunque la resolución Ministerial sea declarativa y, consiguientemente, se refiera a un hecho anterior, sus efectos jurídicos operan a partir de ella, siendo así que no convalida o legaliza los despidos que el patrono hubiese hecho antes de expedirse la resolución ni las sanciones que por razón del paro en forma precipitada haya aplicado el Ministerio al sindicato.

Hay sobre estas declaratorias algo grave y es de que sobre estas resoluciones solo procede el recurso ante el Consejo de Estado, esto es las denominadas acciones de "nulidad". No caben por lo tanto los recursos de reposición y apelación por la vía administrativa. Decimos que ello es sumamente grave porque conocemos la lentitud con que marchan los procesos ante la jurisdicción contenciosa administrativa.

Por lo tanto qué es lo que ocurre con el conflicto colectivo que ha desembocado en la declaratoria de

ilegalidad de la suspensión colectiva del trabajo la por parte del Ministerio del Trabajo? He aquí un gran interrogante de importancia suma y que la ley hasta ahora no ha dado respuesta.

Ahora bien, examinando las causales del art. 450 del Por ello tratando de dar una interpretación espeza- mos a afirmar, que la declaratoria de ilegalidad da- da por el Ministerio del Trabajo tenga la virtuali- dad de poner término al conflicto cuando este hubie- se iniciado regularmente, es decir, cumpliendo con la normatividad de la ley a través de su proceso, siendo que la irregularidad, solo viene a producir- se por hechos o circunstancias posteriores, por ello hago el siguiente razonamiento.

Por lo tanto la respuesta sería: que como la decla- A. La ley no ha dicho por parte alguna que la decla- ratoria de ilegalidad de la suspensión colectiva del trabajo, produzca efectos sobre todo el con- flicto, hasta el punto de dejarlo terminado, par- tir del momento en que se producen los hechos que B. Por el contrario, el art. 450 del C.S.T. se pue- de concluir que lo sancionado por la ley es úni- camente el hecho de la suspensión colectiva del trabajo y no todo el conflicto desde su inicia- ción, ya que sería absurdo y el máximo de la in-

justicia sancionar hechos anteriores. En efecto la ley dice: "La suspensión colectiva de trabajo es ilegal".

Ahora bien, examinando las causales del art. 450 del C.S.T. puede darse el caso que hayan casos permitidos por la ley, iniciados con toda regularidad, hasta que se produce la suspensión colectiva de trabajo, como ocurre con las causales a, c y d y que luego devino algunos de los factores que la tornan en ilegal, como ocurre con las causales b y f, y solo la causal c se funda en hechos anteriores a la suspensión del trabajo.

Por lo tanto la respuesta sería: que como la declaratoria de ilegalidad solo tiende a sancionar la suspensión colectiva del trabajo en razón de las causales enumeradas en el art. 451 del C.S.T. es obvio que el conflicto solo se afecta de ilegalidad a partir del momento en que se producen los hechos que los constituyen; quedando el anterior desarrollo intacto. Por lo tanto, a mi manera de ver, el conflicto puede proseguirse, subsanando las irregularidades en que se hubiesen incurrido, dándole el curso nor-

mal que legalmente corresponde. De atenderse cuando se quiere precisar de dicha definición.

Pero hay un inconveniente para proseguir de inmediato el conflicto, cuando el sindicato haya sido sancionado con la suspensión de su personería jurídica, caso en el cual será menester esperar a que sea restituida la facultad conferida en el literal, de declarar como servicio público cualquier actividad de

5. LA EMPRESA O ENTIDAD PATRONAL EN DONDE SE CUMPLE LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJO
- De conformidad con el art. 18 de la Carta Fundamental, la huelga no es permitida en donde se preste servicios públicos, por lo tanto en toda entidad catalogada de prestar servicios públicos, no se podrá ejercer el derecho de huelga, pero la Constitución no dice qué es lo que debe entenderse por servicio público, ni tampoco hace alguna enumeración de actividades laborales que se clasifiquen como tales; por lo tanto ha de comprenderse que es a la ley a la que le corresponde definir qué es un servicio público.
- El Decreto 753 de 1956, cuando se incorporó a la Legislación Laboral da la definición de servicio públi

co, por consiguiente, a ella debe atenderse cuando se quiere precisar de dicha definición. A la definición legal de servicio público, desarrollen verdaderas ac-

La definición de servicio público contenida en el art. 31 del decreto 753 de 1956, inciso 2o. tenía como finalidad servir de pauta al gobierno para el ejercicio de la facultad conferida en el literal, de declarar como servicio público cualquier actividad de interés para la seguridad, sanidad, enseñanza, para la vida económica y social de un pueblo, para el ejercicio de esta facultad, era menester oír previamente el concepto del Consejo de Estado. Pero con el tiempo este literal fue derogado por la ley 48 de 1968 art. 3o. ordinal 4, con lo cual se podría decir que la definición de servicio público del decreto 753 de 1956 perdió su interés ya que volvió a ser competencia del Legislador. desarrollen actividades que no atiendan a satisfacer "necesidades de interés general"

Sin embargo, dicha definición legal sigue teniendo utilidad conceptual para enfocar críticamente la prohibición que rige indiscriminadamente para los empleados públicos y los trabajadores oficiales de hacer huelga, pues, no es justo negarse el derecho por tener la calidad de empleado público, sino que quienes

tidades se encuentren clasificadas presten sus servicios y que empresas o entidades que, conforme a la definición de legalidad de servicio público, desarrollen verdaderas actividades que puedan quedar comprendidas en la misma. En efecto, el inciso 2 del art. 1º del decreto 753 de 1956, dice así: "debiere entenderse como servicio público, como en efecto el literal a del art. 1º del decreto 753" Para este efecto (el de prohibición de huelga en los servicios públicos), se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general, en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas". Pero como ocurre con el citado literal g, por ello para estos fines. Pues bien, puede darse el caso de que hayan empresas o entidades que no desarrollen actividades que no tiendan a satisfacer "necesidades de interés general" como lo exige la definición transcrita, ejemplo de ello las fábricas de licores, que son un monopolio de explotación de los departamentos, con las cuales se fomenta el vicio al alcoholismo, y que se atenta contra la salud, se aumenta la prostitución y la degeneración. En casos como este, no es lógico de buen sen

tido, el considerar que se trata de un servicio público y que por lo tanto los trabajadores vinculados a tales actividades no pueden ejercer el derecho de Huelga.

Lo anterior nos llevó a la conclusión de que no toda actividad es total, debiera entenderse como servicio público, como en efecto el literal a del art. 10. del decreto 758 de 1956, al establecer que todas las actividades que se prestan en cualquiera de las ramas del poder público constituyen servicio público. Mejor hubiese sido que la ley omitiera la definición de servicio público, a fin de que no llegara a darse alguna contradicción entre los presupuestos de ella y la enumeración indiscriminada de actividades que se califican como servicio público, como ocurre con el citado literal a, por ello para estos fines del presente estudio no es del caso enumerar las actividades actualmente calificadas legalmente como servicio público y nos limitamos a decir que ellas están previstas en el art. 1 del decreto 758 de 1956 y en los decretos 437 de 1952 y 1167 de 1963.

Esto es, tienen a las condiciones en que el trabajador se halla en un momento dado dentro de la empresa. Un momento de salarios, la prestación de servicios médicos y hospitalarios, construcción de escuelas, el derecho a la vivienda etc.,

... factores que contribuyen en uno u otro grado, al mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador. ...

... las disposiciones de la legislación ... de la familia de los ... en determinadas ... una solicitud o ... de la parte patronal

## VI. LA CRISIS DEL DERECHO DE HUELGA EN COLOMBIA

Al declarar una huelga se busca el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de la clase asalariada, particularmente de quienes participan en el movimiento.

El concepto "condiciones de vida" se relaciona con múltiples factores que integran la vida de la comunidad. Esos factores pueden ser: el económico, el social, el cultural, el familiar o el individual. Esto es, atañen a las condiciones en que el trabajador se halla en un momento dado dentro de la empresa. Un aumento de salarios, la prestación de servicios médicos u hospitalarios, construcción de escuelas, el derecho a la vivienda etc.,

son factores que contribuyen en uno u otro grado al mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador. Esas condiciones son las que se busca cambiar con un movimiento huelguístico.

Como ocurre con todas las disposiciones de la Legislación Laboral, el reconocimiento de la facultad de los trabajadores de suspender el trabajo en determinadas circunstancias, bien sea para respaldar una solicitud o para protestar por una determinación de la parte patronal es de origen reciente.

Y, pese a que desde el siglo pasado se presentaron movimientos huelguísticos en los países europeos de mayor desarrollo industrial, como en Inglaterra, Alemania, lo mismo que en los Estados Unidos de América, solamente en el presente siglo ese derecho les fué reconocido.

Sin embargo, mientras unos países se limitaron a expedir leyes que reconocían ese sagrado derecho, y reglamentaban su ejercicio, otros, sobre todo los latinos, no se contentaron con esa sola labor sino que además lo elevaron a la categoría de constitucional.

do la avalancha de leyes y decretos con fuerza de ley, expedidos estos últimos unas veces en virtud de las facultades que le otorga al Gobierno el régimen del Estado de Sitio, que en nuestro país ha sido permanente desde hace 23 años, salvo leves excepciones; leyes establecidas por facultades legislativas que le ha otorgado el Congreso al Ejecutivo. Han ido arrebatando a la clase trabajadora derechos y garantías conquistadas en árdidas luchas durante muchos años. Siendo así, quizá el derecho de huelga el más afectado. En efecto, no otra cosa significan la ampliación de actividades laborales calificadas como de servicio público, para suprimir el derecho de huelga a un gran número de trabajadores vinculados a estas empresas denominadas como de servicio público; el otorgamiento de poderes discrecionales al Ministerio del Trabajo para limitar en el tiempo el ejercicio de este derecho (decreto 939 de 1966); otorgamiento de facultades al Presidente de la República para poner término a la continuación de las huelgas que se están desarrollando, en un momento dado, si previo el concepto favorable de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se llegase a considerar que por naturaleza o magnitud afecta "de manera grave los intereses de la economía nacional considerada en su conjunto (ley 48 de 1968).

De la facultad otorgada al Ministerio del Trabajo de convocar Tribunales de Arbitramento obligatorios después de transcurridos 40 días de estar desarrollándose un movimiento huelguístico, cuando las partes de común acuerdo no lo soliciten, y en consecuencia ordenar a los huelguistas el regreso a sus labores según lo dispuesto en el decreto 939 de 1966, así como también de la facultad al Presidente de la República otorgada en la ley 48 de 1968, art. 30. numeral 4o. se hace, pues evidente que de indefinida que antes era la huelga y, por consiguiente ilimitada en el tiempo el ejercicio de tal derecho, hoy en cambio aparece fácil y caprichosamente limitable por medio de una simple resolución Ministerial, o por un Decreto del Presidente de la República. En estas condiciones el derecho de huelga en nuestro país ha llegado a ser tan precario, que bien puede decirse que tiende a desaparecer, por lo cual la clase obrera tiene que poner más cuidado para que esta conquista no sea desaparecida de nuestra legislación. es precisamente lo que en la práctica viene sucediendo.

Ahora analizando las facultades conferidas al Ministerio del Trabajo y al Presidente de la República en las leyes, riñen abiertamente con la Constitución puesto que está todo lo que dice con respecto a las leyes sobre la

huelgas es que reglamentarán su ejercicio y reglamentar el ejercicio no es poner límites ni restringirlo, sino, de disponer la mejor forma de hacerlo efectivo y que no quede simplemente escrito. Siendo así que la Constitución Nacional establece la huelga indefinida, y no hay autorización en que diga limitarla o restringirla, salvo cuando se trata de los mal llamados servicios públicos que también deberán reglamentarse de acuerdo a las funciones y al servicio comunitario que desempeñen. Por lo tanto, las facultades que se han otorgado al Ministerio del Trabajo y al Presidente de limitar en el tiempo el derecho de Huelga, es en beneficio de los patronos empresarios y perjudican a los obreros, ya que los primeros teniendo conocimiento de que la duración es tan precaria, se preparan previamente para afrontarla, haciendo intensificar la producción y trasladando las mercancías a otros lugares, y abasteciendo la demanda de sus productos, y esto es precisamente lo que en la práctica viene sucediendo.

Por ello diremos, que el derecho de huelga ha entrado, en crisis en nuestro país aún antes de que hubiera llegado a su verdadera consolidación institucional, pero la

crisis del derecho de huelga es también la crisis de la prohibición para quienes, según la Constitución y la ley, carecen de él, y hasta la crisis de la reglamentación legal para su ejercicio por ello los innumerables movimientos huelguísticos que han venido sacudiendo el país y en todo el mundo, esto desbordando todas las prohibiciones o haciendo caso omiso de todas las reglamentaciones o trámites previos para su declaratoria y efectividad con esto aduciendo que para que se respete este sagrado derecho de los trabajadores, se debe luchar para que la huelga no solo sea un derecho sino que este no sea limitado.

Como no puede apreciarse en el desarrollo general de este trabajo de investigación, el derecho de huelga es un medio de lucha que tienen los trabajadores para defender sus derechos y reivindicaciones, las cuales les son negadas por los patronos, pertenecientes a una clase social explotadora y con unos intereses económicos y políticos contrarios.

Esto, pues, muestra el grado de conciencia de la clase trabajadora, ya que ella al existir realmente y en su desarrollo, esta buscando de manera constante y activa el perfeccionamiento ideológico, en sus relaciones.

En primer lugar, parece un significado claramente definido por el Derecho, la Sociología y la Lingüística que se halla indisolublemente relacionada con la actitud de los trabajadores encaminada a suspender la realización de los labores que ordinariamente ejecutan al servicio de otras personas, cuyo fin que perseguire es el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase asalariada.

5. La huelga trae consigo sus efectos, mientras dure el cese de labores en los contratos de trabajo entre el patrono y sus trabajadores. El patrono no

### CONCLUSIONES

Como se puede apreciar en el desarrollo general de este trabajo de investigación, el derecho de huelga es un medio de lucha que tienen los trabajadores para defender sus derechos y reivindicaciones, las cuales les son negadas por los patronos, pertenecientes a una clase social antagónica y con unos intereses económicos y políticos contrapuestos.

Esto pone a prueba el grado de conciencia de la clase trabajadora, ya que ella si existe realmente y se ha desarrollado, debe ponerse de manifiesto en mayor grado en el movimiento huelguístico, en conclusión:

1. La palabra huelga, posee un significado claramente definido por el Derecho, la Sociología y la Lingüística que se halla indisolublemente relacionada con la actitud de los trabajadores encaminada a suspender la realización de las labores que ordinariamente ejecutan al servicio de otras personas, cuyo fin que persiguen es el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase asalariada.
2. La huelga trae consigo sus efectos, mientras dure el movimiento se suspenden los contratos de trabajo entre el patrono y sus trabajadores. El patrono no puede, en estas condiciones, darlos por terminados ni contratar personal nuevo que reemplace al que se halla participando en la huelga.
3. En el proceso histórico de la conquista del sagrado sólo en casos excepcionales puede el Inspector del Trabajo, a petición del patrono y con la demostración de la necesidad real de contratar personal nuevo que reemplace temporalmente al que participa en el movimiento, a saber: de los patronos y donde la de los obreros, cuando a pensar no solo en su patrono. Cuando se trata de aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable, a su juicio, para evitar

graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos, y cuando el personal que ordinariamente labora en estas dependencias se encuentre participando en la huelga. ~~encaz resulta claro para los obreros que toda la clase capitalista es enemiga de toda la~~ Unicamente cuando estas condiciones se reúnen, el Inspector del Trabajo puede autorizar la contratación de personal, temporalmente, hasta que el conflicto huelguístico haya terminado, de lo contrario no podrá hacerlo, este y otros traumatismos son propios de la huelga, pero que en un momento dado es la mejor arma con que cuenta la clase obrera para reclamar sus justos derechos y reivindicaciones. ~~hacerlo~~.

- ~~es un loco con piel de oveja".~~
3. En el proceso histórico de la conquista del sagrado derecho de huelga, la clase obrera ha tenido que derramar mucha sangre, y así haber obtenido una arma de lucha que haga respetar sus derechos. V.I. Lenin decía: "La huelga enseña a los obreros a comprender donde radica la fuerza de los patronos y dónde la de los obreros, enseña a pensar no solo en su patrono ni en sus camaradas próximos sino en todos los patronos, en toda la clase capitalista y en toda la clase

obrera. Cuando un patrono que ha amasado millones a costa del trabajo de varias generaciones e inclusive intenta reducirlo todavía más si los obreros ofrecen resistencia, arroja a la calle a miles de familias hambrientas, entonces resulta claro para los obreros que toda la clase capitalista es enemiga de toda la clase obrera, y que los obreros pueden confiar solo en sí mismos y en su acción unida. Ocorre muy a menudo que un patrón trata de engañar a todo trance a los obreros, de presentarse ante ellos como un bienhechor, de encubrir la explotación de sus obreros con una dádiva cualquiera, con cualquier promesa falaz, cada huelga destruye siempre de golpe este engaño, mostrando a los obreros que su "bienhechor", es un lobo con piel de oveja".

La lucha por la conquista de los derechos es una verdadera guerra, pero que poco a poco se ha venido derrotando la represión si se tiene en cuenta que en un principio la huelga constituía, una actividad ilegal, y con una doble calificación; como ilícito civil, y con consecuencias de terminación del contrato, y como ilícito penal.

En una segunda etapa, desaparece como ilícito penal, pero sigue subsistiendo como ilícito civil, y poco a poco se extiende a la totalidad de los trabajadores; Una tercera etapa la que llamaríamos de protección estatal, en que la huelga se consagra como derecho y se garantiza su ejercicio.

4. En nuestro país existe el derecho de huelga, y lo establece el art. 18 de la Constitución Nacional, y el cual dice: "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio". Como podemos analizar, en el contenido del art. 18 de la Constitución Nacional, hay una prohibición para determinados trabajadores, de este sagrado derecho, lo cual nos dice que este derecho no es universal en nuestro medio. Este ha sido reservado por la legislación nacional para determinada categoría de trabajadores solamente. En efecto, en el sector público, esto es, en las dependencias del Estado, la huelga se halla totalmente prohibida. No pueden participar en ella.

Si los trabajadores se encuentran organizados en sín-

En el sector privado. Si en el sector público la huelga está prohibida, en el sector privado tampoco le está permitido a la totalidad de los trabajadores; por lo tanto la huelga se halla prohibida en todas aquellas actividades o empresas consideradas como de servicio público.

Esto nos dice, que si descontamos a los empleados del Sector Público, y a quienes laboran en las empresas del servicio público del sector privado, nos encontramos con que solamente un porcentaje muy reducido de los trabajadores colombianos disfrutan de este derecho.

5. Para la declaratoria de Huelga, existen unos requisitos y procedimientos, como son: de ser colectiva; ya que la huelga no es un derecho individual, voluntaria; es decir no puede haber coacción alguna, temporal; que no hay una decisión definitiva de no volver a las labores, pacífica; por ser una medida de fuerza lícita, ininterrumpida; en el estado de huelga no puede haber soluciones de continuidad.

Si los trabajadores se encuentran organizados en sin-

dicatos, la declaratoria de huelga debe hacerla la Asamblea General mediante votación secreta. Para la declaratoria debe tenerse en cuenta, que ella es posible terminada la etapa de conciliación y, que no hayan transcurrido un término mayor de dos (2) meses, ya que si no se cumple con estos requisitos esta puede ser declarada ilegal en base al art. 450 del C.S.T.

En el Ministerio del Trabajo, en estas circunstancias. Esta declaratoria de ilegalidad será declarada de acuerdo al art. 451 del C.S.T., administrativamente por el Ministerio del Trabajo. La providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente, y contra ella solo procederán las acciones pertinentes ante el Consejo de Estado. ~~garantizar~~ que las facultades conferidas al Ministerio del Trabajo, como también a

6. Deteniéndonos en el análisis del art. 18 de la Constitución Nacional, que es el que nos habla del derecho de huelga, este por ningún lado establece límite temporal al ejercicio del derecho de huelga, así pues, las huelgas de trabajadores podían tener el carácter de indefinidas, lo cual servía para medir las fuerzas, organización y capacidad de resistencia tanto de los trabajadores como de los patronos.

Pero este derecho no es consolidado por los trabajadores, y al contrario los capitalistas presionan a las autoridades estatales, para que, este derecho sea restringido. Es así como se otorga poderes discrecionales al Ministerio del Trabajo, para limitar en el tiempo el ejercicio del derecho de huelga (Decreto 939 de 1966).

En el Ministerio del Trabajo, en estas circunstancias el encargado de convocar Tribunales de Arbitramento obligatorios después de transcurridos los cuarenta (40) días de estar desarrollándose un movimiento huelguístico.

Por esta razón, consideramos que las facultades conferidas al Ministerio del Trabajo, como también a las de Presidente de la República, mediante la ley 48 de 1968, riñen abiertamente con la constitución, puesto que ésta todo lo que dice con respecto a las leyes sobre las huelgas es que reglamentarán su ejercicio, y reglamentar el ejercicio de un derecho no es ponerle límites o restricciones, sino disponer la mejor forma de hacerlo efectivo mediante normas de simple trámite o procedimiento.

### BIBLIOGRAFIA

8. ORTEGA TORRES, Jorge. "Código del Trabajo". Editorial Temis. Bogotá 1976.
1. GILODES, Pierre. "Las Luchas Agrarias en Colombia".
9. PIERRE, Vilar. "Problemas de la Formación del Capitalismo". Cuadernos de Historia Social y Económica. Universidad Nacional 1970.
2. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO. Revista Editorial Argentina. Buenos Aires 1972.
10. SINTRA POPULAR. "Plataformas de Lucha del Sindicalismo Independiente y Clasista. Editorial Sintrabajo, S.A. México 1969.
3. LOSOUSKI, A. "Marx y los Sindicatos". Editorial Griboffsky. Buenos Aires 1969.
4. LOSOUSKI, Arnold. "De la Huelga a la Toma del Poder"
11. TREANA, Francisco Ysidro. "Derroches Humanos y Garantías Sindicales". Gráficas Forja 1978.
5. LENIN, Vladimir Ilich. "Acerca del Movimiento Obrero Comunista Internacional". Ediciones Zubowsky.
12. RUCZYNSKI J. "Historia de la Clase Obrera". Ediciones Zubowsky.
6. MARX, Carlos. "Trabajo Asalariado y Capital". Editorial Progreso. Moscú 1971.
7. ORTEGA TORRES, Jorge. "Constitución Política de Colombia". Editorial Temis. Bogotá 1977.

C I T A S

8. ORTEGA TORRES, Jorge. "Código del Trabajo". Editorial Temis. Bogotá 1976.
9. PIERRE, Vilar. "Problemas de la Formación del Capitalismo". Cuadernos de Historia Social y Económica. Universidad Nacional 1970.
10. SINTRA POPULAR. "Plataforma de Lucha del Sindicalismo Independiente y Clasista. Editorial Sintrabanc
11. TRIANA, Francisco Yezid. "Derechos Humanos y Garantías Sindicales". Gráficas Pazgo 1978.
12. KUCZYNSKI J. "Historia de la Clase Obrera".

## C I T A S

- 1/ G. Friedman. "Tratado de Sociología"
- 2/ Carlos Marx. "Miseria de la Filosofía"
- 3/ Jorge Ortega Torres. "Código Sustantivo del Trabajo"
- 4/ Federico Engels. "La situación de la clase obrera en Inglaterra"
- 5/ Jorge Ortega Torres "Código Sustantivo del Trabajo" Art. 429
- 6/ "Derecho de los Conflictos de Trabajo"
- 7/ Jorge Ortega Torres "Decreto 2351 de 195"