

Algunas referencias al Conflicto Colectivo de Trabajo en la Legislación Colombiana.

Carlos Arango Hoyos

El conflicto colectivo laboral se inicia con el pliego de peticiones, presentado por un sindicato de trabajadores o por un grupo de trabajadores no sindicalizados de cierta empresa o establecimiento oficial o particular. Los empleados públicos no tienen la prerrogativa de elevar pliegos de peticiones; tienen la facultad de presentar memoriales respetuosos. Por lo tanto no les es posible crear conflictos colectivos económicos. El pliego de peticiones es una verdadera demanda que por lo tanto exige tramitación y definición. Entraña un ultimatum o amenaza de huelga, cuando ésta es posible hacerla por no estar situada en los servicios públicos. Ese pliego de peticiones busca la erección de preceptos nuevos que impliquen mejoramiento profesional o monetario para los trabajadores. No plantea el pliego de peticiones una controversia jurídica que deba resolver la rama jurisdiccional, pues no se apoya en ninguna norma preexistente, y antes pretende crearla como se dijo; implica pues la iniciación de un conflicto económico mediante la presentación al patrono para su discusión, con quien el sindicato o el grupo de trabajadores puede llegar a un acuerdo en la etapa del arreglo directo, en la subsiguiente de conciliación o por medio de un fallo arbitral voluntario, fallo arbitral que será obligatorio dictar cuando el conflicto sea planteado en el servicio público.

El Código Sustantivo del Trabajo dice y repite que en él se acoge un mínimo de garantías para el trabajador. Y la justificación de esa orientación proteccionista se funda en que el salario y la seguridad humana (seguridad social) pertenecen a la vida misma del individuo y de su familia, por lo que afianzándose en el derecho, pueden salir del sub-desarrollo o de lo infrahumano, expresiones muy en boga hoy por lo utilizadas en casi todos los estudios sociales.

Por lo tanto es conveniente que un orden jurídico de esa índole, movido al vaivén de las cosas nuevas (*rerum novarum*) deba actualizarse a cada momento de descompensación económica social, para aplicar mejor la justicia por modos legítimos y ágiles como los pliegos de peticiones, las convenciones colectivas y las huelgas con fines de mejoramiento personal o gremial, medidos con equidad.

No es aceptada aquella opinión sobre que las convenciones colectivas o los pactos colectivos no puedan superar la norma legal en su contenido y medida. Pues como no se trata de derogarla sino de marginarla en su aplicación, esos actos jurídicos que son contratos poseen la virtud de ser preferidos, como que operan supliéndola en el campo de la autonomía de la libertad, siempre para reforzar la posición débil del proletariado. Esta palabra proletariado como otras palabras utilizadas por el derecho social, choca o repele a muchos con la idea de que es un vocablo extremista. Pero autoridades la han utilizado en sus divulgaciones y enseñanzas por corresponder a una realidad, la triste realidad de quienes tienen muchos hijos sin medios competentes de vida. Es en lenguaje castizo de una significación muy propia al fenómeno que se enuncia.

No se discute ni se niega por alguien que el pliego de peticiones tenga el sentido de modificar los contratos de trabajo celebrados. Pero no hasta el punto de violentar el consentimiento del otro contratante. Por ser, por tener un acto altruista y plausible, el pliego de peticiones no puede pretender el desconocimiento de los derechos legítimamente protegidos. La política de convivencia recomienda que los gremios trabajadores soliciten previo examen de las posibilidades patronales, para que el trabajo y la riqueza fraternicen y se refuercen aunque tengan sus diferencias ocasionales.

Cuando en la etapa del arreglo directo o en la subsiguiente de conciliación, no sea dable el arreglo total o parcial del pliego de peticiones, seguirá necesariamente un período llamado de prehuelga, que es una espera de diez días para que durante ellos intervengan los buenos oficios del gobierno principalmente, que induzcan a la solución del diferendo.

Fracasados tales procedimientos puede declararse la cesación colectiva de trabajo, llamada huelga y garantizada por la Constitución Nacional, menos en los servicios públicos que por definición se refieren a los prestados

por el estado o los particulares con carácter general, mediante régimen jurídico permanente, de modo que llevan satisfacción a necesidades indispensables de la comunidad o de un grupo social representativo, para cuya calificación en cada caso tiene el gobierno facultades discrecionales. A esta cesación no puede llegarse sino después de aprobarse por mayoría en asamblea general de trabajadores o del sindicato respectivo, aunque en torno del referido fundamento democrático y mediante votación secreta, sea preciso que la ley laboral exija mayor autenticidad y pureza democrática, con indicación de un quorum de trabajadores y un número de huelguistas en grado respetable.

La definición de huelga exige además el cumplimiento de los requisitos de ser temporal, pacífica y para objetivos de bienestar económico o profesional contenidos en la solicitud inicial, aspectos que merecen un sereno examen.

La suspensión se llama así porque la intención de los huelguistas no es la de extinguir los contratos de trabajo, y porque al patrono no le es permitido despedir o reemplazar a quienes lo son en verdad. Para que posea el amparo de la ley ha de ser la huelga pacífica —se repite —por lo cual quienes intervienen en ella han de abandonar el sitio de trabajo y respetar personas y cosas, dejando que otros trabajadores que lo deseen acudan a sus labores, sin perturbar a los patronos en la gestión de su empresa, y con obediencia a la autoridad política y militar.

La cesación colectiva también ha de ser temporal para que sea huelga. Sin embargo hay que formularle crítica al desarrollo que en el Código Sustantivo del Trabajo se le dá a esta condición, por el contrasentido de no señalarle a la huelga un límite en su duración. Si el sentido de lo temporal se refiere a que mientras esté en huelga propicie el gobierno un acuerdo de las partes, por tribunales de mera conciliación y en etapas sucesivas, será ello ante el derecho una indeterminación peligrosa para llevar a los trabajadores al sacrificio de sus entradas monetarias y de otra índole, pues está dicho en el mismo código que mientras tanto no ganarán salario.

Sobre esto mismo de lo temporal debe darse en el código una consecuente y clara definición, o sea, fijando un límite para la duración de la huelga; y bien puede suprimirse tal palabra si lo que se desea es que la huelga

pueda ser tan indefinida como ahora lo puede ser; y entonces no habrá contradicción conceptual al menos.

Sale al paso de la fijación de un límite a la huelga el argumento de que sería nugatorio el derecho a declararla, o menos eficaz, pues el patrono no tendría más que esperar a que trascurriera el plazo negándose a conceder nada del pliego de peticiones. A esto se puede responder con la afirmación de que la huelga indefinida no es solución, pues jurídicamente el patrono puede resistirse indefinidamente también a todo acuerdo, como que el consentimiento en todo caso debe quedar a salvo como factor esencial del contrato que se celebraría en forma de convención o pacto colectivo. La huelga no es pues un instrumento completamente eficaz. Nadie lo ha dicho en el plano jurídico ni lo podría sostener con razones. Pero sí es algo que tiende a presionar la voluntad patronal sin que la induzca incontrastablemente. A revés, el capital es tan fuerte que puede resistirla, o lo que es principal, con la huelga lo que se pretende es restablecer un equilibrio perdido entre la riqueza y el trabajo. Además es una protesta que da satisfacción moral, e inicia reparación a la justicia.

A lo anterior se agrega que el fallo arbitral, debiendo ser dictado por personas extrañas al conflicto, imparciales y mediante conocimiento de causa, será una garantía para que los derechos concedidos lleven la medida de lo justo. Lo justo puede ser el pedido o menos, sin que deje de ser el promedio cuando no se denote contemporización.

Hay que examinar los hechos cuando se trata de introducir reformas a la ley. El derecho se plasma en las costumbres y quiere evitar las desviaciones sociales. En los acontecimientos del grupo social suelen intevenir el ciudadano, el padre de familia, el empresario, el consumidor y la autoridad que mejor ordene la vida. En Colombia estas personas han sufrido en las huelgas y en los paros, mayormente los trabajadores con la pérdida de sus ingresos. Si la huelga propiamente no es injusta, los paros que sí lo son han llevado a efectos nocivos hasta el delito. Viene en consecuencia a lucir el argumento de que donde se mengua el interés social, ha de restringirse el interés clasista. De su aplicación no se sigue desprotección al trabajo. Si se ha de resolver la huelga, pasado un tiempo, por fallo obligatorio, quienes lo dicten como terceros que son, procederán con imparcialidad asegurando esa protec-

ción en la medida que lo entiendan equitativo, para que no sea una sola parte quien imponga la solución.

Ciertamente la huelga no ha sido entendida por quienes la fomentan o decretan, como un instrumento de equilibrio. El espíritu ciego y beligerante arrastra en la angustia y en la indeterminación de la huelga a brotes pasionales, con perturbación de la paz sin adecuado resarcimiento.

Por lo anterior cabe afirmar que a la huelga no hay que temerle como medio legítimo de contrapresión. Al no ser dable suprimirla del código en un régimen de salariado, y por tener que ser pacífica a la vez que temporal, ha de tenerse el cuidado de distinguirla bien del paro ilícito, que puede ser todo lo contrario. No vale entonces afirmar que deba suprimirse como institución legal, pues así valdría disponer el rechazo a la legítima defensa del honor o de la vida porque haya quienes cometan excesos.

Medellín, mayo 22 de 1963.

Carlos Arango Hoyos