



# **LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

---

GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ

## NOTA PRELIMINAR

**E**l contenido del presente estudio corresponde a unas “notas de clase”, perfeccionadas por el autor. En virtud de ello, pretenden ser una orientación general sobre el amplio campo del derecho laboral y sus temas deben ser objeto de profundización y búsqueda en los autorizados tratadistas de la materia.

## LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

- I. **CONCEPTOS.** Desde cuando el hombre fue puesto a vivir en sociedad, se vio abocado a afrontar situaciones de conflicto, bien por el ejercicio de una conducta determinada o bien porque los intereses individuales o de grupo estaban en contraposición de unas reglas dadas para la buena marcha de la agrupación social.

**CONFLICTO** quiere decir choque, combate, lucha, es decir, una posición antagonica como resultado de intereses de las partes comprometidas en el mismo.

En los conflictos que se originan en el derecho laboral está comprometido el trabajo humano subordinado, pues se ponen de manifiesto las tradicionales fuerzas de la producción, el capital y trabajo.

Desde un punto de vista muy general. **CONFLICTO DE TRABAJO** es toda controversia que surge entre empleadores y trabajadores ligados por una relación de derecho laboral, cualquiera que sea la causa y el objeto del conflicto.

Las causas de los conflictos laborales en la época moderna son muchas, pero las más comunes se encuentran en las aspiraciones de mando y participación que en el campo del trabajo se ponen de manifiesto a cada momento.

**CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.** La clasificación más amplia que se puede dar de los conflictos de trabajo es la de conflictos jurídicos o de derecho y conflictos económicos o de intereses. Pero los conflictos también pueden ser individuales y colectivos.

**CONFLICTO JURÍDICO O DERECHO** es aquel que surge con motivo de la aplicación o interpretación de una norma legal, contractual o convencional. Es decir, la parte que lo origina está asumiendo una conducta en abierto desconocimiento de la norma existente. Verbigracia, cuando el empleador no pagó al trabajador la cesantía, está dando lugar a un conflicto jurídico, porque la **NORMA LEGAL** (artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo) reconoce ese derecho al trabajador. Cuando en un contrato de trabajo pactan unas condiciones y ellas no se cumplen, el conflicto que de allí surge es jurídico por violación de una **NORMA CONTRACTUAL**, como no pagar el salario convenido en el contrato. Cuando el derecho desconocido tiene origen en una convención colectiva de trabajo, el conflicto es igualmente jurídico, por violación de una **NORMA CONVENCIONAL**, como no pagar una prima de antigüedad en ella consagrada.

**CONFLICTO ECONÓMICO O DE INTERESES** es aquel que sin pretender el desconocimiento de una norma legal, contractual o convencional, propende por la creación de una nueva o por la modificación de la ya existente. El conflicto que surge o puede surgir dentro de la negociación colectiva, originada en la presentación de un pliego de peticiones, es eminentemente económico.

El **PLIEGO DE PETICIONES** es un documento de contenido económico con el cual se pretende obtener de la empresa unas mejores condiciones salariales y prestacionales. Ese procedimiento de obtención no riñe con ninguna norma positiva de derecho, pero le quita al conflicto la calidad de jurídico; pues a través del conflicto económico se puede llegar a la consagración de una norma contentiva de un derecho; de donde lo que en principio fue objeto de conflicto económico, ahora cristaliza en una norma consagratória de derecho, cuyo desconocimiento genera el conflicto jurídico.

Desde el punto de vista de la **COMPETENCIA**, el conocimiento de uno y otro conflicto le está asignado a autoridades distintas, pues mientras el conflicto jurídico es de conocimiento de la justicia laboral, el conflicto económico es de conocimiento de las partes entre sí, es decir de empleadores y trabajadores, aunque bajo la vigilancia del Ministerio del Trabajo.

**CONFLICTO INDIVIDUAL** es la controversia que se presenta entre el trabajador, considerado en forma individual en cuanto a sus intereses, y su empleador.

**CONFLICTO COLECTIVO** es la controversia que se suscita entre un grupo de trabajadores y uno o varios empleadores, movidos por intereses generales o de grupo.

Conviene aclarar que la clasificación de individual o colectivo del conflicto, no puede darse por la singularidad o pluralidad de las partes que intervienen, sino por el interés que se tenga, ya sea porque el objetivo perseguido interese a una sola persona o bien porque ese mismo interés lo es para todo el grupo.

**PRINCIPIO Y FIN DEL CONFLICTO COLECTIVO.** El conflicto colectivo nace en el momento en que el sindicato o los trabajadores no sindicalizados presentan al empleador el pliego de peticiones y se prolonga hasta el depósito en el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social del pacto o convención colectiva o hasta que quede ejecutoriado el respectivo laudo arbitral.

La negociación colectiva ha de tener entonces el agotamiento de etapas procesales propias, que son:

- a) El arreglo directo.
- b) La pre huelga. Y,
- c) La huelga o el tribunal de arbitramento.

Empero, no necesariamente deben agotarse las etapas anteriores, pues si el acuerdo se produce durante alguna de ellas, inmediatamente se procede a la firma, ya sea de la convención colectiva, del pacto colectivo o del laudo arbitral.

- II. **EL ARREGLO DIRECTO.** Cuando se analizó el tema de la representación sindical se dijo que si en una empresa existe un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores para todos los efectos de la negociación colectiva corresponderá al sindicato que agrupe la mitad más uno de los trabajadores de dicha empresa. Y si ninguno de los sindicatos agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación corresponderá conjuntamente a todos ellos.

Según lo anterior, existe un **DERECHO PREFERENCIAL** para la presentación del pliego, radicado en la organización sindical que agrupe la mayoría de los trabajadores de la empresa y **COMPARTIDO** en casos igualitarios. Sin embargo, y en atención a que los grupos minoritarios no pueden ser desestimados en la contratación, tendrá que dárseles oportunidad, por lo que el sindicato mayoritario deberá avisar a los otros el

día y la hora en que ha de celebrarse la asamblea general que debe aprobar el pliego de peticiones, a fin de que éstos puedan enviar, si así lo acuerdan, los puntos o materias que les interese. La asamblea general decidirá, por mayoría de votos, si los incluye en el pliego o los rechaza, indicando en este último caso las razones que determinan su negativa (decreto 1373 de 1966, artículo 11).

Para la etapa inicial, es decir, la del arreglo directo, los trabajadores interesados, sean o no sindicalizados, designarán una comisión de tres (3) de ellos; comisión que también se conoce con el nombre de **NEGOCIADORES**, para que presente al empleador el pliego de sus aspiraciones, que debió ser aprobado por la asamblea general del sindicato o por la mayoría de los trabajadores de la empresa. Tales delegados deben reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser colombianos.
- b) Ser mayores de edad. Y,
- c) Tener un tiempo de servicios a la empresa mayor a seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis (6) meses.

**III. EL FUERO CIRCUNSTANCIAL.** A esta altura conviene hacer alusión a la protección que la ley brinda a los trabajadores durante toda la etapa del conflicto colectivo, es decir, desde la presentación al empleador del pliego petitorio hasta el depósito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del pacto o convención colectiva o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral correspondiente. Es éste el denominado por la doctrina **FUERO CIRCUNSTANCIAL**.

En el lapso mencionado se genera un enfrentamiento de propuestas entre el empleador y los trabajadores que han promovido tal negociación, durante el cual la permanencia de los mismos adquiere gran importancia por diversos motivos, comenzando por el simple respaldo numérico, pasando por la proporcionalidad de estos empleados frente a la totalidad de los que laboran para el correspondiente empleador y concluyendo en los aspectos rigurosamente económicos o de costos derivados del resultado del conflicto colectivo.

La norma que respalda tal protección es el artículo 25 del decreto ley 2351 de 1965, que dispone: "Los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto".

El artículo 10 del decreto 1373 de 1966, reglamentario de la norma transcrita, precisa que dicha protección “comprende a **LOS TRABAJADORES AFILIADOS AL SINDICATO** o a **LOS NO SINDICALIZADOS QUE HAYAN PRESENTADO UN PLIEGO DE PETICIONES**, desde el momento de su presentación al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso”.

La Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia de casación laboral proferida el 8 de septiembre de 1986, sostuvo que el artículo 25 del decreto ley 2351 de 1965 no establecía ninguna prohibición para los empleadores durante la vigencia de un conflicto colectivo de trabajo, pues que apenas condicionaba la legitimidad de los despidos que realizaran durante ese período a que comprobaran que tuvieron justa causa. Que no comprobado un móvil legítimo para el despido de un trabajador estando vigente un conflicto de tal naturaleza, ello no conducía a que se le reintegrara al empleo con el pago de todos los emolumentos laborales en tanto estuvo cesante, porque así la norma en mención no lo preveía. Que las consecuencias de esa ruptura patronal injusta eran las consagradas en el artículo 8º del decreto ley 2351 de 1965, es decir, el pago de la correspondiente indemnización por despido injusto.

Sin embargo, la misma Corte Suprema de Justicia, a través de sentencia de 5 de octubre de 1998, adoptó una nueva posición, teniendo muy presente que se han presentado cambios jurídicos laborales importantes que incluyen la expedición de una nueva Carta Política y las leyes 50 de 1990 y 100 de 1993, en lo atinente, en su orden, al derecho del trabajo y a la seguridad social.

Sostiene la nueva tesis jurisprudencial que cuando el artículo 25 *ibidem* establece la prohibición legal expresa de despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores, desde que presentan el pliego hasta que se resuelve el conflicto, el efecto no puede ser la indemnización, pues se estaría frente a la repetición del resultado previsto en el artículo 8º del mismo estatuto, lo cual resulta a todas luces impropio, por lo que debe interpretarse la norma de manera que produzca un resultado diferente, que corresponde a **LA INEFICACIA**, que es la figura jurídica que se encuentra plasmada específicamente en diversas disposiciones de naturaleza laboral, y que supone la **CONTINUIDAD DEL VÍNCULO CONTRACTUAL** con todas sus consecuencias, lo que apareja el pago de los salarios dejados de percibir con fundamento en el artículo 140 del Código correspondiente.

La decisión del juez que resuelva el litigio sobre el particular, deberá dirimir si existe la justa causa comprobada, pues en tal evento la decisión de despido del empleador se tendrá por legítima y por tanto, con el efecto de terminar el contrato. De lo contrario, deberá declarar la violación de la prohibición prevista en el artículo 25 del decreto ley 2351 de 1965, con las consecuencias que ya se han señalado, las que, por lo demás, son las mismas que se presentan en otros casos en los que la ley prohíbe expresamente el despido, como sucede en la protección especial durante el embarazo, cuando la trabajadora está disfrutando de los descansos remunerados que por su estado le otorga la ley o de la licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto, o en el caso de los despidos colectivos declarados como tales por no contar con la autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**INICIACIÓN DE LAS CONVERSACIONES.** Dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación oportuna del pliego petitorio, el empleador o sus representantes están en la obligación de recibir a los negociadores de los trabajadores, para iniciar conversaciones. Empero, si la persona a quien se presentare el pliego considera que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al empleador dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede postergarse por más de **CINCO (5) DÍAS HÁBILES** a partir de la presentación del pliego.

Antes de la vigencia del decreto ley 2351 de 1965, no había ninguna medida coercitiva o de apremio para el empleador que se negaba a recibir a los negociadores, quedando prácticamente en manos de aquel la iniciación de las discusiones, como quiera que era fácil argumentar toda clase de excusas; pero a partir de dicho decreto se apeló a las sanciones económicas para el empleador renuente. Y la ley 11 de 1984, teniendo en cuenta la constante inflación, señaló la sanción aplicable al empleador incumplido, consistente en multas que pueden oscilar **ENTRE CINCO (5) Y DIEZ (10) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES POR CADA DÍA DE MORA**, lo cual permite ir haciendo automáticamente los ajustes cuando quiera que dicho salario mínimo sea modificado. Tales multas se imponen en favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, **SENA**, por el Ministerio del Trabajo, mediante resolución, la cual está sujeta a los recursos pertinentes, con la salvedad de que previamente debe consignarse la multa como requisito de procedibilidad para el recurso.

**DURACIÓN DE LAS CONVERSACIONES.** Durante la etapa del arreglo directo las conversaciones durarán **VEINTE (20) DÍAS DEL CALENDARIO**, que podrán ser prorrogados de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días del calendario adicional. Este lapso no debería ser igual, pues no es lo mismo una negociación con un sindicato representativo de veinticinco (25) trabajadores, que con una organización de diez mil (10.000) o más afiliados, cuyo número y alcance de peticiones es, obviamente, muy distinto.

La disposición de la ley 50 de 1990 acerca de que los días son del calendario, evita las discusiones que se daban antes en cuanto a la calidad de hábil o no del día sábado, especialmente en las empresas en que tal día no es laborado.

Si finalizada la etapa del arreglo directo, persisten diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes deberán suscribir **UN ACTA FINAL** donde registren claramente los acuerdos y las diferencias sobre el particular. De dicha acta deberá enviarse una copia al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por conducto del inspector respectivo.

Durante la etapa del arreglo directo pueden participar directamente en la mesa de negociaciones, a título de **ASESORES**, hasta dos (2) representantes de las federaciones o confederaciones a las que esté afiliado el sindicato.

Es de destacar que las personas que intervienen en calidad de negociadores, deben estar investidos de **PLENOS PODERES**, que se presumen, para celebrar y suscribir los acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo. La doctrina ha considerado que esa **PRESUNCIÓN ES DE DERECHO**, porque de ser considerada legal, las consecuencias serían nefastas para la negociación colectiva, pues podría el empleador o los trabajadores, en su caso, alegar, respecto de un punto de acuerdo, que los negociadores contrarios no tenían facultades para ello, demostrándolo por cualquier medio probatorio idóneo y se iría en contra del objetivo final de la negociación colectiva: lograr acuerdo entre las partes.

**ELIMINACIÓN DE LA ETAPA "INTERMEDIA".** Desde la expedición del Código Sustantivo del Trabajo se previó que al finalizar la etapa de arreglo directo sin una solución definitiva al pliego de peticiones, se debía desarrollar a continuación un procedimiento denominado **CONCILIACIÓN**. Consistía éste en que las partes debían nombrar un conciliador de común acuerdo o sendos conciliadores designados por ellas, que

debían procurar un arreglo equitativo consultando el interés mutuo de las partes. En la práctica este procedimiento, lejos de cumplir con su función legal, se fue convirtiendo en una modalidad más complicada de la etapa de arreglo directo, toda vez que los conciliadores designados por las partes actuaban más en interés de la parte que los designó que en interés de la propia negociación.

Con la expedición de la ley 39 de 1985 se eliminó la conciliación como etapa del procedimiento de solución del conflicto colectivo, y se creó en su lugar una nueva etapa intermedia denominada la etapa de **MEDIACIÓN**. Consistía en la intervención obligatoria del Ministerio del Trabajo, dirigida a procurar la solución del conflicto a través de un funcionario **MEDIADOR**, que tenía la función de presentar a las partes fórmulas de solución suficientemente motivadas y claras. Esta etapa también hizo crisis en la práctica, pues el funcionario del Ministerio nunca asumió su tarea con la suficiente responsabilidad y en muchos casos careció de idoneidad. Por ello la ley 50 de 1990 eliminó la etapa de mediación para darle agilidad a la negociación y evitar la dilación de la misma con la consecuente prolongación innecesaria del conflicto.

De conformidad entonces con el artículo 61 de la ley 50, de 1990, que modificó el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, "los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento".

Esta opción, sin embargo, no es general para los trabajadores que lleven a cabo un proceso de negociación colectiva. En efecto, la opción de la huelga sólo es posible, en empresas o actividades que no presten un servicio público **ESENCIAL**, pues conforme al artículo 56 de la Carta Política, la huelga solamente no está garantizada en los servicios públicos esenciales, definidos por el legislador. En otras palabras, un conflicto colectivo de trabajo que se presente en un servicio público no esencial, no está sometido obligatoriamente a ser resuelto mediante arbitramento (Corte Constitucional, sentencia C.450, de 4 de octubre de 1995).

- IV. EL DERECHO DE HUELGA.** El derecho de huelga, junto con el derecho de asociación sindical y las diversas formas de negociación colectiva, constituyen un trípode sobre el cual se edifica el derecho colectivo del trabajo, el cual busca equilibrar las relaciones entre los empleadores y los trabajadores. De esa manera, gracias a la protección derivada del derecho colectivo del trabajo, el orden legal contribuye a generar rela-

ciones laborales más equitativas, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo. Por ello, la Carta Política admite que, dentro de los marcos legales, los trabajadores tienen derecho a utilizar ciertas medidas de presión, como la cesación concertada del trabajo a fin de proteger sus intereses en los conflictos socioeconómicos. Esta acción colectiva de los trabajadores es legítima debido a la situación de dependencia en que éstos se encuentran frente a los empleadores y a la eventual divergencia de intereses de unos y otros.

Lo anterior muestra entonces el lugar trascendental que ocupa el derecho colectivo del trabajo en general y el derecho de huelga en particular, en el ordenamiento constitucional colombiano. Ellos no sólo son derechos y mecanismos legítimos de los trabajadores para la defensa de sus intereses, sino que operan también como instrumentos jurídicos para la realización efectiva de principios y valores consagrados por la Carta, tales como la dignidad de los trabajadores, el trabajo, la igualdad material y la realización de un orden justo.

**RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE HUELGA Y SUS LIMITACIONES.** El ámbito de acción del derecho de huelga se vio incrementado con la expedición de la Carta Política de 1991. La garantía de ese derecho no se consagró en forma absoluta; únicamente limitada en aquellas actividades que constituyan servicios públicos esenciales, lo cual marca una notable diferencia con la Constitución Nacional de 1886 que consagraba el derecho de los trabajadores a declarar la huelga en todas aquellas actividades que no constituyeran servicios públicos.

Actualmente el término genérico de **SERVICIOS PÚBLICOS** presenta una clasificación, recogida por el nuevo ordenamiento superior, así: los sociales, los comerciales e industriales, los domiciliarios y **LOS ESENCIALES**.

La Carta Política de 1991 en su artículo 56 establece: " Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho".

La limitación al derecho de huelga basada en la definición de ciertas actividades como servicios públicos esenciales, tiene origen en la Carta Política a manera de forma mediadora para resolver la pugna de derechos que confluyen en esa situación; de un lado, **EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES** por hacer efectivas sus reivindicaciones laborales, económicas y sociales, mediante la huelga y, de otro lado, **LOS DERECHOS DE LOS USUARIOS** de esos servicios que resultan de

alguna forma lesionados con la suspensión de labores. Esa disyuntiva se ha resuelto por la vía constitucional mediante la protección de los derechos fundamentales de los usuarios frente al sacrificio del derecho de los trabajadores, exclusivamente, en los casos que revistan la prestación de un servicio público esencial .

**DIFERENCIA ENTRE SERVICIO PÚBLICO Y SERVICIO PÚBLICO ESENCIAL.** De todo lo dicho se tiene que el servicio público esencial es una especie del género servicio público.

Por **SERVICIO PÚBLICO** puede entenderse toda actividad organizada que satisfaga de manera regular y continua intereses generales, pero que no son esenciales, porque su interrupción no afecta valores e intereses fundamentales de la vida en comunidad. En cambio, el **SERVICIO PÚBLICO ESENCIAL** se predica de aquellas actividades que contribuyen de modo directo y concreto a la protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades **FUNDAMENTALES**.

La Carta Política de 1991 expresamente señaló como servicios públicos esenciales **LA SALUD, LA EDUCACIÓN, EL SANEAMIENTO AMBIENTAL** y el **AGUA POTABLE**, por constituir objetivos centrales y fundamentales de la finalidad social del Estado (artículo 366).

**REGLAMENTACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA.** La lectura del artículo 56 de la Carta Política muestra el establecimiento de una reserva legal estricta en materia de huelga. En efecto, la norma no sólo precisa que la ley reglamentará este derecho, sino que además señala que es únicamente el legislador, es decir, el **CONGRESO**, quien define cuáles son los servicios públicos esenciales en donde la huelga no está garantizada. Esto significa que corresponde al Congreso establecer el marco regulatorio específico de la huelga en los servicios públicos esenciales, sin que el legislador pueda, en esta materia, efectuar delegaciones de tal facultad a otras autoridades.

La Corte Constitucional, en diversos fallos de exequibilidad, ha exhortado al Congreso para que, en un plazo razonable, expida una regulación de la huelga en los servicios públicos esenciales que sea acorde con la Constitución Política, pero hasta el momento ese órgano legislativo no la ha llevado a cabo. Empero, el legislador, mediante diversas leyes, ha definido la existencia de servicios públicos esenciales en las siguientes actividades:

- a) La actividad de la **BANCA CENTRAL** (ley 31 de 1992, artículo 39, inciso 2º declarado exequible según sentencia C.521 de 1994).
- b) En lo relacionado con el sistema general de seguridad social en **SALUD**; y en **PENSIONES** sólo en aquellas actividades directamente vinculadas con el reconocimiento y pago de las mismas (ley 100 de 1993, artículo 4º).
- c) Los **SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS** (ley 142 de 1994).
- d) La **ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA** ( ley 270 de 1996).

La Corte Constitucional a través de la sentencia C.450 de 4 de octubre de 1995 declaró exequibles los literales b) y h) del artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el decreto 753 de 1956, significando con ello que son servicios públicos esenciales las actividades de las empresas de **TRANSPORTE POR TIERRA, MAR Y AIRE**, porque están destinadas a asegurar la libertad de circulación que consagra el artículo 24 de la Carta Política; lo mismo que las actividades de las empresas de **TELECOMUNICACIONES**, porque ellas tienden a garantizar la libertad de expresión y a difundir el pensamiento y las opiniones y la de informar y recibir información. Igualmente las actividades de **EXPLOTACIÓN, REFINACIÓN Y TRANSPORTE DE PETRÓLEO Y SUS DERIVADOS**, porque aseguran a su vez otras actividades esenciales, como el transporte, la generación de energía, etcétera. Sin embargo, la Corte Constitucional advirtió que el legislador en ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 56 de la Carta Política y con base en la experiencia y las realidades nacionales puede hacer una redefinición total o parcial de dichas actividades como servicios públicos esenciales.

Mediante sentencia C.075 de 20 de febrero de 1997, la Corte Constitucional declaró inexecutable el literal e) del artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, pero únicamente en razón a que el legislador no ha señalado como servicios públicos esenciales las actividades relacionadas con las **PLANTAS DE LECHE, PLAZAS DE MERCADO, MATADEROS** y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados, señaladas en dicha disposición

En conclusión, solamente constituyen servicios públicos esenciales las actividades que el mismo constituyente de 1991 señaló como tales ( artículo 366) o aquellas que, concretamente, han sido definidas por el legislador como esenciales, a partir de la expedición de la nueva Carta

Política, sin perjuicio de que la Corte Constitucional, posteriormente, pueda hacer uso de la potestad de ejercer el control de constitucionalidad consagrado en el numeral 4º del artículo 241 de la Carta Política, en relación con las disposiciones legales que para el efecto se dicten.

**DEFINICIÓN.** La huelga es un derecho de todos, pero de ejercicio colectivo, de allí que se defina como la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, que se efectúa con fines económicos o profesionales que los trabajadores proponen a sus empleadores y previos los trámites que establece la ley.

**DECLARATORIA DE LA HUELGA.** Concluida la etapa de arreglo directo sin acuerdo total sobre el conflicto laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento.

Dicha decisión la deben tomar los trabajadores dentro de los diez (10) días **HÁBILES** siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo. Para ello deben proceder mediante voto secreto, personal e indelegable y por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, cuando no existe sindicato o éste no agrupa más de la mitad de los empleados de aquélla; o por la mayoría absoluta de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos, cuando esas organizaciones agrupan más de la mitad de los trabajadores de la empresa (Código Sustantivo del Trabajo artículo 444, subrogado por el artículo 61 de la ley 50 de 1990).

A pesar de la precisión que parece inferirse del enunciado anterior, el mismo admite dos (2) posibilidades bien distintas:

- a) Que la decisión se tome por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa.
- b) Que la decisión se adopte por la mayoría absoluta de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad (1/2) más uno (1) de los trabajadores de la empresa.

En efecto, si una empresa cuenta con mil (1000) trabajadores y no hay sindicato o si existe y no agrupa más de quinientos (500) trabajadores, en este caso la decisión se deberá tomar por quinientos uno (501) o más trabajadores de la empresa (1ª hipótesis).

En cambio, si en una empresa con mil (1.000) trabajadores existe un sindicato que cuenta con quinientos cincuenta (550) afiliados, su mayoría absoluta sería de doscientos setenta y seis 276 votos (275 más 1) válidos para votar la huelga (2ª hipótesis).

Lo anterior destaca que para declarar la huelga hay un favorecimiento numérico para los trabajadores sindicalizados frente a los no sindicalizados o cuando éstos están agrupados en un sindicato que no cubra la mitad de los trabajadores de la empresa.

Cuando los trabajadores laboran en dos (2) o más municipios, en cada uno de ellos se adelantará una votación en la forma citada, y el resultado final lo dará la sumatoria abajo, con una antelación no inferior a **CINCO (5) DÍAS HÁBILES**, para que puedan presenciar el desarrollo de las mismas.

**DESARROLLO DE LA HUELGA.** Cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrán adelantarla **LUEGO DE TRANSCURRIDOS DOS (2) DÍAS HÁBILES A PARTIR DE SU DECLARATORIA Y NO MÁS DE DIEZ (10) DÍAS HÁBILES DESPUÉS**. Si la huelga se llegare a adelantar por fuera de estos términos, se tendrá como ilegal.

**EFFECTOS JURÍDICOS DE LA HUELGA.** La huelga suspende los contratos de trabajo durante el tiempo que dure, lo cual significa, conforme al artículo 53 del CST, que para el empleador cesa la obligación de pagar salario, durante tal lapso.

El empleador no puede celebrar nuevos contratos de trabajo con el fin de restablecer el servicio habitual de la empresa. Puede hacerlo para el mantenimiento de aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de dichas dependencias o de que éstos, agrega la doctrina, vayan a la huelga.

Las autoridades de policía deben garantizar el curso pacífico del movimiento para evitar que los huelguistas, los empleadores o cualesquiera personas en conexión con ellos, excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

**TERMINACIÓN DE LA HUELGA.** La huelga termina en los siguientes casos:

1. **POR DECISIÓN MAYORITARIA DE LOS TRABAJADORES.** Durante su **DESARROLLO**, por decisión mayoritaria de los trabajadores de la empresa o de la asamblea general del sindicato o

sindicatos que agrupen más de la mitad (1/2) de aquellos trabajadores, en cuyo caso podrá optar por someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento (artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 62.2 de la ley 50 de 1990).

2. **POR INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO CON POSTERIORIDAD A SU DECLARATORIA.** Declarada la huelga, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de oficio o a solicitud del sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa, o en defecto de éstos, de los trabajadores en asamblea general, podrá someter a votación de la **TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA** si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles si se hallare suspendido (Código Sustantivo del Trabajo artículo 448, modificado por el artículo 63.3 de la ley 50 de 1990).
3. **CUANDO SE PROLONGUE POR SESENTA (60) DÍAS O MÁS.** Cuando se prolongue por sesenta (60) **DÍAS CALENDARIO** o más, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social **PODRÁ** ordenar la constitución de un tribunal de arbitramento para la solución del diferendo, debiendo los trabajadores reanudar el trabajo dentro de un término máximo de **TRES (3) DÍAS HÁBILES** (Código Sustantivo del Trabajo artículo 448, modificado por el artículo 63.4 de la ley 50 de 1990).
4. **CUANDO AFECTE GRAVEMENTE INTERESES DE LA ECONOMÍA NACIONAL.** Cuando pueda afectar gravemente los intereses de la economía nacional considerada en su conjunto, el Presidente de República podrá disponer la cesación de una huelga en cualquier momento, previo concepto favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (ley 48 de 1968 artículo 3º.4).

**COMITÉS DE HUELGA.** Mientras se está en desarrollo de las etapas anteriores al cese de actividades, es decir el arreglo directo y la declaratoria de la huelga o "prehuelga", los trabajadores interesados en el conflicto mantienen una unión quizá más estrecha que la que en condiciones normales de trabajo suele tenerse; pero ese factor de cohesión tiende a debilitarse en desarrollo de la huelga, por cuanto no hay la obligación inmediata de estar asistiendo al trabajo. Entonces, como es

posible que se pierda la comunicación tanto entre las partes como entre los mismos trabajadores, lo cual no es aconsejable para los fines que se pretende porque puede debilitar el movimiento sindical, se prevé por el legislador la formación de comités que sirvan de órgano de comunicación entre los trabajadores y sus empleadores.

**ILEGALIDAD DE LA HUELGA.** Para que la huelga no caiga en el plano de la ilegalidad, debe reunir por lo menos tres (3) requisitos:

1. Que sea de consagración constitucional o legal.
2. Que se hayan observado las conductas procesales para llegar a ella. Y
3. Que su resultado sea de un querer mayoritario.

Son entonces **CAUSALES DE ILEGALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES**, las siguientes:

- a) Cuando se trate de un servicio público **ESENCIAL**.
- b) Cuando persiga fines distintos de los económicos o profesionales.
- c) Cuando no se haya cumplido previamente la etapa del arreglo directo.
- d) Cuando no haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores, en los términos de ley.
- e) Cuando se efectúe antes de dos (2) días o después de diez (10) días **HÁBILES** a la declaratoria de la huelga.
- f) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo. Y,
- g) Cuando se promueve con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

- V. **DESPIDOS DE TRABAJADORES POR PARTICIPACIÓN EN PAROS ILEGALES.** El numeral 2º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 65 de la ley 50 de 1990, merece un análisis especial, pues su texto es perentorio en el sentido de que una vez se declare la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en absoluta libertad de despedir por ese motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, al punto que respecto de los trabajadores amparados por el fuero sindical, ese despido no requerirá de calificación judicial.

Sin embargo, cuando el empleador opta por hacer uso de esta facultad, no basta con la simple declaración de ilegalidad del cese de actividades para dar por terminado el contrato o la relación laboral, pues debe, previa a la aplicación de esta causal, agotar un procedimiento que permite individualizar y determinar qué trabajadores intervinieron en las suspensión colectiva de las actividades laborales declaradas ilegales, como el grado de participación en la misma.

El Código Sustantivo del Trabajo no hace mención a este procedimiento previo, por ello no es óbice para exigir su agotamiento, en aplicación del artículo 29 de la Carta Política, según el cual "*el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas*". Por tanto, la sola declaración de ilegalidad no es suficiente para despedir ipso facto al trabajador, pues, para ello el empleador debe demostrar la participación de éste en la suspensión colectiva de las actividades laborales, a través de un **PROCEDIMIENTO BREVE Y SUMARIO**, en el que se permita la intervención del trabajador, a efectos de proteger los **DERECHOS FUNDAMENTALES** al **DEBIDO PROCESO** y a **LA DEFENSA** de éste, procedimiento que debe anteceder la decisión de despido correspondiente. Dicho trámite está reglado por el decreto 2164 de 1959 y por las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 1064 y 1091 del mismo año y la 0342 de 1977. Ese trámite consiste, en síntesis, en que el empleador, una vez conocida la declaratoria de ilegalidad de un paro, debe presentar al inspector del trabajo correspondiente, una lista de aquellos trabajadores que considere necesario despedir por haber participado o intervenido en la suspensión del trabajo. Pero en la investigación que al respecto lleve a cabo el Ministerio, éste puede excluir de la lista de candidatos al despido, a aquellos trabajadores que hayan tenido **UNA ACTITUD PASIVA EN EL PARO, SIN PERSISTIR EN ÉL** luego de habersele calificado como ilegal.

Se desprende de lo anterior que solamente agotado el procedimiento previo, el empleador puede despedir a dos (2) grupos de trabajadores: los que tomaron **ACTIVA PARTICIPACIÓN** en el cese y los que **PERSISTIERON EN EL CESE** de actividades una vez calificado como ilegal, aunque su participación en él haya sido pasiva.

Los trabajadores que suspendieron labores **PASIVAMENTE**, esto es, sólo en acato de la decisión mayoritaria que optó por el cese o suspensión, no deben ser materia del despido.

Consecuentemente, el no agotamiento de ese procedimiento previo, configura, por sí solo, el derecho del trabajador a ser reintegrado a su trabajo, con el reconocimiento de las indemnizaciones correspondientes.

En conclusión, no bastará entonces que el empleador demuestre ante el juez correspondiente que el despido era justificado, en razón al grado de participación o intervención del trabajador en el cese de actividades declarado ilegal, pues tendrá que probar que su decisión fue antecedida por una actuación en la que se permitió la presencia y defensa del trabajador. Sólo así se convierte en racional y no arbitraria, la potestad reconocida por el legislador al empleador, en el artículo 450, numeral 2º del Código Sustantivo del Trabajo.

Tratándose de los **DIRECTIVOS SINDICALES**, se requiere igualmente el agotamiento del procedimiento previo, pues la pertenencia al sindicato y, concretamente a su junta directiva, no exime al empleador de su deber de individualizar y determinar el grado de participación del directivo sindical en la suspensión colectiva de actividades. El hecho de pertenecer a la junta directiva de un sindicato, no puede ser elemento único y suficiente para la aplicación automática de la norma acabada de mencionar. Es que bien puede suceder que un directivo sindical vote o no por el cese de actividades que posteriormente es declarado ilegal, y asuma durante su ejecución una conducta pasiva no sancionable (Corte Constitucional, sentencia de tutela en Sala Plena de 27 de enero de 1999).

Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro colectivo de actividades por parte del Ministerio del Trabajo, a través de una resolución, ésta debe cumplirse de inmediato. Por ello, no le caben los recursos ordinarios de reposición y apelación, sino la **ACCIÓN DE NULIDAD ANTE EL CONSEJO DE ESTADO**. Esto se explica porque si a la resolución que declara una ilegalidad se le permitieran los recursos normales, los interesados podrían seguir en su movimiento hasta la resolución de tales recursos. Mas como lo que se pretende es recuperar la normalidad en el menor tiempo posible, por eso se les ha privado de esta posibilidad, con el fin de que la providencia se cumpla de inmediato, dejándole tan sólo la acción de nulidad ante el Consejo de Estado.

De otro lado, si en un futuro el máximo tribunal de lo contencioso administrativo dispone la nulidad de la resolución del Ministerio del Trabajo que declaró ilegal un cese de actividades, no podrá exigírsele ninguna responsabilidad al empleador en virtud de que "los actos administrativos gozan de la presunción de legalidad".

Conviene precisar, por último, que si los trabajadores en ejercicio de su derecho, por una u otra razón, es decir porque las pretensiones han sido solucionadas o se han acogido al arbitraje, regresan a su trabajo, ya no podrá hacerse nueva suspensión de actividades sino en virtud de un futuro trámite de peticiones y con agotamiento de las etapas previstas.

VI. **EL TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO.** La ley laboral no lo define, pero en sentido general el arbitraje es una jurisdicción confiada a terceros, para que resuelvan con autoridad, **EN EQUIDAD O EN DERECHO**, conflictos tanto de carácter individual como colectivo, que las partes delegatarias se obligan a acatar.

La decisión de sometimiento a un arbitraje puede ser impuesta por la ley, en cuyo caso será de carácter **OBLIGATORIO O LEGAL** y de carácter **VOLUNTARIO** cuando es por decisión autónoma o libre de las partes.

Cuando la decisión de los árbitros deba proferirse en derecho, éstos serán abogados en ejercicio y cuando la decisión deba ajustarse a la equidad, los árbitros podrán ser profesionales en disciplinas distintas a las jurídicas, prefiriéndose a personas con conocimientos técnicos o relacionados con la materia objeto de controversia y decisión.

El arbitraje es por lo regular de **CARÁCTER TRANSITORIO**, agotándose el encargo o las funciones de los árbitros con la expedición del fallo pertinente. Pero también puede darse el caso de **TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO PERMANENTE**, que cumplen actuaciones similares a las de los jueces laborales para que periódicamente puedan someterse a su conocimiento asuntos derivados de la aplicación de un contrato de trabajo o de la aplicación de una convención colectiva.

**PROCEDENCIA DEL ARBITRAMIENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.** El arbitraje derivado de los conflictos económicos o de intereses puede ser de carácter obligatorio, voluntario y extraordinario.

**ARBITRAJE OBLIGATORIO.** Se presenta en actividades consideradas como de servicio público. Sólo en este caso se puede afirmar que se está en frente de una situación que conduce a un tribunal de arbitramento obligatorio, pues los trabajadores comprometidos en el conflicto no tienen alternativa para optar por una situación distinta.

**ARBITRAJE VOLUNTARIO.** Se da en aquellos casos en que los trabajadores pueden optar entre declarar la huelga o someter sus diferencias al conocimiento de un tribunal de arbitramento, una vez concluida, sin acuerdo, la etapa de arreglo directo. Si los trabajadores se deciden por la segunda alternativa, es obvio que es voluntario.

**ARBITRAJE EXTRAORDINARIO.** El mismo se presenta con posterioridad a una huelga válidamente votada por los trabajadores, esté o no la misma en ejecución. Y corresponde a los cuatro (4) casos vistos atrás sobre terminación de la huelga.

El decreto 801 de 1998, artículo 1º, inciso 2º, contempla un caso especial de convocatoria a un tribunal de arbitramento, consistente en que cuando el sindicato o sindicatos no reúnan más de la mitad (1/2) de los trabajadores de la empresa, la decisión de optar por el tribunal de arbitramento se tomará por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa afiliados a este o estos sindicatos. Verbigracia: una empresa de mil (1.000) trabajadores tiene un sindicato minoritario de industria con cien (100) afiliados, como no hay acuerdo que conduzca a la firma de la convención colectiva, tal sindicato puede citar a asamblea general de sus afiliados y votar válidamente por un tribunal de arbitramento, bastando la concurrencia a la asamblea, de la mitad (1/2) más uno (1) de sus afiliados.

Si en la empresa no existiere sindicato, la convocatoria la pueden hacer los delegados de los trabajadores o **NEGOCIADORES**, a que se refiere el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo.

**CONSTITUCIÓN DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO.** Los árbitros serán designados por cada una de las partes y el tercero (3º) de un consenso entre los dos (2) primeros, como factor de equilibrio para la integración del tribunal, lo cual no se da en la práctica, pues el acuerdo en mención generalmente no se logra, correspondiéndole al Ministerio hacer la designación; afirmándose por parte de los trabajadores que ese procedimiento no les garantiza imparcialidad, pues consideran que la lista de abogados integrados por la Corte para tal propósito, generalmente, afecta a las causas empresariales.

**QUÓRUM.** Conforme al artículo 456 del Código Sustantivo del Trabajo, es preciso señalar que el tribunal sólo puede deliberar con la asistencia plena de sus miembros. Cosa muy distinta es la que se presenta en relación con el fallo arbitral, en donde para su validez no se requiere el consenso de todos los árbitros, como quiera que a éste le nace su fuerza jurídica por la afirmación mayoritaria.

No pueden integrar los tribunales de arbitramento quienes directa o indirectamente hubiesen intervenido en representación de las partes en la etapa de arreglo directo, lo mismo que aquellos empleados de la empresa, representantes, apoderados o abogados permanentes de las partes "y en general toda persona ligada a ellas por cualquier vínculo de dependencia". Esto en virtud de la misión tan delicada que se les confía, la cual debe ser absolutamente imparcial.

**FACULTADES DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO.** Los árbitros son personas expertas en la situación económica y social del país y



por ende deben formarse un criterio definido y justo sobre los puntos a dirimir; deben hacerse a toda la información y consulta posible sobre los puntos en litigio; razones suficientes para que el legislador les hubiera autorizado el ordenar y practicar todas las pruebas a su alcance.

**DECISIÓN DE LOS ÁRBITROS.** Es apenas normal que los árbitros se internen exclusivamente en los puntos sobre los cuales no se ha producido acuerdo entre las partes durante las etapas ya surtidas.

Es un hecho incuestionable que el fallo arbitral, como las sentencias que produzca un juez, no puede ir contra la Carta Política o la ley, pero sí producir efectos modificatorios en convenios anteriores, pues es justamente lo que se pretende con una convención o con un laudo.

Los árbitros sólo pueden decidir sobre peticiones relacionadas con **ASUNTOS DE CARÁCTER ECONÓMICO**, pero no sobre cuestiones de orden institucional o de carácter jurídico, como son las que hacen referencia, a guisa de ejemplo, con el régimen disciplinario, disminución o modificación de la jornada laboral, que son facultades o derechos sobre los cuales sólo el empleador puede disponer, aunque, y en aras de la objetividad que el análisis del tema demanda, muchos pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia no ven objeción para que asuntos como los ejemplificados, puedan ser objeto de decisión arbitral.

**NOTIFICACIÓN DEL LAUDO.** Sólo hay dos (2) formas de notificar el fallo arbitral: personalmente o mediante comunicación escrita.

**EFFECTO JURÍDICO DEL LAUDO.** El fallo arbitral que le pone fin al conflicto tiene el alcance de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

**RECURSOS.** El recurso viable en relación a los laudos arbitrales es el de **HOMOLOGACIÓN**. Si la empresa o empleador presta un **SERVICIO PÚBLICO**, dicho recurso será de conocimiento de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y en caso contrario conoce de la homologación la sala laboral del respectivo tribunal superior de distrito judicial.

**DURACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL.** La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años. Aunque ya ha sido una conducta general por fuerza de la costumbre, atribuir una duración de dos (2) años a los laudos, no quiere ello decir que de por sí constituya un imperativo legal, de donde puede dársele una duración menor a este término, respetando la conducta que sobre el particular asuman los árbitros.

**VIGENCIA DEL LAUDO** . Por regla general el laudo sólo rige a partir del momento de su expedición y notificación, salvo en cuanto hace relación con los salarios que sí pueden tener efecto retrospectivo, es decir, desde la fecha de la terminación de la convención colectiva denunciada, conforme a reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

- VII. **CIERRE DE EMPRESAS Y PROTECCIÓN EN CASO DE DESPIDOS COLECTIVOS**. La doctrina denomina **LOCKOUT** la suspensión colectiva de actividades realizada por los empleadores, quienes la idearon como venganza contra los trabajadores que utilizaron semejante medida.

En Colombia la suspensión del trabajo por parte de los empleadores tiene un equivalente en el **CIERRE DE EMPRESAS**. Como quiera que dicho fenómeno encierra gravísimas implicaciones para el mantenimiento de la normalidad económica y social del país, la legislación ha señalado una rígida reglamentación encaminada a prevenirlo, lo mismo que a evitar los despidos masivos de trabajadores.

Esta reglamentación es la siguiente:

**EMPRESAS DE SERVICIO PÚBLICO**. Los servicios públicos pueden ser prestados tanto por el Estado como por los particulares.

Pues bien: las empresas **PRIVADAS**, esto es, aquellas que no dependen ni directa ni indirectamente del Estado, encargadas de la prestación de esos servicios, no pueden suspender actividades **SIN PERMISO DEL GOBIERNO**. Y éste sólo autorizará esa suspensión cuando previo un detenido estudio compruebe que con ella no se va a causar un traumatismo a la normalidad económica y social del país.

En caso contrario, es decir cuando la empresa no solicita tal permiso, deberá darle aviso al gobierno con **SEIS (6) MESES DE ANTICIPACIÓN**, sobre la fecha en que tendrá lugar dicha suspensión a fin de que las autoridades tomen las medidas que consideren necesarias para mantener la regularidad y continuidad del servicio.

Si, de hecho, se presenta la suspensión de actividades en una empresa de esta clase, el gobierno puede asumir su dirección y adoptar todas las medidas conducentes al restablecimiento y continuidad del servicio. Esta facultad la puede ejercer el gobierno por medio de los alcaldes municipales respectivos (decreto 99 de 1965 artículo 2°).

En las empresas **PÚBLICAS**, esto es, en aquellas que directa o indirectamente dependen del Estado, es lógico suponer que no se presenten

esos fenómenos, dada la naturaleza de ellas y la finalidad del Estado que es, precisamente, prestar tales servicios.

No obstante, si de hecho una suspensión de actividades se presenta en una de estas empresas, sus directores pueden tomar, con el concurso de las autoridades, las medidas que conduzcan, igualmente, al restablecimiento y continuidad del servicio.

Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones que podrán aplicarse a los trabajadores que promuevan el cese de actividades o participen en él.

**EMPRESAS QUE NO SON DE SERVICIO PÚBLICO.** Las empresas que desarrollan actividades no consideradas como de **SERVICIO PÚBLICO**, tampoco pueden clausurar labores total o parcialmente, en forma temporal o definitiva, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, **SALVO CIRCUNSTANCIAS DE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO.**

Para estos efectos, las empresas deben presentar al citado Ministerio la solicitud correspondiente y, en forma simultánea, **INFORMAR POR ESCRITO** a sus trabajadores sobre la solicitud hecha, con el fin de que éstos se constituyan como parte dentro de la investigación administrativa y se opongán a lo pretendido por el empresario.

Las razones que ha de invocar el empleador para el cierre de la empresa deben ser **TÉCNICAS O ECONÓMICAS** u otras independientes de su voluntad, tales como las siguientes:

1. Cuando el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la **MODERNIZACIÓN** de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos.
2. La **SUPRESIÓN** de procesos, equipos o sistemas de trabajo y unidades de producción.
3. Cuando tales equipos resulten **OBSOLETOS** o **INEFICIENTES**, o hayan arrojado **PÉRDIDAS SISTEMÁTICAS**, o los coloquen en **DESVENTAJA** desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deban competir en el exterior.
4. Cuando el empleador se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de **CESACIÓN DE PAGOS**, o cuando de hecho ello ya haya ocurrido.

5. Por razones de carácter **TÉCNICO O ECONÓMICO** como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en sus efectos (exceso en la producción). Y,
6. En general en los casos que tengan como causal la **CONSECUCCIÓN** de objetivos similares a los mencionados.

La solicitud debe ir acompañada, en todos los casos, de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, etcétera, que acredite, según el caso, su necesidad.

Por otra parte, si la empresa clausurada **REANUDA ACTIVIDADES** dentro de los **CIENTO VEINTE (120) DÍAS** siguientes a la clausura, está obligada a **ADMITIR AL PERSONAL LICENCIADO**, en condiciones no inferiores a las que disfrutaba en el momento de la clausura. En este caso, la empresa tiene la obligación de **AVISAR** a los trabajadores la fecha en que las actividades serán reanudadas, con el fin de que éstos se presenten. Si dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación, no se presentan, pierden el derecho preferencial a ser reenganchados.

Por último, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe resolver lo relacionado con la solicitud arriba mencionada, en un plazo no mayor de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este plazo hace incurrir al funcionario responsable, en causal de **MALA CONDUCTA**, sancionable de acuerdo con el procedimiento disciplinario pertinente.

Obtenida por el empleador la autorización del Ministerio para **CERRAR** definitivamente, total o parcialmente su empresa, o para efectuar un **DESPIDO COLECTIVO** de trabajadores, deberá pagarles a éstos la **INDEMNIZACIÓN LEGAL** que les hubiera correspondido si el despido se hubiera producido sin justa causa legal.

De otro lado, si la empresa tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización sólo será equivalente al cincuenta por ciento (50%).

De lo dicho se concluye que no produce ningún efecto el despido colectivo de trabajadores, ni la suspensión temporal de los contratos de trabajo sin autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pues si ello llegare a ocurrir, las cosas vuelven al estado anterior, es decir, al restablecimiento del derecho conculcado, lo cual y frente al retiro del trabajador, no podrá conseguirse sino mediante el ejercicio del **REINTEGRO**, acción que se encuentra **TÁCITAMENTE** inserta en tal figura y que conlleva el pago de todos los salarios, prestaciones

sociales e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, pues la suspensión de dichos contratos es atribuible única y exclusivamente a culpa del empleador.

**CIERRE INTEMPESTIVO DE EMPRESAS.** Íntimamente relacionada con la prohibición anterior, se encuentra la referente al cierre **INTEMPESTIVO** de empresas. Esto significa que sobre los empleadores pesa la prohibición de cerrar intempestivamente sus factorías por las razones expuestas.

Un cierre de esta naturaleza altera automáticamente la normalidad social y económica del país, pues lanza a la desocupación a determinado número de trabajadores, con las secuelas que dicho cierre trae aparejadas, a saber: la supresión, en forma casi radical, de los ingresos de sus familias y la disminución del abastecimiento de los mercados de bienes o productos necesarios para el consumo de la comunidad.

Si no obstante la prohibición el empleador efectúa el cierre en las condiciones dichas, estará obligado a pagarle a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho, por el tiempo que dure cerrada la empresa.

Igual responsabilidad tendrá el empleador cuando por su culpa los trabajadores se vean obligados a adelantar una cesación del trabajo, motivada por la cesación ilegal o la disminución colectiva de los salarios que se les adeuden. Es ésta la denominada "**HUELGA DE HAMBRE**", en la que a los trabajadores no se les exige agotar los pasos de ley para llegar a la huelga. En este evento, como en el anterior, la cesación del trabajo le será imputable al empleador y estará obligado, por consiguiente, a pagarles los salarios correspondientes al tiempo que dure la cesación.

**DESPIDOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES.** Aunque esta figura no encaja exactamente dentro del fenómeno del **LOCKOUT**, tiene origen en una actitud de los empleadores. Al respecto, las disposiciones legales son muy claras: ninguna empresa o empleador puede efectuar despidos colectivos de trabajadores sin la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo.

En estas condiciones, los empleadores que necesiten hacer tales despidos o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5°.1 literal d) de la ley 50 de 1990 (terminación de la obra o labor contratada) y 7° del decreto ley 2351 de 1965 (justas causas del despido), deben solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, explicando los motivos que tengan para hacerla y acompañando a la solicitud las justificaciones del caso. Es

deber suyo, igualmente, informar **POR ESCRITO Y EN FORMA SIMULTÁNEA, A SUS TRABAJADORES**, de tal solicitud.

**CALIFICACIÓN DE DESPIDOS COLECTIVOS.** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por su parte, no puede **CALIFICAR** un despido de trabajadores como **COLECTIVO**, sino cuando el mismo afecte en un **PERÍODO DE SEIS (6) MESES** a un número de trabajadores vinculados al empleador por **CONTRATO DE TRABAJO**, de acuerdo con la siguiente proporción:

1. El treinta por ciento (30%), en empresas que tengan un número de trabajadores superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50).
2. El veinte por ciento (20%), en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100).
3. El quince por ciento (15%), en las que tengan un número de trabajadores superior a los doscientos (200) e inferior a quinientos (500).
4. El nueve por ciento (9%), en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500).
5. El siete por ciento (7%), en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000). Y,
6. El cinco por ciento (5%), en las que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).

En los eventos de **FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO**, como cuando un terremoto o un incendio destruyen la factoría, el empleador debe dar **AVISO INMEDIATO** al inspector del trabajo o en su defecto a la primera autoridad política del lugar, con el fin de que por tal medio se compruebe esa circunstancia.

Las normas que regulan el despido colectivo no se aplican a los empleados públicos ni a los trabajadores oficiales, ya que estos funcionarios no se sujetan en sus relaciones individuales de trabajo al Código Sustantivo del Trabajo.

## **ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO**

- AFANADOR NÚÑEZ FERNANDO. Derecho Colectivo del Trabajo. Bogotá. Legis Editores S.A. 3ª edición. 1999.
- CAMPOS RIVERA DOMINGO. Derecho Laboral Colombiano. Bogotá. Editorial Temis S.A. 6ª edición. 1997.
- CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Legis Editores S.A. Bogotá. 1ª edición. 1996.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Legis Editores S.A. Bogotá. 1ª edición. 1996.
- DUQUE LUQUE OSWALDO. Cierre de Empresas y Despidos Colectivos. Bogotá. Rodríguez Quito Editores. 1ª edición. 1993.
- ESCUDERO CASTRO SILVIO. Curso de Derecho Colectivo del Trabajo. Bogotá. Ediciones Librería del Profesional. 2ª edición 1993.
- GONZÁLEZ CHARRY GUILLERMO. Derecho Laboral Colombiano. Relaciones Colectivas. Volumen III. Tomos I y II. Bogotá. Ediciones Doctrina y Ley 4ª. edición. 1997.
- GUERRERO FIGUEROA GUILLERMO. Manual de Derecho del Trabajo. Bogotá. Grupo Editorial Leyer. 1ª edición. 1998.
- JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA. Legis Editores S.A. Bogotá.
- RAMÍREZ ZULUAGA BERNARDO. Derecho Colectivo del Trabajo. 1ª parte: Los Sindicatos. Medellín. Editorial Copiyepes. 2ª edición. 1994.
- REGIMEN LABORAL COLOMBIANO. Legis Editores S.A. Bogotá.