





# El contrato sindical en Colombia

Jorge Eliécer Manrique Villanueva  
Director del Departamento de Derecho Laboral

Katerine Bermúdez Alarcón  
Directora del Centro de Investigaciones Laborales

Ricardo Barona Betancourt

# **El contrato sindical en Colombia**

Universidad Externado de Colombia  
Departamento de Derecho Laboral  
Centro de Investigaciones Laborales

Barona Betancourt, Ricardo

*El contrato sindical en Colombia* / Ricardo Barona Betancourt – Bogotá: Universidad Externado de Colombia. Departamento de Derecho Laboral. Centro de Investigaciones Laborales. 2019. 227 páginas ; 21 cm.

Incluye referencias bibliográficas (páginas 263-277)

ISBN: 9789587902853

1. Contratos de trabajo – Legislación – Colombia 2. Sindicatos – Aspectos jurídicos – Colombia 3. Derecho a la huelga -- Aspectos jurídicos – Colombia 4. Derechos sindicales – Colombia 5. Derechos de los trabajadores – Colombia 6. Negociaciones colectivas del trabajo -- Colombia I. Universidad Externado de Colombia II. Título

348.6

SCDD 15

Catalogación en la fuente -- Universidad Externado de Colombia. Biblioteca. EAP.

Diciembre de 2019

ISBN 978-958-790-285-3

© 2019, RICARDO BARONA BETANCOURT  
© 2019, UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA  
Calle 12 n.º 1-17 Este, Bogotá  
Teléfono (57-1) 342 02 88  
publicaciones@uexternado.edu.co  
www.uexternado.edu.co

Primera edición: diciembre de 2019

Diseño de cubierta: Departamento de Publicaciones  
Corrección de estilo: Óscar Torres Angarita  
Composición: María Libia Rubiano  
Impresión y encuadernación: Imageprinting Ltda.  
Tiraje de 1 a 1.000 ejemplares

Impreso en Colombia  
*Printed in Colombia*

Prohibida la reproducción o cita impresa o electrónica total o parcial de esta obra sin autorización expresa y por escrito del Departamento de Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia. Las opiniones expresadas en esta obra son responsabilidad del autor.

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I	
ANTECEDENTES DEL CONTRATO SINDICAL	19
1.1. Origen del contrato sindical en la legislación	19
1.2. Antecedentes del contrato sindical en la jurisprudencia	54
1.2.1. Contrato sindical suscrito entre el Sindicato Unión Portuaria de Braceros y Lancheros de Barrancabermeja y la compañía Shell	54
1.2.2. Contrato sindical suscrito entre el Sindicato de Chequeadores de Carga Marítima y Fluvial del Departamento de Bolívar y la Compañía Transportadora S.A.	56
1.2.3. Proyecto de contrato sindical entre el Sindicato de Chequeadores de Carga Marítima y Fluvial del Departamento de Bolívar y Roberto Cavalier & Cía.	58
1.2.4. Contrato sindical suscrito entre el Sindicato de Braceros y la Asociación Nacional de Navieros	62
1.2.5. Contrato sindical suscrito entre el Sindicato de Braceros y Estibadores Fluviales y Terrestres de El Limón y la empresa Colombian Petroleum Company	65
1.2.6. Contrato sindical suscrito entre la Federación Regional de Loteros de la Costa Atlántica y la Lotería del Libertador	68
1.2.7. Contrato sindical suscrito entre el Sindicato de Trabajadores del Departamento del Valle del Cauca y la Gobernación del Valle del Cauca	70
1.3. Inicios del contrato sindical en los tribunales de arbitramento	72
1.3.1. Contrato sindical suscrito entre la Asociación Sindical de Braceros Terrestres, Portuarios y Marítimos de Urabá y la Comercializadora Internacional Limitada	72

1.4. Primeros casos del contrato sindical en la práctica	77
CAPÍTULO II	
CONCEPTO Y PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL CONTRATO SINDICAL	83
2.1. Concepto y naturaleza del contrato sindical	83
2.2. Fundamentos constitucionales del contrato sindical	85
2.3. Protección del contrato sindical en la Organización Internacional del Trabajo	90
2.3.1. Aplicación de las normas internacionales del trabajo en virtud del bloque de constitucionalidad	90
2.3.2. Protección del contrato sindical en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo	94
2.3.3. Protección del contrato sindical en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo	101
2.3.4. Protección del contrato sindical por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo	106
CAPÍTULO III	
LAS PARTES EN EL CONTRATO SINDICAL: SINDICATOS Y EMPRESAS	115
3.1. Sindicatos	115
3.1.1. Concepto de sindicatos	115
3.1.2. ¿Quiénes pueden constituir sindicatos y afiliarse a ellos?	117
3.1.3. Clasificación de los sindicatos	119
3.1.3.1. Clasificación de los sindicatos por la Organización Internacional del Trabajo	119
3.1.3.2. Clasificación de los sindicatos en el Código Sustantivo del Trabajo	121
3.1.4. ¿Las federaciones y confederaciones sindicales pueden suscribir contratos sindicales?	128
3.1.4.1. Las federaciones y confederaciones sindicales según la Organización Internacional del Trabajo	128
3.1.4.2. Las federaciones y confederaciones sindicales según el Código Sustantivo del Trabajo	130
3.2. Empresas	133



## CAPÍTULO IV

LOS REQUISITOS DEL CONTRATO SINDICAL	137
4.1. Existencia de afiliados partícipes	137
4.2. Autorización del contrato sindical por la asamblea del sindicato	139
4.3. Existencia previa del sindicato	141
4.4. Cláusulas mínimas del contrato sindical	148
4.5. Reglamento del contrato sindical	150
4.6. Garantías de las partes del contrato sindical	152
4.7. Depósito o registro del contrato sindical	155
4.8. Duración del contrato sindical	155
4.9. Revisión del contrato sindical	163
4.10. Extinción o terminación del contrato sindical	164
4.10.1. Por renuncia del sindicato	164
4.10.2. Por mutuo acuerdo entre el sindicato y la empresa	165
4.10.3. Por justa causa del sindicato o la empresa	166
4.10.3.1. Concepto de justa causa en los contratos sindicales	166
4.10.3.2. Elementos de las justas causas en los contratos sindicales	167
4.10.3.3. Justa causa por parte de la empresa	169
4.10.3.4. Justa causa por parte del sindicato	171
4.11. Indemnizaciones en el contrato sindical	172
4.11.1. Indemnización por terminación unilateral del contrato sindical sin justa causa	172
4.11.2. Indemnización moratoria en el contrato sindical	175
4.12. Continuidad del contrato sindical a pesar de la disolución del sindicato	176
4.13. Responsabilidad, sanciones y resolución de conflictos en el contrato sindical	180
4.14. Diferencias y similitudes entre el contrato individual de trabajo y el contrato sindical	183
4.15. Diferencias y similitudes entre la convención colectiva de trabajo y el contrato sindical	184

## CAPÍTULO V

GARANTÍAS EN EL CONTRATO SINDICAL Y SUS VISIONES SOBRE ESTE	187
5.1. ¿Qué relación existe entre los afiliados partícipes y el sindicato en el contrato sindical?	187
5.2. Protección del trabajo decente en el contrato sindical	190
5.3. El principio de primacía de la realidad en el contrato sindical	192
5.3.1. Concepto de primacía de la realidad	192
5.3.2. Aplicación del principio de primacía de la realidad en el contrato sindical	198
5.3.2.1. Contrato sindical suscrito entre Anthoc y el Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo	198
5.4. El principio de estabilidad laboral en el contrato sindical	200
5.4.1. Concepto de estabilidad laboral	200
5.4.2. Aplicación del principio de estabilidad laboral en el contrato sindical	204
5.4.2.1. Protección de la maternidad en el contrato sindical	204
5.4.2.2. Protección en el contrato sindical a las personas enfermas	210
5.4.2.3. Protección a los directivos sindicales en el contrato sindical	213
5.4.2.4. Protección a las madres cabeza de familia en el contrato sindical	218
5.4.2.5. Protección a los padres cabeza de familia en el contrato sindical	220
5.5. El principio del <i>indubio pro operario</i> en el contrato sindical	222
5.6. Protección del derecho al mínimo vital en el contrato sindical	223
5.6.1. Contrato sindical suscrito entre la UTEN y la Sociedad de Ingenieros de Colombia (Soinco) Proyectos Limitada	223
5.7. El principio de solidaridad laboral en el contrato sindical	227
5.7.1. Contrato sindical suscrito entre la UTEN y la Sociedad de Ingenieros de Colombia Proyectos Limitada	227
5.8. Protección frente a la intermediación y tercerización laboral ilegal	230

5.9. Protección a la seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos laborales) en el contrato sindical	234
5.9.1. Concepto de seguridad social	234
5.9.2. Aportes a la seguridad social en el contrato sindical	238
5.9.2.1. Sistema general de pensiones	239
5.9.2.2. Sistema general de seguridad social en salud	240
5.9.2.3. Sistema de riesgos laborales	241
5.10. Visiones a favor del contrato sindical	241
5.11. Visiones en contra del contrato sindical	251
CONCLUSIONES	259
BIBLIOGRAFÍA	263



## INTRODUCCIÓN

El contrato sindical, como figura del derecho laboral colectivo, ha tenido el siguiente recorrido:

En primer lugar, la figura del contrato sindical se remonta al año de 1930 cuando los braceros (estibadores, coterros), ubicados en los diferentes puertos marítimos y fluviales, en especial en el río Magdalena, descontentos por los abusos que se cometían en el manejo de las tarifas que consideraban bajas para su dedicación y esfuerzo, resolvieron unirse y fijar unas tarifas y beneficios. Para ello se organizaron en sindicatos de gremio, que empezaron a pactar servicios mediante la utilización de lo que conocemos como contrato sindical, que prácticamente ha estado reducido en su implementación a las bananeras y riberas de ríos bajo la figura de sindicato de gremio<sup>1</sup>.

Posteriormente, los artículos 21 al 23 del Decreto 2350 de 1944 regulan la figura del contrato sindical; señalan que es aquel que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno varios patronos para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Pero la duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo. Así mismo, el sindicato responde tanto por las obligaciones directas que surjan del contrato como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en

---

1 PÉREZ GARCÍA, MIGUEL. *Contratación laboral, intermediación y servicios*, Bogotá, Legis, 2012, pp. 190 a 206.

los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención. Pero en caso de disolución del sindicato los trabajadores deben continuar prestando sus servicios en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato sindical.

Después, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en decisión del 24 de junio de 1976 en materia de contrato sindical precisó:

Es distinto el tratamiento que la ley otorga a los pliegos de peticiones y a los contratos sindicales, y sólo en relación con aquéllos prevé que puedan dar lugar a la celebración de una convención colectiva o a un pacto colectivo. Más lo que, en últimas, viene a diferenciar, de manera clara y ostensible, la convención colectiva del contrato sindical y a establecer una enorme distancia entre las dos figuras jurídicas, es el hecho de que, en la primera, el Sindicato actúa en representación de trabajadores pertenecientes a la empresa, es decir, vinculados a ella por sendos contratos individuales de trabajo, en tanto que, en la segunda, la organización sindical puede representar a trabajadores independientes, sin nexo alguno con la beneficiaria del servicio, pues el vínculo contractual se establece únicamente entre la entidad empresarial, y el Sindicato, sin consideración a las personas que en calidad de socios formen parte de éste<sup>2</sup>.

Igualmente, el 25 de julio de 1981 la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, al revisar el contrato sindical, estableció sus principales características, así:

1. Solo le interesa a quien pidió la prestación del servicio o la ejecución de la obra que estos se realicen conforme a lo pactado y le es indiferente que sean unas u otras las personas que en concreto laboren para el cumplimiento de lo contratado. Adicionalmente,

---

2 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 24 de junio de 1976, M. P. Juan Manuel Gutiérrez Lacouture.

solo responde frente al sindicato por el pago cabal del precio estipulado como contraprestación.

2. El sindicato actúa por lo general como un verdadero contratista independiente. Por lo tanto, el sindicato frente a los afiliados que ejecutan el contrato sindical responde por el pago oportuno de sus salarios y prestaciones; entonces, el sindicato en la práctica viene a ser el patrono de los afiliados, pero estos no tienen vínculo laboral alguno con el empresario contratante.

3. Permite que las organizaciones obreras contraten obras o servicios con sus propios trabajadores, garantiza la libertad sindical, el derecho de asociación y la existencia de sindicatos libres y sólidos.

4. Señala que en este contrato *sui generis* se puede reglamentar de manera especial la facultad de subordinación y el poder de dirección, que resultan compartidos por el sindicato contratista y el empresario contratante, sin que lo anterior desvirtúe el contrato sindical<sup>3</sup>.

De otro lado, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión del 13 de diciembre de 1994 en materia de contrato sindical realizó las siguientes interpretaciones:

1. Tiene la naturaleza del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor, porque siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que opere aquí la subordinación, la autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relación.

---

3 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 25 de julio de 1981, M. P. Fernando Uribe Restrepo.

2. Se ha indicado que, a pesar de la naturaleza civil del contrato sindical, se utilizan las siguientes figuras del derecho laboral colectivo: que el contrato sindical debe depositarse, al igual que la convención colectiva, con fines eminentes de publicidad. Que por ministerio de la ley la duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo. Que le corresponde al juez del trabajo decidir los conflictos jurídicos que se originen en desarrollo del contrato sindical<sup>4</sup>.

Así mismo, el Decreto 657 de 2006 reglamentó los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, el Decreto 1429 del 2010 deja sin efectos al Decreto 657 de 2006 y regula el contrato sindical.

Recientemente, la Corte Constitucional en la Sentencia T-303 del 28 de abril de 2011 hizo referencia al contrato sindical con los siguientes parámetros: que es una forma de contratación colectiva, como lo es el pacto colectivo o la convención colectiva del trabajo, y que difiere sustancialmente del contrato individual de trabajo y de la convención colectiva de trabajo<sup>5</sup>.

Hace poco, la Corte Constitucional en la Sentencia T-457 del 27 de abril de 2011 reiteró el concepto de contrato sindical, así: Que dentro de las formas de contratación colectiva, además del pacto colectivo y de la convención colectiva, el contrato sindical es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo. Que busca promover el derecho a la negociación colectiva, a la promoción del derecho

---

4 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 13 de diciembre de 1994, M. P. Hugo Suescún Pujols.

5 Corte Constitucional. Sentencia T-303 del 28 de abril de 2011, M. P. Juan Carlos Henao Pérez.



de asociación sindical y a generar múltiples empleos más dignos para los afiliados, en procura de dar una dinámica a la actividad sindical. Es decir, busca mitigar el fenómeno de la tercerización reinante en Colombia, evitando de tal forma la deslaborización de la relación de trabajo o que el empleador acuda a otras formas de contratación como cooperativas, *outsourcing* o contratos de prestación de servicios, para solucionar determinadas necesidades del servicio<sup>6</sup>.

El Decreto 036 de 2016 regula el contrato sindical y deroga el Decreto 1429 de 2010.

De otro lado, estudiar la figura del contrato sindical se justifica porque en el año 2002 en el Ministerio del Trabajo se habían registrado 8 contratos sindicales y en el 2010 se tenían 168 contratos sindicales registrados. Es decir, hasta hace unos años era una figura que no tenía trascendencia en el mundo del derecho laboral. Pero en el año 2017 había registrados 5.896 contratos sindicales. Entonces, los datos anteriores indican que en la actualidad se requiere un análisis profundo sobre los antecedentes, contenido, garantías, críticas y ventajas del contrato sindical, para encontrar su alcance como expresión de la libertad sindical y como garantía del trabajo digno en los trabajadores que prestan sus servicios a empresas por medio de un sindicato.

En conclusión, la figura del contrato sindical ha sido regulada y reglamentada por la legislación y la jurisprudencia, pero no existen autores o doctrina que se ocupen de la figura en la actualidad; por ello, la importancia del presente trabajo de investigación sobre el contrato sindical como expresión de la libertad sindical y garantía del trabajo digno.

---

6 Corte Constitucional. Sentencia T-457 del 27 de mayo de 2013, M. P. Luis Ernesto Vargas Silva.



## CAPÍTULO I ANTECEDENTES DEL CONTRATO SINDICAL

### 1.1. ORIGEN DEL CONTRATO SINDICAL EN LA LEGISLACIÓN

Inicialmente, la Ley 46 de 1918<sup>[1]</sup>, en materia de derecho laboral colectivo, creó un auxilio para la construcción de casas de la clase proletaria, por un valor de cien mil pesos (\$100.000) para la ciudad de Bogotá, pagado por el Gobierno nacional en cuotas no menores de \$2.000 mensuales<sup>2</sup>. Sin embargo, este auxilio tenía como destino la compra de uno o más lotes de terreno para la construcción y edificación de casas para las personas que tuvieran la condición de proletarios o trabajadores<sup>3</sup>.

Adicionalmente, la Ley 78 de 1919<sup>[4]</sup> reguló el derecho de huelga y el cierre de empresas, de la siguiente forma:

En primer lugar, la huelga era considerada como el abandono del trabajo en una o varias fábricas o empresas industriales o agrícolas, pero el abandono debía ser convenido o aceptado voluntariamente

---

1 Artículo 9 de la Ley 46 de 1918.

2 Cfr. MEJÍA PAVONY, GERMÁN RODRIGO. Pensando la historia urbana. En: MEJÍA PAVONY, GERMÁN RODRIGO y ZAMBRANO PANTOJA, FABIO (editores), *La ciudad y las ciencias sociales: ensayos y aproximaciones*, Santa Fe de Bogotá, Instituto Distrital de Cultura y Turismo y Centro Editorial Javeriano, 2000, pp. 47 a 73. Para el autor, la producción histórica de vivienda es uno de los ocho asuntos que puntualizan una manera de abordar el estudio de la ciudad.

3 Para el auxilio, la partida correspondiente se incluía en el presupuesto de gastos nacionales de cada vigencia. Para la inversión del auxilio se celebraron acuerdos previos entre el Gobierno y la Municipalidad de Bogotá

4 Artículos 1 al 14 de la Ley 78 de 1919.

por un número tal de empleados, obreros o trabajadores que generara la suspensión del funcionamiento de las fábricas o empresas<sup>5</sup>.

En segundo lugar, la huelga debía tener como objeto la mejora de las condiciones retributivas del trabajo, tales como jornales o salarios, horas de trabajo, condiciones higiénicas, etc., o sostener las condiciones actuales cuando se tratara de desmejorarlas<sup>6</sup>.

En tercer lugar, la huelga debía efectuarse y sostenerse de forma pacífica<sup>7</sup>. Por ello, las reuniones tumultuarias que se realizaran de forma violenta o las reuniones ilegales<sup>8</sup> o las huelgas que no tuvieran fines económicos o profesionales estaban sometidas al derecho común<sup>9</sup>.

---

5 CAICEDO PÉREZ, R. El derecho a huelga en Colombia: un sofisma, *Legem*, vol. 2, n.º 2, Bogotá, 2015, pp. 87 a 100.

6 CHAPMAN, CHARLES. *Nuevo procedimiento para declaratoria de ilegalidad de ceses colectivos: análisis jurisprudencial*, Bogotá, Legis, 2010, p. 158.

7 Los individuos de dentro o de fuera de la huelga, que estuvieren en ella con el propósito manifiesto de promover el desorden o para quitarle su carácter pacífico, serán detenidos por la autoridad hasta que constituyan fianza de abstenerse de ejecutar lo proyectado. Mas, si por cualquier motivo la fianza no se diere, la detención no podrá pasar de treinta días o hasta que termine la huelga, si ella pasare de este término.

8 Los delitos que con pretexto u ocasión de una huelga se cometan serán castigados de acuerdo con las respectivas disposiciones del Código Penal vigente y de las leyes que lo adicionan y reforman.

9 Las autoridades deben dar garantías eficaces a las personas y propiedades, prevendrán o disolverán las reuniones ilegales, y darán protección a los obreros y trabajadores que libremente quieran continuar su trabajo, y a los que se ofrezcan, contraten o enganchen para reemplazar a los que se hayan declarado en huelga. Todo acto ejecutado por obreros o trabajadores que hayan entrado en la huelga, distinto de la misma abstención de concurrir al trabajo y que llegue a constituir agresión o amenaza contra las personas, o lesione las propiedades, o que tienda a impedir por medio de la violencia el libre ejercicio de la industria de las fábricas o empresas respectivas, se considerará extraño a la huelga, y sus autores serán detenidos, sumariados y entregados a las autoridades competentes para juzgarlos. A los detenidos no se les concederá excarcelación, aunque tuvieren derecho a ella según las reglas comunes, sino después de que la huelga haya terminado completamente.

En cuarto lugar, los huelguistas podían nombrar uno o más representantes<sup>10</sup> para que se entendieran con los dueños de las fábricas o empresas respecto de sus peticiones o reclamaciones, con la finalidad de procurar llevar a un arreglo amigable las diferencias que hubieran surgido<sup>11</sup>. Así mismo, los representantes de los huelguistas estaban provistos del poder que les daban sus poderdantes, en el cual se especificaban las reclamaciones que hicieran<sup>12</sup>.

En quinto lugar, si producto de la huelga se llegaba a un acuerdo, se suscribía un acta, que firmaban la autoridad, los representantes de los huelguistas y los patronos, gerentes o administradores de las fábricas o empresas<sup>13</sup>. El documento suscrito era de obligatorio cumplimiento, salvo respecto a los obreros para quienes durante un lapso mayor de 60 días el salario pactado llegare a ser insuficiente por cualquier causa económica para su subsistencia personal. Sin embargo, si no se llegaba a acuerdo alguno, también se extendía acta de lo ocurrido y se daba copia a las partes, si lo solicitaban<sup>14</sup>.

En sexto lugar, los empleados, obreros o trabajadores que se proponían entrar o que hubieran entrado en huelga, por una parte, y los empresarios, por otra, podían constituir arbitrajes o tribunales de arbitramento para que dirimieran sus diferencias<sup>15</sup>. Entonces, de la constitución del arbitramento se extendía un acta en la cual se señalaba el procedimiento a que debían someterse las partes y

---

10 No pueden ser representantes de los huelguistas los individuos que no entren o que no hayan entrado en las huelgas.

11 MARZAL, H. T. *La huelga hoy en el Derecho Social Comparado*, Barcelona, J. M. Bosch, 2005, p. 14.

12 CASTILLO, C. R. *De la huelga al derecho de huelga*, México, 1992, Universidad Centro Occidental, p. 53.

13 ZAPATA, R. S. *Sistemas de relaciones obrero-patronales en América Latina*, México, El Colegio de México, 1976, p. 15.

14 ACKERMAN, M. *La huelga en Argentina*, México, Porrúa, 1996, pp. 1 a 3.

15 CERUTI, L. *El derecho de huelga en la Argentina: ¿hubo conflictos obreros entre 1946 y 1955?*, Argentina, Argenpress, p. 51.

los puntos que se debían decidir por el arbitrador<sup>16</sup>. Sin embargo, el fallo adoptado por el tribunal de arbitramento era obligatorio para las partes<sup>17</sup>.

En séptimo lugar, la huelga era ilegal en los siguientes casos: a) Los empleados en viaje de una empresa de transportes<sup>18</sup>. b) Cuando se declarara la huelga sin dar un aviso con 3 días de anticipación a los dueños de las fábricas o empresas<sup>19</sup>. c) Los directores, los empleados u obreros de una empresa de alumbrado o de acueducto públicos. d) Los empleados de empresas telefónicas o telegráficas de carácter privado<sup>20</sup>. e) Los empleados públicos<sup>21</sup>.

En octavo lugar, cuando los huelguistas o los que pretendían entrar en huelga consideraran lesionado alguno de sus legítimos derechos por resoluciones u órdenes de la autoridad pública, podían interponer el recurso correspondiente ante los tribunales contenciosos administrativos<sup>22</sup>. Pero estos tribunales resolvían, en una sola instancia, las controversias y las dudas que se suscitaban

---

16 ALBIOL MONTESINOS, I. El ejercicio del derecho de huelga en el Proyecto de Ley de Huelga (documento pactado entre el grupo parlamentario socialista y CC.OO y UGT), *Revista Treball*, n.º 19-20, 1992, p. 49.

17 El hecho de terminar la huelga por arreglo o por decisión arbitral no exime de responsabilidad por los delitos cometidos en aquella.

18 Los que contravinieren esta disposición sufrirán por este solo hecho una prisión de uno a dos meses.

19 BARBADO MIGUEL, ESTEBAN. *Los grupos de empresa en España. Aspectos fiscales y estadísticos*, España, Instituto de Estudios Fiscales, 2003, p. 6.

20 Los que contravinieren estas prohibiciones sufrirán por este solo hecho una prisión de uno a dos meses.

21 Los empleados públicos que con pretexto de huelga se confabulen para abandonar sus empleos sufrirán las penas establecidas en el Código Penal por el abandono del empleo aumentadas en una cuarta parte.

22 SEMPER NAVARRO, L. El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario, *Revista del Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 48, Madrid, 1999, p. 98.

con motivo de la interpretación que las partes dieran a las actas o diligencias firmadas para poner término a las huelgas<sup>23</sup>.

En noveno lugar, los individuos extranjeros que tomaran parte en asonadas o motines con pretexto u ocasión de huelgas, además de las sanciones legales a las que hubiera lugar conforme al derecho común, eran expulsados del territorio nacional, previa la investigación legal correspondiente<sup>24</sup>. Así mismo, los individuos extranjeros que hicieran propaganda para fomentar motines o asonadas con pretexto de huelgas o solo para provocar estas, podían ser expulsados del territorio, comprobada que fuera legalmente su culpabilidad<sup>25</sup>. Igualmente, las autoridades superiores de los puertos y fronteras impedían la entrada al territorio nacional de individuos extranjeros que no presentaran pasaportes auténticos visados por los cónsules respectivos y que por tanto pudieran ser sospechosos de constituir peligro para el orden o seguridad de la república<sup>26</sup>. No obstante lo anterior, si los extranjeros hubieran residido en los 2 últimos años, 6 meses siquiera, y hubieran observado conducta intachable, podían ser admitidos, mediante solicitud del ministro o de un cónsul de la nación a que pertenecieran los extranjeros<sup>27</sup>.

---

23 MONEREO PÉREZ, J. L. "Los Comités de Empresa Europeos: los derechos sociales de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria", *Revista del Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 48, Madrid, 1999, pp. 29 a 48.

24 GOERLICH PESET, J. M. *Los efectos de la huelga*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1994, p. 38.

25 Si bien la palabra tiene origen catalán, la Real Academia de la Lengua reconoce esquírol como adjetivo, que a veces se utiliza como sustantivo, y también con tono despectivo. Sin embargo, no se reconoce como acción o verbo.

26 TAPIA HERMIDA, A. *Derecho de huelga y sustitución de trabajadores huelguistas*. (Comentario a la STX 33/2011, de 28 de marzo, recurso de amparo n.º 6171-2004), RISS, Madrid, 2011, p. 205.

27 ALBIOL MONTESINOS, I. El ejercicio del derecho de huelga en el Proyecto de Ley de Huelga (documento pactado entre el grupo parlamentario socialista y CCOO y UGT), *Revista Treball*, n.º 19-20, 1992, p. 49.

En décimo lugar, las dudas que ocurrieran en la aplicación de la Ley de huelga, en materia de contratos, se decidían de acuerdo con el Código Civil<sup>28</sup>.

Finalmente, el dueño o dueños de una fábrica o de una empresa industrial o agrícola<sup>29</sup> no podían cerrarla sino dando aviso a sus empleados y trabajadores con un mes, por lo menos, de anticipación, salvo fuerza mayor como incendio, inundación, naufragio, quiebra o muerte del principal<sup>30</sup>. Entonces, el aviso se daba fijando un cartel en parte visible y pública en el que se anunciaba el día de la clausura. Sin embargo, la contravención a lo establecido previamente obligaba al dueño a pagar a sus empleados y trabajadores el sueldo y salario que les correspondía en un mes de trabajo<sup>31</sup>.

De otro lado, la Ley 21 de 1920 reguló los conflictos colectivos de trabajo, así:

1. Ningún establecimiento o empresa comercial, industrial o agrícola podía efectuar una suspensión colectiva del trabajo que tuviera por causa diferencias entre patrones y empleados, cualquiera que fuera su origen, sin que antes se hubieran cumplido los procedimientos de conciliación establecidos en la ley<sup>32</sup>.

---

28 BARBADO MIGUEL, L. E. *Los grupos de empresa en España. Aspectos fiscales y estadísticos*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, 2003, p. 6.

29 Las empresas o trabajos de carácter transitorio, tales como la construcción de un edificio, la recolección de frutos, no quedan comprendidos en las disposiciones anteriores.

30 SEMPER NAVARRO, L. El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario, *Revista del Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 48, Madrid, p. 98.

31 Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores, consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento.

32 MERCADER UGUINA, J. R. Derechos fundamentales de los trabajadores y nuevas tecnologías: ¿hacia una empresa panóptica?, *Relaciones Laborales*, n.º 10, Madrid, 2001, p. 12.



2. Cuando en un establecimiento o empresa comercial, industrial o agrícola se presentara un conflicto colectivo que pudiera dar por resultado la suspensión del trabajo, los obreros o empleados nombraban una delegación<sup>33</sup> de 3 de entre ellos para que presentaran al jefe o director de la empresa o establecimiento, o a quien lo representara, la petición de reformas que solicitaban<sup>34</sup>.

3. El jefe o director del establecimiento, o quien lo representara, estaba en la obligación de recibir la delegación de empleados dentro de las 24 horas siguientes a la solicitud de recibirlos<sup>35</sup>. Sin embargo, en caso de no considerarse autorizado para resolver la cuestión, daba inmediatamente cuenta de ella a la persona que en su concepto debía resolverla, quien estaba obligada a recibir la delegación dentro de las 24 horas siguientes<sup>36</sup>. En todo caso, si este último tampoco se consideraba autorizado, la respuesta no podía diferirse por más de 5 días, salvo acuerdo o convenio de ambas partes para un mayor tiempo; y si la respuesta no se daba

---

33 No podrán ser nombrados delegados sino colombianos mayores de edad que hayan sido empleados del establecimiento y que lleven más de seis meses trabajando en este.

34 Todo individuo que ponga obstáculos al ejercicio de las funciones de los delegados será castigado con una multa de diez (10) a cien pesos (\$100), o con arresto equivalente, a razón de un día por cada dos pesos (\$2). Toda persona citada por el conciliador, por la Junta de Conciliación o por el Tribunal de Arbitramento, que no comparezca a la citación sin excusa justificada y oportuna, o que no se haga representar por persona autorizada, será condenada a una multa de diez (10) a cien pesos (\$100), o a su equivalente en días de arresto. Los árbitros que hubieren aceptado su cargo están en la obligación precisa de asistir a todos los actos del Tribunal hasta dictar el fallo correspondiente, salvo excusa aceptada por el mismo Tribunal. El árbitro que falte al expresado deber podrá ser penado con multa de cien (100) a quinientos pesos (\$500). Toda persona que concite públicamente a la cesación colectiva del trabajo en los casos en que es obligatorio el arbitramento, será condenada a una multa de diez a cien pesos (\$10 a \$100), convertibles en arresto, a razón de dos (\$2) por cada día, previa la comprobación de la culpa.

35 ALZAGA RUIZ, ICÍAR. *La negociación colectiva por sindicatos y por secciones sindicales*, Valladolid, Lex Nova, 2014, pp. 343 a 361.

36 BARRIO ALONSO, ÁNGELES. *Por la razón y el derecho: historia de la negociación colectiva en España (1850-2012)*, Granada, Comares, 2014, p. 247.

dentro de ese plazo, la responsabilidad penal recaía sobre quien figurara como jefe o director del establecimiento<sup>37</sup>.

4. Si se llegaba a un acuerdo entre el jefe o director y los empleados, aquel era de forzoso cumplimiento por el tiempo y en las condiciones en que se hubiera celebrado, para lo cual se extendía una acta de lo acordado, que era firmada por los delegados y por el director o jefe, y de la cual se remitía una copia auténtica a la primera autoridad política del lugar. Pero, si no se llegaba a un acuerdo, la diferencia era obligatoriamente sometida a la acción conciliadora de un tercero<sup>38</sup>, nombrado de común acuerdo por las 2 partes<sup>39</sup>.

5. La persona o personas que aceptaban el cargo de conciliadores, entraban a funcionar dentro de las 24 horas siguientes a su designación, y convocaban inmediatamente a los delegados de los empleados y a los de la empresa o establecimiento<sup>40</sup> para que les suministraran todos los datos e informes necesarios para el de-

---

37 CILLEROS SÁNCHEZ, MIGUEL ÁNGEL. *La negociación colectiva en los transportes, las comunicaciones y el mar*, Anuario de Relaciones Laborales, Madrid, 2014, pp. 151 a 155.

38 Las personas nombradas deben ser colombianas, deben conocer los negocios de la empresa o establecimiento y ser mayores de veintiún años.

39 DEUSA PEDRAZO, ANTONIO. *La negociación colectiva en la energía, la química, el textil-piel y la industria alimentaria*, Anuario de Relaciones Laborales, Madrid, 2014, pp. 162 a 166.

40 Los representantes de los empleados podrán ser los delegados, u otros cuyo número no pase de tres, y que reúnan las mismas condiciones de aquellos. La empresa o establecimiento estará representado por tres delegados, entre los cuales puede estar el jefe o director. Tanto los unos como los otros deben conocer los negocios de que trata, y estar provistos de poderes suficientes para firmar cualquier arreglo que se celebre, salvo que convengan en que se haga ad referéndum. Los representantes de una y otra parte tienen la obligación de presentarse ante el conciliador o conciliadores, cada vez que sean llamados, salvo excusa justificada, y de suministrar todos los datos que se soliciten referentes a la diferencia o conflicto y a la manera y forma en que pudiere ser arreglado.

sempañ de su cometido<sup>41</sup>. Entonces, los conciliadores procuraban un arreglo equitativo y conveniente para las partes en conflicto, dentro de las 48 horas después de comenzadas sus funciones, salvo prórroga que de común acuerdo les daban aquellas para su mandato<sup>42</sup>. Sin embargo, la decisión, concepto o dictamen que formulaban los conciliadores no era obligatorio para las partes contratantes, salvo si llegaban a un acuerdo, que se suscribía en un acta<sup>43</sup>, con los poderes y las estipulaciones que equivalían a un contrato y que eran obligatorias para las partes contratantes<sup>44</sup>.

6. En caso de no llegarse a un acuerdo, las partes podían convenir que sus diferencias fueran resueltas por un arbitraje, con las siguientes características:

a) Cada una de la partes designaba su árbitro. Entonces, una vez designados estos, escogían de común acuerdo un tercero, pero, en caso de no ponerse de acuerdo, el tercer árbitro era el ciudadano que ejercía la primera autoridad política del lugar<sup>45</sup>.

b) El tribunal de arbitramento estudiaba el asunto, solicitando de los representantes de las partes todos los datos o informes que necesitara y que aquellos poseyeran, y podía hacerlos comparecer personalmente cada vez que tuviera necesidad de sus declaraciones o informaciones, o visitar, cuando lo creyera necesario, las fábricas,

---

41 Los informes que suministren las partes son de carácter confidencial, y los conciliadores no podrán hacer uso de ellos sino previa autorización de quienes los hayan dado.

42 DOMÍNGUEZ VILLALÓN, FRANCISCO. *La negociación colectiva en la hostelería, el comercio, el turismo y el juego*, Anuario de Relaciones Laborales, Madrid, 2014, pp. 156 a 161.

43 El acta será firmada por los representantes de las partes y por el conciliador o los conciliadores; y se declarará terminada la diferencia.

44 *Guía de la negociación colectiva: 2014*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2014, p. 266.

45 OIT. *El arbitraje voluntario de los conflictos de intereses*, Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre conciliación y arbitraje, Ginebra, 1964, p. 20.