

LA GARANTIA DEL DERECHO DE HUELGA EN COLOMBIA

Alberto León Gómez Zuluaga

"La libertad es una irrisión para los débiles, porque no hay desigualdad mayor que la aplicación de un mismo derecho a quienes de hecho son desiguales".

Valentin Lettelier

GENERALIDADES.

En el ordenamiento jurídico colombiano aparece la huelga consagrada como un derecho y su ejercicio se encuentra garantizado por la Constitución Nacional.

La huelga como derecho no es otra cosa que la facultad que otorga la ley a los trabajadores de acudir al cese concertado de actividades como instrumento de presión para obtener del empleador sus pretensiones.

Busca pues el ejercicio del derecho de huelga servir como instrumento de presión y para el efecto deberá conllevar necesarios perjuicios económicos al patrono en orden a su efectividad. (1).

(1) El tratadista nacional Doctor Guillermo Camacho H., dice al efecto en su obra de Derecho Colectivo, páginas 141 y ss.:

"... Así las cosas, el llamado derecho de huelga no sería otra cosa que una autorización para ejercer por el camino de los perjuicios causados a la parte patronal, una presión o una violencia de tipo económico".

"... El reconocimiento del derecho de huelga implica a su vez una confesión de incapacidad por parte del poder público para solucionar los conflictos colectivos de trabajo".

"... En cuanto a la aceptación de la huelga como un derecho tendría que considerarse que éste consiste en legitimar la cesación concertada y colectiva del trabajo con miras al mejoramiento de las condiciones de trabajo, produciendo la suspensión de los respectivos contratos individuales sin que surja la obligación de indemnizar perjuicios inferidos al patrono por causa de tal inexecución contractual".

Es por ello que en los ordenamientos jurídicos donde se da a la huelga la categoría de derecho se hace necesario afirmar, como consecuencia lógica, que el Estado debe rodear su ejercicio de especiales garantías para evitar acciones patronales tendientes a hacer nugatorio este derecho acordado a los trabajadores. (2).

NORMAS QUE GARANTIZAN EL DERECHO DE HUELGA

El artículo 18 de la Constitución Nacional señala que:

“Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La Ley reglamentará su ejercicio”. (3).

Por otro lado, el artículo 33 del Decreto-Ley 2351 de 1965 elevado a la categoría de legislación permanente por la Ley 48 de diciembre de 1968, establece que en tanto la mayoría de los trabajadores de la empresa persistan en la huelga, no podrá autorizarse el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aun cuando éstos indiquen claramente su voluntad de hacerlo. Es decir, que se ha dado al derecho de huelga una cierta primacía sobre el derecho al trabajo.

No obstante lo anterior el Decreto-Ley 939 expedido el 20 de abril de 1966 —también elevado a la categoría de legislación permanente por la Ley 48 de 1968— estableció la limitación en el tiempo del derecho de huelga, y la ya citada Ley de 16 de diciembre de 1968 introdujo nuevos recortes al ejercicio de tal derecho constitucional.

Así las cosas, se puede concluir que en Colombia el Derecho de Huelga ha perdido su contenido material para convertirse en una garantía de contenido meramente formal. Por tanto se ha llegado legislativamente a un punto en el cual el Derecho de Huelga consagrado originalmente en beneficio de los trabajadores pierde su filosofía y se vuelve como arma en contra de los mismos.

(2) Tal como está regulado actualmente el derecho de huelga, aplicando literalmente las normas, se puede llegar al absurdo de que el patrono provoque el cese de actividades por razones económicas (necesidad de salir de determinados stocks, por ejemplo), lo cual transparenta ni más ni menos un verdadero Lock out, conducta patronal prohibida legalmente. En cuanto a la huelga, cabe anotar que no en todos los Estados se garantiza como derecho.

(3) Constitución Política de la República de Colombia, Imprenta Nacional, Bogotá D.E. Mayo 1969.

ESPIRITU DEL DERECHO DE HUELGA.

La huelga ha de considerarse siempre como mal menor provocado en forma concertada por un grupo de trabajadores en orden a obtener, mediante la presión del perjuicio que económicamente se causa al patrono, las pretensiones reivindicativas del grupo que la ejerce legítimamente.

Es pues, un instrumento consagrado en beneficio de los trabajadores, a fin de romper el desequilibrio económico existente entre capital y trabajo y ante la incapacidad de un Estado dado para solucionar soberanamente los conflictos surgidos entre ambas partes.

Salta entonces a la vista que pugna con el espíritu del Derecho de Huelga la existencia siquiera de una posibilidad de que su ejercicio legítimo pueda repercutir en perjuicio grave del trabajador y de que el patrono pueda eludir los perjuicios económicos que por definición debe ocasionarle el cese de actividades.

Por tanto, si bien en Colombia el ejercicio de este Derecho se ha convertido de hecho en un látigo para los trabajadores, después de haber perdido su contenido material con la expedición del Decreto-Ley 939 de 1966, no puede pensarse que éste sea el espíritu de la Ley.

LA HUELGA: DERECHO PURAMENTE FORMAL

He insistido en que la huelga en Colombia ha adquirido características puramente formales y perdido así completamente su contenido material, porque, dada la limitación en el tiempo del fenómeno huelguístico, el patrono está en la posibilidad de crear stocks de mercancías suficientes para atender la demanda de producción durante el tiempo, que de antemano se sabe, va a durar la suspensión de actividades, y está en capacidad de colocar grandes existencias en poder de terceros que sólo cumplen el papel de testaferros para violar el legítimo ejercicio del Derecho de Huelga que hacen los trabajadores. (4).

(4) Son múltiples los casos de empresas que entregan mercancía a sociedades diferentes, a título precario, para que éstas a su vez cumplan la labor de abastecer el mercado. Incluso se ha dado el caso de empresas que almacenan mercancías en residencias de altos empleados de la Compañía. Como ejemplo, tenemos el caso de la Compañía V., que al saberse avocada a una huelga entregó grandes existencias de mercancía, en todas sus líneas, a la sociedad L. A., que habitual-

Actualmente, la mayoría de los patronos avocados a una huelga la aprovechan para obtener las utilidades normales sin verse sujetos al pago de salarios y cargas prestacionales, y ésto lo consiguen precisamente mediante el almacenamiento de existencias, para lo cual programan incrementos de producción, tanto durante la etapa previa al conflicto (denuncia) como durante los períodos de desarrollo del mismo, en los cuales sea posible efectuar labor productiva, a saber: el arreglo directo, la conciliación y la pre huelga. (5).

LA HUELGA COMO DERECHO PRINCIPAL.

Vista la situación actual del Derecho de Huelga frente a la Legislación colombiana, y analizada frente al espíritu y filosofía que deben informarlo, hay que concluir necesariamente que el Derecho de Huelga tal como se da en el ordenamiento colombiano no es más que un derecho principal que para adquirir su plena garantía requiere de otros derechos auxiliares a fin de darle nuevamente contenido material conforme al espíritu y filosofía que informan tal derecho.

En cuanto derecho formal existe independientemente de otros, pero ya cuando se trata de adquirir su contenido material, para lograr verdadera efectividad, es necesario rodearlo de garantías o derechos auxiliares. La situación del Derecho de Huelga es similar a la del Derecho de prenda general de los acreedores sobre los bienes del deudor, en cuanto ambos derechos necesitan para su efectividad de otros derechos calificados como accesorios, y sin los cuales no dejan de ser simples declaraciones del legislador carentes de realidad (6).

mente tiene el carácter de distribuidor exclusivo, y además guardó buena cantidad de sus productos en la casa del Sr. A. R., cuyo garaje se acondicionó para depósito. En esta forma, durante los 40 días de huelga, el mercado estuvo abastecido en forma normal y la Empresa V., percibió como de costumbre sus utilidades.

En estos casos se presenta generalmente una auténtica simulación que en principio deben investigar las autoridades administrativas para evitar que cumpla su fin de defraudar la ley y burlar un derecho legítimo de los trabajadores.

(5) En otros casos puede darse la situación ya descrita arriba de que la Empresa avocada a una huelga necesita deshacerse de existencias almacenadas por diversas circunstancias (rebaja de ventas u otras), y encuentra en el cese de actividades y la suspensión de producción el medio expedito.

(6) La naturaleza de los dos derechos es diferente. Empero, se asimilan en cuanto per-se suelen ser ineficaces. Por ejemplo, de nada sirve al acreedor la facultad de exigir el pago forzoso de la obligación si carece de las acciones conservatorias y restitutorias.

Por su parte, el derecho de huelga es como quien dice un derecho principal que para su garantía requiere de unos derechos auxiliares que permitan su pleno y efectivo ejercicio a fin de no ser menoscabado con hábiles jugadas que podrían darse en un momento determinado.

Con las anteriores consideraciones, es pues, válido afirmar que la huelga constituye hoy por hoy tan solo un derecho principal.

EL DERECHO DE HUELGA Y EL DERECHO DE ASOCIACION

Antes de estudiar si en Colombia existen derechos accesorios al de huelga, quiero señalar la relación existente entre éste y el de asociación. Ambos derechos, el de huelga y el de asociación, son derechos principales que marchan paralelos tanto desde el punto de vista histórico como desde el punto de vista práctico. La huelga, se puede afirmar, es desarrollo del derecho de libre asociación.

Históricamente la huelga como hecho fue el instrumento que llevó al reconocimiento legal y universal del derecho de asociación que había desaparecido por virtud del liberalismo capitalista y el desarrollo histórico de ambos derechos ha marchado paralelo.

Por definición, la asociación busca la defensa de los intereses y derechos de los asociados y, de otra parte, el derecho de huelga es un legítimo medio de presión susceptible de ser ejercido en defensa de las pretensiones (intereses) de los trabajadores. (7).

Desde el punto de vista práctico el ejercicio del derecho de huelga va parejo con el del derecho de asociación por tres razones fundamentales, a saber:

Efectivamente, de poco serviría a los trabajadores el derecho de huelga, la facultad de ejercer legalmente este medio de presión, si no existieren derechos auxiliares para su garantía.

(7) La finalidad jurídica de la huelga, que no puede excederse en su ejercicio, es la de servir de medio reivindicativo, de instrumento de presión económica para obtener unas pretensiones que deben estar contenidas en el pliego.

Dice el Profesor Gaete Berríos: "El Derecho de Asociación Sindical es la facultad de los trabajadores y patronos de asociarse en defensa de sus derechos e intereses. Es la consecuencia de las libertades ciudadanas de que gozan los individuos de un Estado". "Nunca fue más verdadero aquel adagio que dice: "La Unión constituye la fuerza", que al ser aplicado a las asociaciones obreras ya que, si no hubiese sido por ella, las reivindicaciones de la clase proletaria no se habrían llegado a convertir en realidad".

"A pesar del régimen prohibitivo imperante en las legislaciones europeas, en la mayor parte del Siglo XIX, el fenómeno sindical no dejó por eso de producirse. Los hechos pudieron más que los textos legales.

El régimen de la Economía Liberal había determinado el nacimiento del proletariado, el cual no tenía más recursos que los que pudiera proporcionarle su trabajo; el desnivel entre ambos factores de la producción era notorio. Cómo establecer una positiva igualdad? Fueron los propios trabajadores quienes suplieron la falta de acción legislativa y empezaron a asociarse, produciéndose el acontecimiento sindical.

"La unión crea la fuerza", lo que los trabajadores no pudieron lograr aisladamente, pueden conseguirlo con la unión con los demás".

a) El concierto previo requerido como elemento necesario del cese de actividades para que éste constituya ejercicio del legítimo derecho de huelga. Este concierto en la práctica se logra mediante el ejercicio del derecho de asociación, bien sea en forma de organización permanente o bien de organización transitoria para los efectos determinados.

b) Para que la huelga sea legal debe llegarse a ella previo agotamiento de las etapas de arreglo directo y conciliación, las cuales se desenvuelven a través de la asociación de los trabajadores, que puede ser también permanente o transitoria para los efectos del pliego.

c) La huelga la deciden los trabajadores impulsados por sentimientos de solidaridad que van a garantizar la unidad del fenómeno huelguístico.

DERECHOS ACCESORIOS AL DE HUELGA.

Hecha la aclaración anterior estoy en capacidad de concluir que dentro del ordenamiento jurídico colombiano existen derechos accesorios al de huelga cuyo titular es el grupo de trabajadores huelguistas. Tales derechos se ejercen mediante petición a las autoridades administrativas del trabajo que tienen legalmente facultades para tomar medidas especiales en orden a impedir que se violen las normas relativas a la protección del libre derecho de asociación sindical. Como la garantía del derecho de huelga toca en forma directa con el de libre asociación sindical, pues como ya demostré, éste concurre y coexiste con el de huelga, llegando hasta el punto de que, el fracaso en un movimiento huelguístico generalmente implica el desbarajuste y hasta desintegración de una organización sindical, creo que en base a las facultades señaladas a las autoridades administrativas de trabajo por el Artículo 41 del Decreto-Ley 2351 de 1965, elevado a la categoría de Legislación permanente por la Ley 48 de 1968, pueden éstas cumplir la labor de dar un verdadero contenido material al derecho de huelga legítimamente ejercido. (8).

(8) Artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965: Atribuciones y sanciones.

"1 - Los Funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los patronos, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias de los mismos, entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando lo crean conveniente, para impedir

Uno de los derechos auxiliares que asiste a las organizaciones sindicales o grupos de trabajadores en ejercicio del derecho de huelga, es el de solicitar a los funcionarios administrativos del trabajo la adopción de medidas preventivas en orden a impedir que el patrono afectado por una huelga lícita burle las consecuencias que ésta deba implicarle. Tales medidas pueden ser tomadas aún de oficio, cuando a su arbitrio consideren que está en peligro el pleno ejercicio legal del derecho de huelga, y tendrán aplicación inmediata, pudiendo ir desde la aplicación de sellos en depósitos y mercancías hasta los apremios legales a los contratistas y empresas subsidiarias a fin de que estos últimos se abstengan de producir y abastecer el mercado.

De acuerdo con el carácter de Jefes de Policía de que se encuentran investidos, los funcionarios de trabajo deben actuar en estos casos con gran rapidez y severidad apartándose de todas las formalidades que conlleven dilación, pues de lo contrario su intervención sería absolutamente ineficaz. (9).

que violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión está atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

2 - Los funcionarios del Ministerio del Trabajo, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer multas sucesivas de doscientos pesos (\$ 200.00) hasta diez mil pesos (\$ 10.000.00) según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Instituto Colombiano de Seguros Sociales.

3 - Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del Trabajo, conforme el procedimiento especial de que trata el Capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo".

(9) "A la Policía está sujeta toda clase de personas; ella lo abarca todo, *procede sumariamente y se separa de las fórmulas comunes de los enjuiciamientos, especialmente cuando procede de manera preventiva; porque si así no fuera, su misión no sólo sería ineficaz y tardía sino inútil y hasta ridícula*" (auto 26 de septiembre 1889, Corte Suprema de Justicia. T. IV, Pág. 15. Jurisprudencia colombiana, edición oficial extractada y concordada por el relator de la Corte Suprema, T. I. pág. 256, Bogotá, Imp. Nal. 1900. Consúltese también Dr. Orozco Ochoa, Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, T. VII, pág. 422, Edit. U. de A., Medellín. S. F.) (Subrayas fuera de texto).

"La policía pertenece al orden administrativo; *su misión es esencialmente preventiva y de protección social; debe ser la mano fuerte, el apoyo más decidido para conservar el orden público y respaldar las actuaciones y decisiones del poder judicial!*" (Sentencia 1º diciembre 1930. T. XXXVI, pág. 245. Transcrita por el Dr. Orozco Ochoa, op. cit. pág. 423). Subrayas fuera de texto).

Otro derecho auxiliar al de huelga es el que tiene el Sindicato de oponerse a que el Ministerio autorice la labor de tiempo suplementario y considero que las autoridades de trabajo están obligadas a acatar la oposición del Sindicato o en su caso del grupo de trabajadores que plantea un conflicto colectivo, desde el momento en que exista denuncia del contrato colectivo vigente, o desde la presentación del pliego si no hay Convención anterior para deshauciar y, por tanto, deberán abstenerse de autorizar este tipo de trabajo. (10).

En este orden de ideas creo también que en caso de existir una autorización para la labor de tiempo extra concedida antes del denuncia o la presentación del pliego según el caso, el Sindicato o grupo de trabajadores interesado puede exigir al funcionario correspondiente que tal autorización sea levanta-

Para mí, la garantía efectiva del derecho de huelga versa directamente con la conservación del orden público.

Pero, además, tratándose de autoridades administrativas su actuación debe buscar fines útiles al Estado y es conveniente para éste que en tanto no asuma en forma directa y soberana la solución de los conflictos, se dé efectividad a los medios por él acordados a los particulares (trabajadores) para lograr la solución satisfactoria de los mismos. Cabe transcribir un aparte del tratadista alemán Fritz Fleiner en su obra "D. Administrativo alemán", "Para la administración, la realización del derecho no es un fin, sino un medio para un fin, lo contrario de lo que sucede en la justicia. La misión de la autoridad administrativa no consiste en proporcionar la certidumbre de la cosa juzgada, esto es misión de la sentencia civil, sino en conseguir un resultado útil para el Estado dentro de los límites del Derecho. Como el particular al gestionar sus asuntos, acomoda sus medidas a los intereses variables, así también la administración pública ha de adaptarse a las nuevas necesidades". Citado por Sarria en: Derecho Procesal Administrativo, pág. 50, Bogotá, Editorial Temis 1963. (Subrayas fuera de texto).

(10) Artículo 1º del D. R. 995 de 1968:

1 - Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleados podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

2 - (Suspendido provisionalmente por auto del Consejo de Estado, de fecha Nov. 26/68).

3 - A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo, por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez si hubiere Sindicato o Sindicatos en la empresa les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador, y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran.

4 - Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador, a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso.

5 - Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación, aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa, será sancionada de conformidad con las normas legales". (Subrayas fuera de texto).

tada en forma temporal. Y esto es apenas lógico pues la labor de tiempo extra sólo puede ser autorizada en tanto sea necesaria y a condición de que no cause perjuicio de ninguna índole a los trabajadores según el espíritu del Decreto 995 de 1968.

LOS TERCEROS Y LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Puede presentarse el caso de que la empresa avocada a un conflicto colectivo entregue mercancía a título precario a un tercero, persona individual o jurídica, para mantener abastecida la demanda y eludir en esta forma el efecto económico de una huelga. Entonces, el funcionario de trabajo, puede, partiendo de cualquier indicio, indicio cuya gravedad y fuerza probatoria calificará a su leal saber y entender, con amplias facultades para ello, tomar las medidas preventivas que se le impetren y las que considere oportuno ordenar de oficio. (11).

(11) Tratándose de un asunto de orden público, puede acudir a los indicios más o menos graves para buscar la verdad. Esto se admite aún en los procesos privados, según se desprende de la siguiente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia: "Tratándose de contratos escriturarios, entre las partes que celebraron la Convención que se acusa por simulada, al tenor del artículo 1766 del C. Civil, no es admisible sino la prueba escrita o un principio de prueba escrita o la confesión de la otra parte (artículo 91, Ley 153 de 1887). Pero siendo la actora en este proceso un tercero interesado, por no haber intervenido en los contratos, ni haberlos consentido ni otorgado, ni ocupando como causa habiente el lugar de uno de los contratistas, y existiendo por tanto para ello el acto oculto como simple hecho, le está permitido acudir a todos los medios probatorios tales como testigos, indicios, presunciones, etc." (Subraya fuera de texto).

(Casación de 29 de marzo de 1939, C. J. N.º 1945, pág. 735, citada por el Dr. Germán Orozco Ochoa en Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Tomo IX, pág. 216). Atrás se dio por sentado que los artificios y juegos utilizados por los patronos para eludir la consecuencia económica de la huelga constituyen una verdadera simulación.

Si puede un tercero invocar como prueba un indicio, por qué no podrá considerarlo como tal la Administración Pública, cuando de por medio hay un interés público como es un conflicto colectivo de trabajo? Efectivamente, sería ilógico creer que no puede la Administración fundarse en indicios para adoptar y mantener las medidas preventivas que haya adoptado.

El valor y naturaleza de los indicios los califica el funcionario que los tiene en cuenta, a su libre criterio. Así lo ha sostenido reiteradamente la Corte, como puede desprenderse de las siguientes jurisprudencias leídas en la obra citada del Dr. Orozco Ochoa, págs. 157 y ss. del Tomo V.

"Los tribunales son soberanos en la aplicación de la prueba de indicios, la cual obra en el ánimo según el criterio de cada uno, y su aplicación implica necesariamente un acto inseparable de la conciencia individual del Juez. No pudiendo la Corte de Casación cambiar la estimación de la prueba hecha por la Sala Sentenciadora, en tratándose de error de hecho, sino cuando éste aparece de un modo evidente, arbitrario sería que aquélla, sustituyendo su propio criterio al de la Sala y hallando diferencia de apreciación decidiese sólo por eso que el Tribunal incurrió en error evidente. Trataríase en tal caso de una simple di-

Cuando real o aparentemente se afectan derechos de terceros en razón de las medidas preventivas, con seguridad surge la invocación del tan socorrido derecho de propiedad consagrado por el artículo 30 de la Constitución Nacional. (12).

Pero, en modo alguno tiene validez tal invocación si se estudia el contenido de tal norma constitucional en su totalidad. En efecto, señala el dicho artículo 30 de la Constitución Política de la República de Colombia dos importantes principios dignos de tenerse en cuenta: en primer término, dispone que el interés particular cederá ante el interés colectivo y en segundo lugar, consagra la propiedad como función social en sí.

Es evidente que para el interés público es de mayor importancia garantizar en forma efectiva el ejercicio del dere-

versidad de criterio al estimar el valor de una prueba y en ello, como es obvio, podría haber error, si se quiere, pero no en los términos que la Ley de Casación exige para que en razón de él se pueda infirmar una sentencia". Casación 23 agosto 1907. T. XVIII, pág. 168. (Subraya fuera de texto).

"El principio de que los Tribunales tienen amplia facultad para apreciar las pruebas del proceso, tiene, si cabe, mayor aplicación tratándose de una prueba como la de indicios, ya que el *estimar la gravedad de ellos y las relaciones que guardan entre sí, y el saber hasta qué punto el elemento conocido hace verosímil la existencia del hecho desconocido que se trata de probar, son operaciones que por su naturaleza pertenecen a la inteligencia y la conciencia del juez, y escapan por consiguiente, a la revisión de la Sala de Casación*". (Casación 6 octubre 1913, T. XXIII, pág. 212. (Subrayas fuera de texto).

"El Sentenciador goza de amplia libertad para la apreciación de los indicios... (Casación 3 marzo de 1923, T. XXX, pág. 42, Subraya fuera de texto).

"Puede ser evidente este reparo, pero es el caso que los indicios o conjeturas en materia de pruebas de simulación de los contratos, no pueden tomarse aisladamente. Hay que tomarlos en conjunto, sin dislocarlos y pesar si ese conjunto deja en el ánimo la convicción de la simulación. No puede ponerse en duda que la prueba es de exclusiva apreciación del Sentenciador y hay que admitirla en su conjunto, a menos que los indicios o conjeturas en que se apoya el Sentenciador no estuvieran comprobados cosa que no ocurre al presente". (Casación 23 julio 1929. C. J. N.º 1.851, Pág. 93. Subraya fuera de texto).

Si el rigorismo judicial admite que tan amplia apreciación de los indicios, con mejor amplitud aún, si cabe, se podrán apreciar en asuntos administrativos. (12) Artículo 30 de la C. N.

"Se garantiza la propiedad privada y los demás derechos adquiridos con justo título, con arreglo a las leyes civiles, por personas naturales o jurídicas, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores. Cuando de la aplicación de una ley expedida por motivos de utilidad o interés social, resultaren en conflicto los derechos de particulares con la necesidad reconocida por la misma ley, el interés privado deberá ceder al interés público o social.

La propiedad es una función social que implica obligaciones.

Por motivos de utilidad pública o de interés social definidos por el legislador, podrá haber expropiación, mediante sentencia judicial o indemnización previa....

Con todo, el legislador, por razones de equidad, podrá determinar los casos en que no haya lugar a indemnización, mediante el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros de una y otra Cámara. (Artículo 10 del Acto Legislativo número 1 de 1936). Subraya fuera de texto).

cho de huelga por parte de un grupo de trabajadores —que en solicitud de protección a su derecho constitucionalmente consagrado se han dirigido a la administración— que no dejarlo desprotegido por temor a lesionar un derecho de propiedad sobre cuya certeza no hay seguridad o que se pretenda ejercer en detrimento de otro derecho legítimo, cual es precisamente el de huelga. De otra parte una de las obligaciones que acarrea el invocado derecho de dominio es la de someterse a las medidas simplemente preventivas que ordena la administración por autoridad de la Ley, hasta tanto se clarifique una situación confusa y con miras a evitar la lesión de otro derecho.

En igual forma puede darse el caso de una empresa que posea filiales o subsidiarias dedicadas a la misma línea de producción, o el de una empresa que celebre contrato con otra para que le produzca determinados artículos que corresponden a su línea habitual, y que, según el caso la empresa principal o la contratante se vea avocada a un conflicto colectivo.

Creo que si el conflicto colectivo de la principal o la contratante según la hipótesis que se dé en la realidad, llega hasta la huelga, indirectamente afecta a las filiales, subsidiarias o contratistas, pues de seguirse produciendo las mismas líneas y marcas de la empresa en huelga, se pondría en peligro la efectividad de tal derecho, porque quedaría sustraída parcialmente del perjuicio económico inherente a la huelga la empresa afectada por este fenómeno, y se eludiría en cierta forma la prohibición que envuelve el derecho de huelga de celebrar nuevos contratos de trabajo para reanudar los servicios suspendidos, aun cuando, puede realmente no existir celebración de nuevos contratos sino que simplemente este hecho se traduce en una continuidad de la actividad productiva de la empresa, la cual teóricamente debe quedar absolutamente suspendida por el cese concertado de actividades. (13).

(13) Ejemplos:

A - La Empresa V., tiene una filial que llamaremos Empresa SR. Esta última carece de líneas propias de producción y en cambio produce las mismas líneas y marcas de la Empresa V. En la Empresa principal (V) se desarrolla un conflicto que termina en huelga. Es lógico que si la Empresa SR continúa su producción de líneas y marcas —producción que con seguridad se incrementaría— el mercado de la Empresa V. seguiría abasteciéndose normalmente. Creo que

A grandes rasgos he descrito la estructura y situación del Derecho de Huelga en el ordenamiento colombiano. Seguramente puede parecer atrevida mi tesis de que en Colombia existen medios para dar nuevamente un adecuado contenido material al Derecho de Huelga, pero creo que tiene validez. Es más, pienso que en tanto el Estado continúe siendo incapaz de resolver en forma soberana los conflictos colectivos de trabajo, deberá acordar todavía mayores garantías a los trabajadores que eventualmente deseen hacer uso del legítimo derecho de huelga.

Es que un Estado no puede, porque no tiene derecho a ello, engañar a los asociados acordándoles derechos que a la hora de la verdad resultan carentes de contenido y de efectividad, y por el contrario se vuelven en su contra.

en una situación tal, los funcionarios administrativos de trabajo pueden apremiar a la Empresa subsidiaria para que se abstenga, bien de producir mercancía, o bien de lanzarla al mercado.

B - Igual cosa ocurriría si la Empresa MV celebra un contrato con la Empresa CP para que le produzca determinadas líneas y marcas. Si se trata de un contrato habitual, durante la huelga debe quedar suspendido o por lo menos la producción que CP elabora para MV no podrá retirarse de la factoría de CP, pues si con ella se va a burlar la huelga de MV en sus consecuencias económicas, habría objeto ilícito. Pero, si el contrato celebrado entre MV y CP es con el fin específico de abastecer demanda durante la huelga, adolecería de causa y objeto ilícito.

HACIA LA SUPRESION DE LA LLAMADA "PARTE GENERAL" DEL DERECHO CIVIL Y SU REEMPLAZO POR UNA INTRODUCCION ADECUADA

Fernando Fueyo Laneri.

Profesor Ordinario de Derecho Civil y Director del Seminario de Derecho Privado. Universidad de Chile.

SUMARIO:

1) Preámbulo. 2) Circunstancias en torno a su vida. 3) Esbozo de las principales razones en favor de la supresión. 4) Anarquía de tratamiento de la "Parte General" en el ámbito del Derecho Civil. 5) Autonomía o especialidades han absorbido las materias de la llamada "Parte General". Reseña Demostrativa. 6) Desentendimiento abúlico frente a desplazamientos irrevocables hacia Derechos especiales. 7) Razones históricas y el espíritu conservador pugnan en favor de la mantención de la Parte General. 8) Los partidarios de la tesis contraria. 9) Una "Introducción al Derecho Civil". 10) Un caso demostrativo de "Introducciones" a Partes especiales del Derecho Civil. 11) Conclusiones.

1) PREAMBULO

Al revés de quienes piensan con simpleza que la supresión de materias importa "*Capitis Deminution*", entiendo que una bien concebida exclusión fortalece el sistema correspondiente; como sucede con la poda de ramas de un árbol cuando se hace en debida forma y a tiempo.

La supresión de la llamada "*Parte General*" del Derecho Civil, que aquí se propone, integra, sin embargo, una tarea más vasta: la reelaboración, reestructuración y resistematización del Derecho Civil de nuestros días, anhelo actual de todo civilista auténtico; faena de dimensiones siderales —sin duda— en los casos de países que se quedaron atrás en el progreso jurídico.