

XXXII CONGRESO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD

SOCIAL – SANTA MARTA

APORTE PARA EL PANEL: “LA HUELGA ENTRE LA GARANTIA Y EL EXCESO”

LÍMITES DEL DERECHO DE HUELGA Y FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES DURANTE LA MISMA

Enrique Borda Villegas

Se pretende desarrollar en forma ordenada el contenido del artículo 448 del CST determinando los siguientes conceptos

- Concepto de la huelga como actividad pacífica
- Obligación de evitar el esquirolaje
- Decisión de revocatoria de la Huelga.
- Prolongación de la Huelga por más de 60 días

Se parte de la tesis que el concepto de la huelga como actividad colectiva, temporal y pacífica, fija el marco de la misma.

1. Las características básicas:

Cuando el art. 56 de la carta política proclama la garantía del derecho de huelga, y el artículo 429 del C.S.T la define como suspensión del trabajo con las características básicas de:

- a. Colectiva
- b. Temporal
- c. Pacífica
- d. Previos los trámites establecidos para la solución del conflicto.
- e. Con fines económicos y profesionales

Las normas citadas fijaron de entrada los límites de la Huelga, los cuales no ofrecen dificultades de fondo en los cuatro primeros literales antes mencionados.

En relación con el literal e. sobre los fines debe entenderse que la Corte al declarar exequible el texto relativo a los fines económicos y profesionales¹ lo hizo en el entendido de que tales fines no excluyen la huelga atinente a la expresión de posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión.²

Este concepto está por desarrollarse y debe ser precisado en su contenido y alcance para concretar si es posible que los Sindicatos puedan suspender colectiva, temporal y pacíficamente las actividades de la empresa por motivos diferentes al fracaso del arreglo directo en el conflicto colectivo, es decir que se pueda considerar que la expresión de posiciones sobre políticas incidentes directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión, pueda desarrollar la huelga.

¹ Sentencia C-858 de 2008

² Dijo la Corte “3.2. La huelga es igualmente un procedimiento legítimo de presión para la solución pacífica de conflictos colectivos laborales.

Aunque ontológicamente la huelga sea un medio coercitivo, no puede consistir en manifestaciones de violencia física y material contra el empleador, ni en actos que puedan alterar la estabilidad institucional, debiendo reiterarse que "el ejercicio de la huelga sólo es legítimo como una etapa dentro del proceso de negociación y solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo; esa fase es, entonces, previsible para las partes que intervienen en dicha negociación"⁸. Es, además, un fenómeno colectivo, ya que la suspensión del trabajo se realiza por un número considerable de trabajadores o, si se quiere, por un sector de los mismos agrupado y unificado por intereses convergentes, que surgen en la base de la empresa y están orientados a crear, modificar, suprimir o reivindicar condiciones laborales.

2. Las funciones de las autoridades:

En relación con las funciones concretas de las autoridades se impone una lectura sistemática del art. 448 del CST que a nuestro entender nos lleva a las siguientes precisiones:

Esto encuentra sustento en la misma constitución política, que otorgó al legislador la facultad de establecer aquellos límites y regulaciones a la huelga, que no sean nugatorios y restrictivos del derecho, al establecer criterios racionales en su ejercicio y en las facultades policivas que otorga a la administración para enmarcar su actuar a la hora de establecer dichos límites en virtud del principio de legalidad que rige a la administración y sus facultades policivas.

Para preservar uno de los elementos esenciales (pacífica), existen instrumentos de carácter judicial y policivo, el CST las funciones de las autoridades, entonces se fijan competencia así:

➤ La policía tiene a su cargo dos funciones básicas

- Vigilar el curso pacífico del movimiento
- Ejercer acciones para evitar que (huelguistas, empleadores, personas en conexión con ellos) excedan las finalidades jurídicas de la huelga o aprovechen para promover desórdenes.³

³ Al respecto, como medidas policivas, estableció la Corte Constitucional en sentencia C- 1369 de 2000: *Como se infiere de la jurisprudencia de la Corte el derecho de huelga no es absoluto, y se encuentra condicionado a la reglamentación que establezca el legislador, quien puede imponer restricciones o limitaciones por razones de orden público, para proteger los derechos ajenos y de la colectividad y asegurar la prestación de los servicios públicos y, en general, con el fin de alcanzar una finalidad constitucional que se estime esencial o constitucionalmente valiosa.*

No obstante, como tantas veces lo ha señalado la Corte al referirse a las limitaciones de los derechos que son admisibles constitucionalmente, las restricciones que se impongan al ejercicio del derecho de huelga deben ser necesarias, indispensables, razonables y proporcionadas a la finalidad que se pretende alcanzar, con el fin de no hacerlo nugatorio o impracticable, pues si ello no es así, se atentaría contra la libertad sindical.

De lo expuesto se colige que la reglamentación de la huelga, específicamente en lo que concierne con la calificación de las consecuencias jurídicas que se derivan del hecho de la cesación colectiva del trabajo no puede considerar exclusivamente los intereses de los trabajadores, en cuanto a las repercusiones económicas, familiares y sociales que de ella se derivan. Es necesario armonizar éstos con los intereses generales de la comunidad, en lo relativo a la continuidad en la prestación de ciertos servicios y a la necesidad de preservar las fuentes de producción y de empleo, y aún con los intereses del propio empleador, vinculados al derecho de propiedad, al desarrollo de la actividad económica y al reconocimiento de una ganancia lícita, justa y apropiada a su esfuerzo empresarial.

- Las autoridades administrativas tienen a su cargo dos funciones una positiva y otra negativa:
 - Garantizar el ejercicio de la huelga mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga.
 - Abstenerse de autorizar o patrocinar el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.
- El Ministerio del Trabajo, en concreto, tiene claras funciones una vez declarada la huelga:
 - Someter a votación de la totalidad de los trabajadores de la empresa. si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Cuando se cumple una de las siguientes condiciones:
 - a. Que el Ministerio lo haga de oficio
 - b. Que el sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa lo soliciten
 - c. Que - **en defecto del sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa** - los trabajadores en asamblea general lo soliciten.

Queda claro que una vez declarada la huelga, se puede someter a votación de la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral y si la mayoría absoluta opta por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles de hallarse suspendido⁴.

Dos preguntas frecuentes:

- Quien puede someter esta decisión a la votación de los trabajadores?
 - El sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa
 - Los trabajadores en asamblea general,
- Que denota la expresión o, en defecto de estos?

⁴ Sentencia [C-330](#) de 2012.

Parece evidente que el legislador - cuando utilizó la expresión “o en defecto de estos” refiriéndose al sindicato o sindicatos que agrupen a la mayoría de los trabajadores de la empresa - quiso determinar que, ante la existencia de dicha circunstancia, no es posible jurídicamente que los trabajadores en asamblea general sometan a votación de la totalidad de los trabajadores de la empresa su deseo de que sea convocado un Tribunal de Arbitramento. La razón de la norma parece devenir de lo que la Corte aclara sobre la titularidad, del derecho de huelga cuando aclara que se trata de un bien jurídico que le pertenece a la colectividad trabajadora, asociada o no a un sindicato, no a las personas físicas consideradas individualmente.

Otro comentario que emana de la jurisprudencia es que, dada la circunstancia que origina la revocatoria de la huelga, o mejor, que unos trabajadores quieran votar sobre la convocatoria de un Tribunal para la solución del conflicto, dicha actividad debe ser absolutamente voluntaria y libre de apremios, constreñimientos, amenazas, por parte del empleador o de el o los sindicatos que tengan afiliados en la empresa y no son mayoritarios.

La norma es clara en establecer la consecuencia del hecho que se genera cuando la mayoría absoluta (mitad más uno de todos los trabajadores de la empresa) de los trabajadores los opte por el tribunal. Dicha consecuencia consiste en que: a. Si no se han suspendido las actividades estas continuaran sin solución de continuidad y b. Si ya se ha iniciado el cese por huelga, se reanudan dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.

- Si el Ministerio decide obrar de oficio debe solicitar al sindicato o sindicatos la convocatoria de la asamblea correspondiente o convocarla de oficio si no se celebra dentro de los cinco (5) días calendario, *indicando la forma en que se adelantará ésta*.
- Debe indicarse si la asamblea se realiza mediante votación secreta; y el modo de realizar los escrutinios.

3. Límite de la huelga en el tiempo:

La norma tiene dos determinantes objetivos consistentes en:

- Que la huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario
- Que las partes no hayan encontrado fórmula de solución al conflicto.

En este caso se regula otra función del Ministerio así:

- Ordenar que el diferendo se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. Caso en el cual los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles, para lo cual es necesario lo siguiente.
- El empleador y los trabajadores, pueden convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje durante los tres (3) días hábiles siguientes.
- Luego debe intervenir una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de oficio o a petición de parte, de tres (3) de sus miembros⁵ para ejercer buenos oficios durante cinco (5) días hábiles.
- Que ambas partes soliciten al Ministerio la convocatoria del tribunal. Esta expresión lleva a una verdadera situación de neutralización, norma mal escrita, absurda, sin aplicación posible.
- De lograrse el acuerdo Si se logra entonces se procede a la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles⁶.

⁵ Ver artículo [9°](#) de la Ley 278 de 1996.

⁶ **Sentencia SU.342/95**