

RESTRICCIÓN DEL DERECHO A HUELGA EN FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES EN COLOMBIA

RESTRICTING THE RIGHT TO STRIKE FOR FEDERATIONS AND CONFEDERATIONS IN COLOMBIA



Inés Rodríguez Lara*
Angélica María Carpio Insignares**

RESUMEN

La huelga es un derecho fundamental establecido constitucionalmente en Colombia, a partir del cual se pretende manifestar pública, expresa y libremente el inconformismo por decisiones de las entidades estatales o privadas, la vulneración, afectación de las condiciones salariales de los trabajadores, en el marco del Estado social de derecho, la democracia participativa, la igualdad y el sentido de pertenencia con la patria. Asimismo, es interpretado como un mecanismo legítimo y legal para proponer cambios de tipo laboral, social, jurídico, económico, político, cultural, entre otros ámbitos y escenarios.

Palabras Clave: Derecho a la huelga, confederaciones y federaciones.

* Abogada y Magíster en Educación de la Universidad Simón Bolívar, candidata a Doctora en Ciencias de la Educación de la Universidad de Zulia, tutora de la estudiante Angélica María Carpio. E-Mail: Irodriguez1@unisimonbolivar.edu.co

** Estudiante de X semestre del Programa de Derecho de la Universidad Simón Bolívar. E-Mail: Irodriguez1@unisimonbolivar.edu.co



ABSTRACT

The strike is a fundamental right constitutionally established in Colombia, from which it is intended to express public, express and freely nonconformity by decisions of state or private entities, violation, involvement of wage conditions of workers, under the social rule of law, participatory democracy, equality and the sense of belonging to the homeland. Moreover, It is interpreted as a legitimate and legal mechanism to propose changes such labor, social, legal, economic, political, cultural and other fields and scenarios.

Keywords: Right to strike, confederations and federations.

INTRODUCCIÓN

En Colombia el Derecho a Huelga, en la actualidad se conceptúa como un hecho gremial que deriva de un derecho personal del trabajador ejercido como mecanismo de presión en donde se priva colectivamente el ejercer las labores de trabajo, el art. 429 del Código sustantivo del trabajo lo define legal y taxativamente con el ánimo de mejorar condiciones sociales y laboral.

En cuanto a la evolución que ha sufrido el Derecho a Huelga los cuales nos enmarcan más allá de un concepto histórico a uno real y palpable, debemos partir de la razón de descubrir como la esencia de la misma en vez de ir a pasos relevantes y constantes, ha quedado rezagado en cierto tema como el Derecho de Huelga en Federaciones y Confederaciones en Colombia.

Por otra parte, la Huelga, cuando hay un desacuerdo dentro del seno de la empresa entre los trabajadores y los empresarios, la suspensión de las actividades aparece como una solución natural, en tanto se encuentre un orden nuevo y justo (Guerrero, G., 2011). Siendo una herramienta válida, para la solución de conflictos en su mayoría laborales como se conciben en el país, sino para la solución de otras clases de conflictos sin incurrir con ellos en situaciones ilegales o violentas.

Así pues, la huelga se ha constituido en un instrumento legal para efectivizar las aspiraciones económicas y sociales en las relaciones entre empleadores y trabajadores, para el mejoramiento de su estado individual y familiar y para el incremento del nivel de

dignidad del trabajador. Ella ha representado la más genuina conquista de todo ordenamiento jurídico para la defensa de los derechos laborales y para el desarrollo de todo sistema democrático (Guerrero, G. 2011).

Sin embargo, la ensayista contraria el fundamento constitucional que plasma la huelga y defiende desde su punto de vista que el derecho de ejercer huelga se hace esencial en cualquier finalidad que se estime valiosa sin discriminación alguna y prevaleciendo el derecho a la igualdad en cualquier campo, establecimiento o empresa que surjan o se presenten desacuerdos entre empleados y empleadores o mejorar condiciones de trabajo y por fines económicos; con el fin de regenerar conflictos laborales ya sea de manera interpersonal o colectiva, teniendo en cuenta que la cesación en el trabajo debe ser en forma temporal y además pacífica.

A continuación, se presentarán referentes teóricos que fundamentan la tesis planteada por el ensayista, de igual manera los referentes que contrarían la tesis. Para finalmente construir unas conclusiones que contendrán la síntesis temática, clara y precisa del tema a tratar.

DESARROLLO

Ahora bien, es pertinente antes de iniciar la presentación teórica de los autores que contrarían y defienden la tesis planteada por el ensayista, mostrar una breve historia de los antecedentes de la huelga resumidas en cuatro momentos desde la Revolución Francesa hasta nuestros días, no sin antes debo resaltar que la huelga nació del liberalismo industrial con el desarrollo financiero del mismo sistema.

Es necesario tener en cuenta que la huelga es la principal herramienta que se presenta en las relaciones colectivas de trabajo, en un primer momento fue considerada por el sistema triunfante de esa época como una violación de las normas positivas vigentes. El sistema liberal individualista, con el triunfo de la Revolución Francesa, terminó con las corporaciones que existían en la edad media; una de las razones de este sistema, era la de acrecentar las libertades individuales en forma absoluta. Por esta razón, se prohibieron las corporaciones, los grupos de personas, se negaron las personerías jurídicas de asociaciones porque la ideología no podía concebir que frente a los individuos, se opusieran asociaciones sociales, es decir debían implementarse barreras que pudieran obstaculizar el libre desarrollo de la persona. Así mismo, fueron prohibidos las asociaciones, las corporaciones, etc., obligatoriamente y con razón aun mayor quedaban prohibidas las huelgas porque atentaban contra la libertad de una determinada clase como era la burguesía, así pues terminó considerándose a la huelga como una medida

ilícita y aún más grave elevada a la categoría de delito. En Francia se legisló sobre este fenómeno por medio del edicto Turgot.

Posteriormente en 1971, se promulgó la Ley Chapelier que prohibió toda especie de corporación. Seguidamente se consideró la huelga en grado tal atentatoria contra la libertad, que en el Código de Napoleón de 1810 se consagró como un verdadero delito y había pena de prisión para los trabajadores que entraban en ella. Así pues en este primer momento es donde fue considerada la huelga como delito.

Por consiguiente, en un segundo momento, se da la época de la tolerancia en que el estado la acepta indiferentemente, pero es un hecho que trae consecuencias negativas más que positivas para los trabajadores. Para éstos, tales consecuencias fueron desfavorables ya que el patrono los despedía una vez entraban en huelga.

Pues como se dijo anteriormente, el Estado era indiferente y por lo tanto, no garantizaba ese derecho. A consecuencia de esto, las huelgas se incrementaron y vinieron entonces las huelgas de solidaridad, que consistía cuando un trabajador era despedido por el patrono, los trabajadores de otras empresas se declaraban solidarios con el trabajador despedido y esto producía diferencias sociales, perjuicios en los servicios públicos y atentaban contra el orden público.

En un tercer momento, ante tales circunstancias, el Estado tiene que intervenir por primera vez ejerciendo su influencia, a fin de encauzar las huelgas por procedimientos legales. Ya no lo prohíbe, sino que la considera como un derecho, pero de carácter individual.

Así pues, es en este tercer momento en la que se considera la huelga como un derecho individual .y además se logra que el derecho de huelga deje de aplicarse como un derecho delictivo, sino que sea reconocido en todas las legislaciones como una institución fundamental, consagrándose como un reconocimiento a los trabajadores y un instrumento legítimo para las reivindicaciones laborales.

Encontramos un cuarto momento, donde la huelga, como derecho colectivo, está contemplada en la Constitución mexicana, y dice que es un derecho de los trabajadores en grupo, porque mediante ella defienden el interés de una determinada categoría; porque no está alegando un derecho particular sino colectivo. Aquí en este momento es donde dejó ser entonces un derecho individual para convertirse en el derecho de las mayorías.

Ahora bien, es pertinente e importante mencionar previo a hablar de la historia o evolución de la huelga en Colombia mencionar resumidamente el derecho de asociación. Así pues, desde la Constitución de 1811 se permitía el derecho de reunión, petición y asociación. Más adelante en la Constitución de 1830 se reconoció el derecho de reunión para reclamar ante las autoridades. La primera figura de asociación en Colombia fue la Sociedad de Artesanos, fundada en 1847.

Acto seguido, encontramos que la Constitución de 1858 reconoció de manera expresa, la libertad de asociarse, con las limitaciones que la ley dispusiera; derecho que también fue reconocido en la Constitución de 1886. De manera que, en 1909 fue reconocida la primera personería jurídica a la llamada Sociedad de Artesanos de Sonsón, en Antioquia.

Con la realización de las primeras huelgas portuarias en el Caribe, en 1918, se inicia realmente el Sindicalismo en Colombia, cuando en Barranquilla se declara el cese de actividades, al igual en ese mismo año se repite el mismo hecho en Cartagena y entonces se prohibió la representación de los trabajadores en estos conflictos por personas que no pertenecieran a su mismo gremio o empresa.

También en 1918, se presenta el primer pliego de peticiones por parte de los trabajadores bananeros de la compañía United Fruit Company, en 1919 se realizó en Bogotá el primer congreso obrero, del cual nació el partido socialista, en ese mismo año se presentan huelgas en las instalaciones de la Sociedad de Ferroviaria Nacional y en las fábricas de cervezas y otros.

En el año de 1924 y 1927 se presentan dos grandes huelgas petroleras y en 1928 la United Fruit Company, en Ciénaga, declara la huelga también. En 1935 se creó la Confederación Sindical de Colombia, que luego en 1937, se convirtió en la Confederación de Trabajadores de Colombia o CTC, en 1946 se crea la Unión de Trabajadores de Colombia.

Y en un último momento en 1947, la Confederación de Trabajadores de Colombia intenta una huelga general contra el Gobierno Central, la cual fracasa. En ese mismo año, es reconocida la Unión de Trabajadores de Colombia, UTC. Y así empiezan a formarse en Colombia Federaciones y Confederaciones, como la Central Unitaria de Trabajadores, CUT; la Central de Trabajadores Democráticos de Colombia, CTDC y la Federación Generala de Trabajo, CGT. Las cuales han desaparecido o se fusionaron a las ya mencionadas UTC y CSTC.

En lo atinente a las disposiciones constitucionales, legales, conceptos de la Organización Internacional del Trabajo OIT y de carácter jurisprudencial que han abordado este tema de investigación, se podría afirmar que existe una amplia y fuerte regulación; lo que indica es una temática que se encuentra fundamentada jurídicamente.

Partiendo del imperio de constitucionalidad se podría connotar el artículo 56 de nuestra Carta Política que consagra:

Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión

permanente integrada por el gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

Es de anotar que el párrafo anterior, se encuentra en el capítulo de los derechos sociales y económicos.

Existe una diferencia sustancial en la excepción que consagró la norma pre transcrita y la Constitución de 1886, que eliminaba el derecho para el caso de los servicios públicos, indistintamente.

Esta nueva concepción, forjada dentro del marco axiológico de la Nueva Carta, que instituyó a Colombia como "un Estado social de derecho", redefinió, sin duda, el derecho constitucional a la huelga, confinando la excepción a los servicios públicos esenciales, de manera que la garantía constitucional adquiriera el mayor rasgo de integridad posible, cuyo límite habría de ser solo aquel que por razones de interés social lo hiciera justificable. La huelga ha sido considerada como mecanismo destinado a dirimir los diferendos laborales, recalcando que a partir de la constitución del 91 adquiere un estatus especial, razón por la cual el desarrollo de la misma debe ser garantizado por las autoridades en todas las actividades que se desarrollen dentro del territorio nacional.

Para la OIT en diversos pronunciamientos de sus comisiones, en los convenios 87 y 97 ratificados por Colombia, definen el Derecho de Huelga como:

Toda suspensión colectiva temporal del trabajo, realizada por los trabajadores de un establecimiento o empresa, con el fin de obtener beneficios económicos, sociales y profesionales para todos los asociados, propuestos a sus patronos, mediante la Negociación Colectiva llamada Convención Colectiva (Convenio 87 y 98 de 1949).

En el Código Sustantivo del trabajo Colombiano en el Art. 429 define el derecho de huelga como: "La suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos". Cabe anotar que la Declaratoria de Huelga se presenta, previo los trámites establecidos para la Negociación Colectiva como son las etapas de arreglo directo y mediación.

La Libertad Sindical es la mayor expresión de la paz y justicia social, es en las asociaciones de trabajadores donde se vislumbran componentes o principios de autonomía, representación, con la misión de propender por la defensa de los derechos y garantías de sus afiliados.

Partamos del hecho de que la OIT (2010) reconoce la Huelga como un derecho y no simplemente un hecho social.

1. Ha dejado claro que se trata de un derecho del que deben disfrutar las organizaciones de Trabajadores, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.

2. Ha adoptado un criterio garantista y amplio al delimitar las categorías de trabajadores que pueden ser privados de este derecho y respecto de las limitaciones legales a su ejercicio, que no deben ser excesivas.

Veamos entonces como en Colombia las Federaciones y Confederaciones son uniones sindicales de segundo y tercer grado, que desarrollan funciones de asesoría de sus organizaciones afiliadas ante los respectivos empleadores en la tramitación de sus conflictos y frente a las autoridades o terceros sobre cualquier reclamación.

La Corte Constitucional en la Sentencia C- 797 del 2000 argumenta que:

En cuanto a la restricción que contiene la norma de atribuir exclusivamente a los sindicatos la declaración de huelga, si bien las federaciones y confederaciones tienen los mismos derechos de los sindicatos conforme se ha precisado, hay que entender cuál es la función que cumplen unos y otras. La representación directa de los trabajadores en el conflicto económico que han planteado al empleador a través del pliego de peticiones corresponde exclusivamente a los sindicatos. Igualmente son los trabajadores sindicalizados, reunidos en asamblea, los que toman la decisión de declarar la huelga, representa una decisión inherente a los trabajadores de la empresa cuando no es posible solucionar el conflicto por la vía directa.

Tales circunstancias se justifica constitucionalmente, que las federaciones y confederaciones estén excluidas de una decisión, como es la declaratoria de huelga, que es una cuestión que toca de manera directa y sustancial con los intereses de los trabajadores afiliados y aun con los no afiliados.

El Art. 417 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano dispone que:

Todos los sindicatos tengan sin limitación alguna, la facultad de unirse en Federaciones por circunscripción local, regional, nacional, de profesionales o industriales y éstas en Confederaciones. Las Federaciones y Confederaciones tienen derecho de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaratoria de huelga, que compete privativamente, cuando la ley autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajos interesados (p. 50).

Al respecto, contrario esa definición toda vez que se viola el derecho a la igualdad y se está haciendo como una discriminación, toda vez que al estar equiparados unos y otros, deberán gozar de los mismos derechos y beneficios. Ya que los sindicatos si gozan del

derecho de declarar huelga, pero a las agremiaciones de segundo y tercer grado se les niega tal derecho, desconociendo los arts. 6 y 3 de Convenio 87 de la OIT.

Encontramos que la ley 1210 de 2008 mantiene la prohibición del ejercicio del Derecho de Huelga por parte de las federaciones y Confederaciones Sindicales en Colombia, lo cual restringe claramente la libertad y solidaridad sindical, limitando la capacidad de negociación y aun así sacrificando ésta, movilización y por ende el ejercicio libre de Asociación Sindical. Cabe aclarar que la huelga es el producto de la negociación colectiva.

Para la Corte Constitucional, en Sentencia C-201 de 2002, la huelga, “constituye un mecanismo cuya garantía implica el equilibrar los cargos de los trabajadores y empleadores en el marco colectivo del trabajo” (M.P. Jaime Araujo Rentería). Ahora bien, las restricciones al derecho de huelga deberán tener en cuenta este propósito, a sabiendas que en Colombia hay categorización de Derechos, es decir, un derecho puede violar otro derecho.

Igualmente esta ha sido considerada como uno de los más valiosos derechos con que cuentan los trabajadores para dar solución a sus conflictos y diferencias laborales. Es por eso que “el derecho de huelga con el cumplimiento de los preceptos legales que lo reglamentan, se hace efectivo por los trabajadores y los organismos sindicales defendiendo sus intereses económicos y laborales encaminados a obtener un mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Las Federaciones y Confederaciones son organizaciones que asocian movimientos sindicales, éstas al ser sindicatos de tercer nivel, gozan de una facultad de representación de sus afiliados, por ello, al estar prohibida la Huelga en estos organismos, se está restringiendo su facultad de representación y la libertad sindical de la que gozan por naturaleza con la posibilidad de ponerle solución al conflicto.

En derecho comparado, podemos encontrar en países como Chile donde las Federaciones y Confederaciones cumplen solo una función consultiva y de asesoría, es más, las regulaciones en cuanto a las Huelga son más restrictivas estando sujetas a la figura del contrato colectivo, intervención judicial y limitantes a nivel de procedimientos.

En Costa Rica la Constitución y las Leyes vigentes amparan el Derecho de Huelga para las Federaciones y Confederaciones, pero en la realidad no se cumple lo cual ha sido objeto de varias denuncias por parte de la Unión General de Trabajadores y Federación Nacional de Maestros Unidos. Aquí solo se les prohíbe toda clase de manifestación que sea de carácter político.

En España encontramos la CGT que como Federación Sindical se ha destacado por lograr grandes avances en materia laboral, uno de ellos hace alusión al ejercicio efectivo de su Derecho de Huelga como medida de Conflicto Colectivo adoptada por acuerdo de los trabajadores para defender y promover sus intereses, ejemplo de ello son las huelgas decretadas por estas Confederaciones como la de los trabajadores de tierra de Iberia en

Barcelona, así como las últimas movilizaciones por la regulación de los trabajadores inmigrantes en España.

En Venezuela, en la actualidad, las organizaciones sindicales están muy debilitadas, esto se debe por un lado a que la Confederación de Trabajadores Venezolanos (CTV) está siendo combatida por el gobierno considerándola parte de la oposición política y no es reconocida como parte negociadora. Por otro lado se han creado nuevos Sindicatos, reunidos en la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y alineados con el gobierno, que más que luchar por mejoras salariales y de las condiciones de trabajo sirven para apoyar el proyecto revolucionario.

En México vemos que al igual que en Colombia, pueden los sindicatos formar Federaciones y Confederaciones y estas, a su vez, serán regidas por las disposiciones aplicables a los sindicatos. Con dos únicas prohibiciones de no intervenir en asuntos religiosos y la de no ejercer la profesión de comerciante con ánimo de lucro. Aquí la huelga no se prohíbe, porque su único fin es el mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses y la justicia al trabajo.

CONCLUSIÓN

Estos y otros aspectos permiten concluir que en Colombia si bien es cierto se garantiza la aplicación de los Convenios 87 y 97 de la Organización Internacional del Trabajo, existen grandes prejuicios y predisposiciones frente al ejercicio de la libertad sindical y la utilización de los mecanismos dispuestos por los estatutos internacionales contenida en los Convenios de la OIT y diversas recomendaciones de sus Comisiones de Expertos y de Libertad Sindical, dejando por sentado a claras luces la subjetividad del Derecho de Huelga para las Federaciones y Confederaciones.

De igual manera, se torna una barrera al desarrollo legislativo, cultural, social y económico de una sociedad, al cohibir el Libre desarrollo de la libertad sindical en todos y en cada uno de los niveles existentes, sin analizar el apoyo que pueden otorgar los mismos. Y dejando a un lado, el medio legítimo de acción directa de los trabajadores que constituye la huelga.

Así mismo es inconcebible que en una legislación donde tienen las mismas funciones y atribuciones de los sindicatos, sea restringido en el Derecho de la Huelga, como mecanismo de presión al momento de una Negociación Colectiva, siendo que por la

magnitud de su organización son más amplios que los Sindicatos y buscan mejoras colectivas de mayor envergadura.

Si bien encontramos un poco de sosiego en la postura de los tratados internacionales más específicamente en la OIT, es claro que va en contrario con la postura de la Corte Constitucional en las anteriores sentencias citadas en el presente ensayo, frente a un tema de amplia discusión conllevando a muchos interrogantes sobre aspectos que limitan la verdadera inherencia de la libertad sindical con el individuo en Colombia.

Tomando como ejemplo otros países y sus legislaciones más flexibles en el tema, tenemos que sin incurrir en Huelgas Ilegales o Violentas, se han dado como resultados grandes conquistas sociales, no solo para la calidad de vida de los trabajadores y mejoras en sus trabajos, sino para toda la sociedad en general.

REFERENCIAS

Jurisprudencia

- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C- 797 de 2000. M.P. Antonio Barrera Carbonell. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-797-00.htm>
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-201 de 2002. M.P. Jaime Araujo Rentería. Recuperado de: https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/c-201_2002.htm

Libros

- Guerrero, G. (1980). *Derecho a la huelga*. Bogotá: Editorial Temis.
- Odero, A. & Guido, H. (1995). *Derecho sindical de la OIT convenio 87 y 98. Normas y procedimientos*. Bogotá: Organización Internacional del Trabajo. Primera edición. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/publication
- _____. (s.f.). *Derecho Laboral II. Sindicalismo, Federaciones, Confederaciones*. México. Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. (No. 87)*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. (No. 98)*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>

Normativa nacional

- Colombia. Ley 1210 de 2008. Bogotá: Editorial Legis.

Colombia. Constitución política nacional de 1991. Bogotá: Editorial Ileyer.

Colombia. Constitución de 1881. Bogotá. Recuperado de:
http://www.bdigital.unal.edu.co/25/1/constitucion_de_cundinamarca_1881.pdf

Colombia. Constitución de 1811. Bogotá: Imprenta patriótica. Recuperado de:
http://www.bdigital.unal.edu.co/25/1/constitucion_de_1811.pdf

Colombia. Constitución de 1830. Bogotá. Recuperado de:
http://www.bdigital.unal.edu.co/25/1/constitucion_de_1830.pdf

Colombia. Constitución de 1858. Bogotá. Recuperado de:
http://www.bdigital.unal.edu.co/25/1/constitucion_de_1858.pdf

Colombia. Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Bogotá: Editorial Temis.