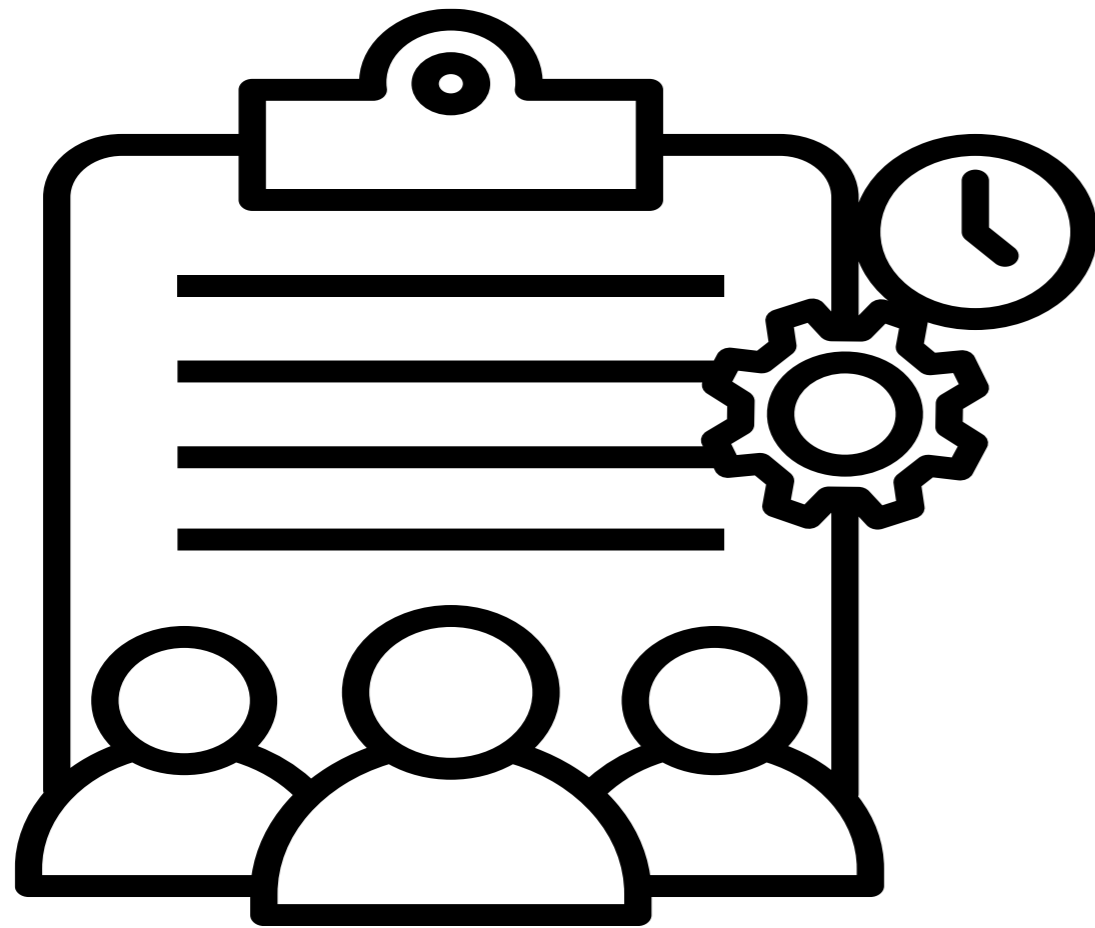




TENSIONES Y PERSPECTIVAS SOBRE EL DERECHO DE HUELGA



Contenido

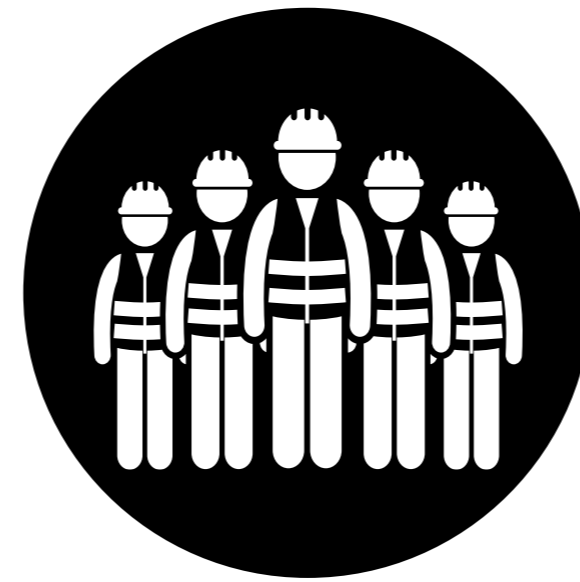


1. La huelga en la OIT.
2. Derecho humano y fundamental.
3. Alcance del derecho de huelga.
4. Qué no es la huelga.
5. Clasificación.
6. Huelgas parciales.
7. Sujetos titulares del derecho de huelga.
8. Condiciones para el ejercicio del derecho de huelga.
9. Huelguistas, no huelguistas y esquirolaje,
10. Servicios esenciales y mínimos.

Pistas de lectura



Trayectorias ¿En qué estamos?

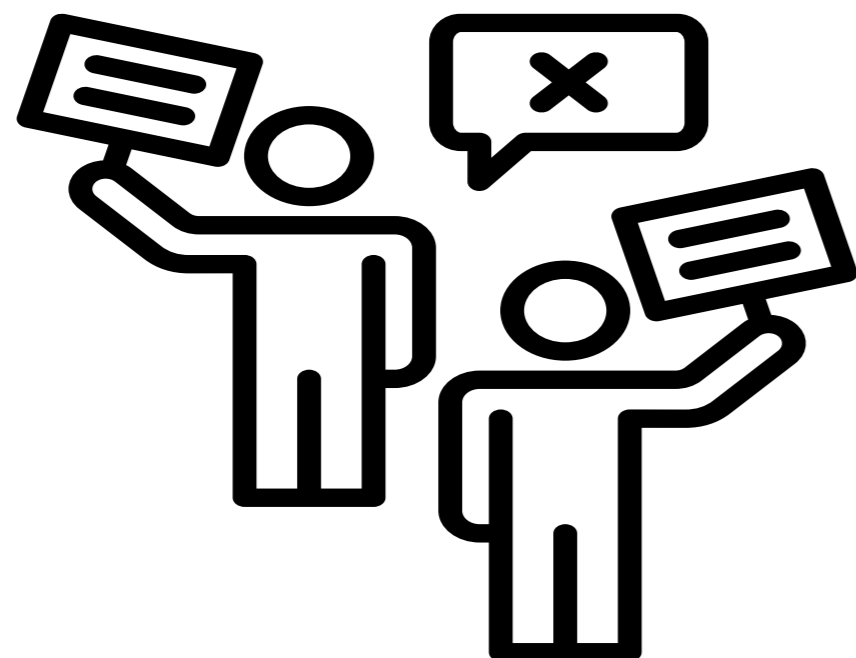


Tendencias ¿Hacia dónde vamos? Perspectivas de la reforma.



Camino ¿Qué pueden hacer las empresas?

1. LA HUELGA EN LA OIT



La huelga no se encuentra regulada en ningún convenio ni recomendación de la OIT.

El Art. 3 del C087, sobre libertad sindical, establece el derecho: “organizar con plena libertad sus actividades y el de formular su programa de acción”

¿Incompatibilidad entre la legislación interna y las Normas Internacionales del Trabajo?

Los órganos de control de la OIT se han pronunciado, a través de recomendaciones y observaciones NO vinculantes, sobre el alcance de este derecho.

LA HUELGA EN LA OIT



EMPLEADORES

El Grupo de Empleadores, en 2023, propuso incluir un punto de discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2024, **sobre la posibilidad de adoptar un Protocolo al Convenio 87 sobre el derecho de huelga o, más ampliamente, sobre la acción sindical.**

TRABAJADORES



El Grupo de Trabajadores y la mayoría de los gobiernos del mundo, en 2023, propusieron solicitar a la Corte Internacional de Justicia de la Haya una opinión consultiva sobre: "**¿Está protegido el derecho de huelga de los trabajadores y de sus organizaciones en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)?**".

2. LA HUELGA COMO DERECHO

HUMANO Y FUNDAMENTAL

PRL ▶

**Art. 8 PIDESC, Art. 8
Protocolo de San Salvador:**
el alcance y condiciones del
derecho de huelga
corresponde al Legislador.

**Art. 56 de la Constitución
Política:** “La ley
reglamentará este
derecho”.

Sentencia C-796 de 2014: “el
derecho a la huelga es un derecho
fundamental reconocido en la
Constitución y en el bloque de
constitucionalidad, estrechamente
ligado a los derechos a la libertad
de asociación sindical y a la
negociación colectiva”.

El Proyecto de Reforma Laboral
(PRL) reitera el carácter de derecho
fundamental, adoptando el criterio
definido en la doctrina probable de la
Corte Suprema de Justicia: SL1680-
2020, SL 720 – 2021, SL1947-2021,
SL2256-2023, SL728-2024.



3. ALCANCE DEL DERECHO DE HUELGA



Comité de Libertad Sindical:

"Se entiende por huelga una interrupción temporal del trabajo (o disminución) voluntaria efectuada por uno o más grupos de trabajadores con el fin de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores". (Parr. 783)



Corte IDH:

"Se trata de un recurso que ejercen los trabajadores y las trabajadoras como medio de presión sobre el empleador, a fin de corregir una injusticia, o bien para la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social, y a los problemas que se plantean en las empresas y que interesan directamente a los trabajadores y las trabajadoras. (Opinión Consulta OC-27/21).



Corte Constitucional:

"el núcleo esencial del derecho de huelga es la facultad de los trabajadores para presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, buscando resolver favorablemente sus intereses en un conflicto colectivo. Esta facultad no es absoluta y puede ser limitada para proteger derechos de mayor jerarquía o el interés general, sin desfigurar el poder que la Constitución reconoce a los trabajadores" (Sentencia C-201 de 2002).



CST (Art. 429):

"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 en la Ley".



▶ PROYECTO REFORMA LABORAL (PRL)

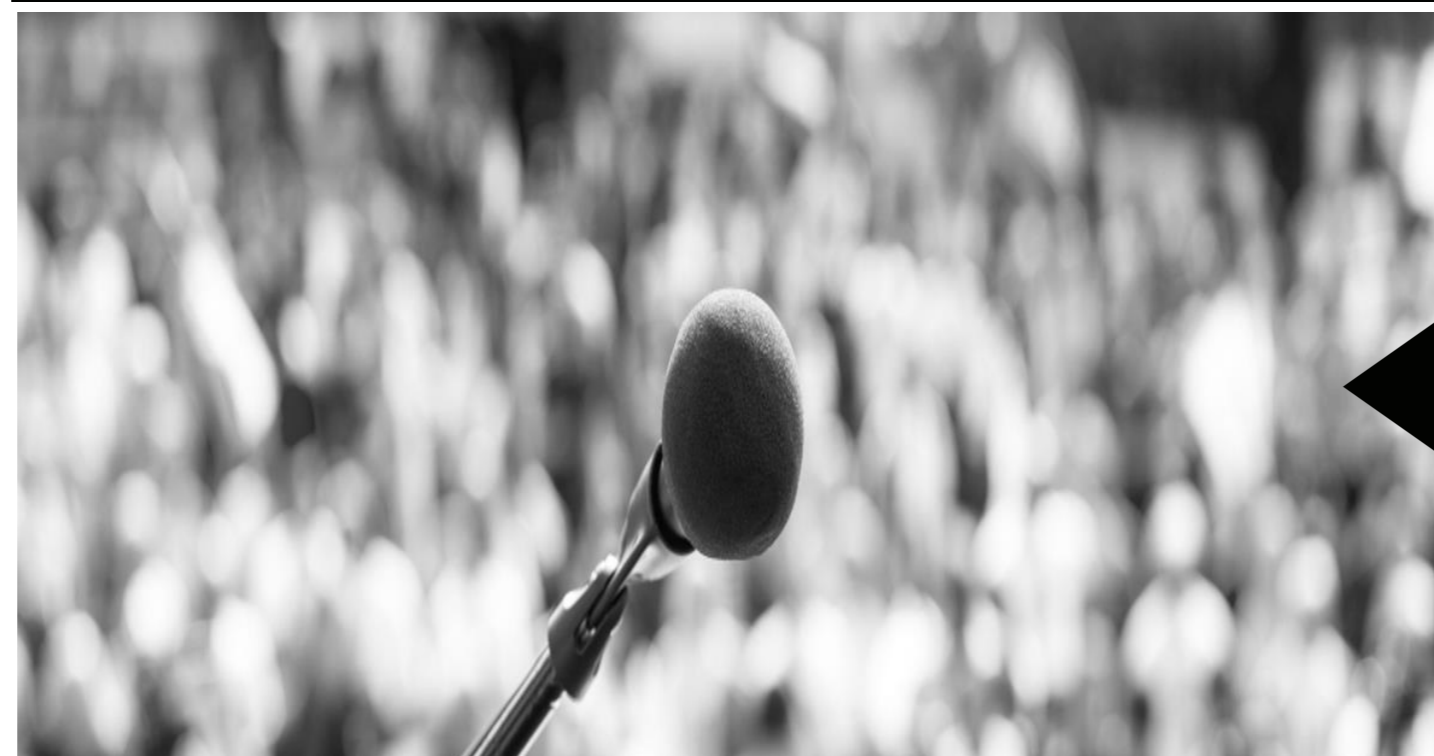
Un medio de presión (incluso indefinida) que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores, estén sindicalizados o no.

4. ¿QUÉ NO ES LA HUELGA?



Comité de Libertad Sindical: "Las huelgas de carácter puramente político y las huelgas decididas sistemáticamente mucho tiempo antes de que las negociaciones se lleven a cabo no caen dentro del ámbito de los principios de libertad sindical" (Comité de Libertad Sindical, Casos 2413, 2509 y 2619).

Corte Constitucional, T-1059/01: "El paro por el contrario, no está protegido ni por la Constitución ni por la ley, pues se trata de un acto de fuerza, una medida de hecho que no cumple ni con la finalidad prevista para la huelga, ni con los pasos previos "establecidos por la ley para ésta.



La Corte Constitucional en la Sentencia C-858/08 sostiene que la exclusión de la huelga política no desconoce el artículo 56 de la Constitución, ya que el derecho de huelga se refiere únicamente a las modalidades que buscan mejoras económicas y laborales dentro de una empresa específica o sector determinado. Las suspensiones del trabajo con fines únicamente políticos, fuera del contexto del conflicto colectivo laboral, no están amparadas por la ley.

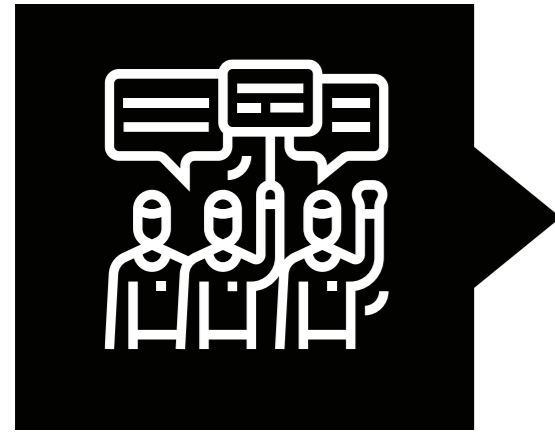
5. CLASIFICACIÓN

Proyecto de reforma (PRL):

- ▶ El Estado debe garantizar el ejercicio del derecho de huelga en "todas sus modalidades".
- ▶ "Podrán celebrarse huelgas parciales".

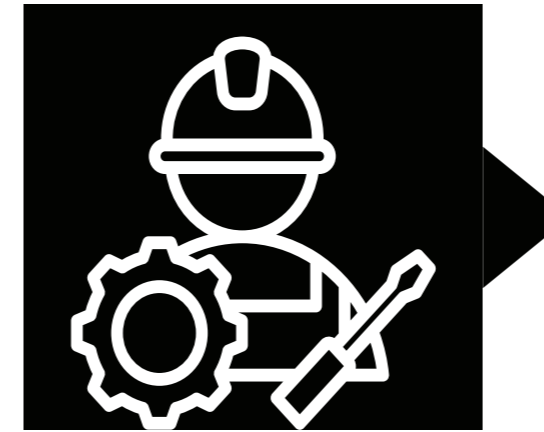
TIPO	FUNDAMENTO	CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS
Contractual	Art. 429 CST	Arts. 444 y 445 del CST
Incumplimiento de las obligaciones del empleador	Art. 379 CST (L.584/00)	
Por solidaridad	C-201 de 2002	
Expresión de posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión	C-858 de 2008	"La falta de reglamentación no impide el uso de un derecho constitucional, más bien garantiza su ejercicio sin tales limitaciones" SL1680-2020).
Otras modalidades	Proyecto de reforma laboral; SL1680-2020	

6. ¿QUÉ SON LAS HUELGAS PARCIALES?

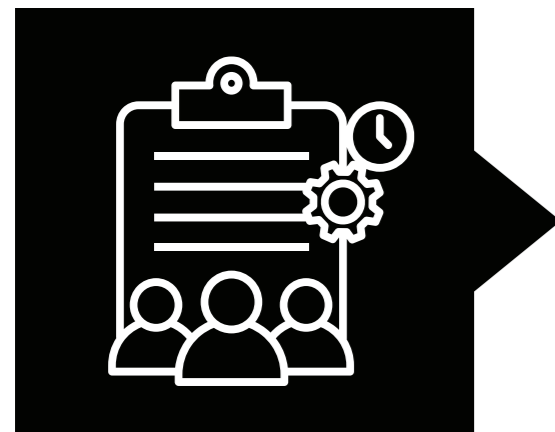


Lugar. SL2541-2018:

"organización sindical que representa exclusivamente a los trabajadores de la sede territorial de una empresa".



Servicio. "cesación en la prestación del servicio puede darse en determinadas áreas o grupos de trabajo dentro la empresa, sin que concurra toda la población de empleados" (Martínez y Vinasco, 2022).



Tiempo. "Suponen sólo una interrupción parcial, como las huelgas de horas extraordinarias o las horas adicionales o flexibles, pactadas en convenio colectivo" (Toscani-Giménez, 2017).

Ej. turnos, rotatoria o intermitente.



Interrogantes:

¿Cómo se define el quórum deliberatorio y decisorio?, ¿qué condiciones se requieren para su ejercicio?

7. TITULARES

"La huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, atribuidos a ellos individualmente, ya que son los que deciden interrumpir o no su trabajo, secundar o no un cese de actividades. Sin embargo, su ejercicio debe ser colectivo, pues un solo trabajador no puede declararse a sí mismo en huelga, necesita de otros para que exista un estado de huelga, para darle ese semblante colectivo a la acción" (SL720-2021).

La huelga debe ser posible para el caso de federaciones y confederaciones (CLS, párrafo 757; SL Arts. 444 y 451 CST: "la huelga debe ser aprobada por mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa; o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores".



PRL: (i.) la huelga contractual puede declararse con la mayoría simple de los trabajadores que integren uno o varios sindicatos que agrupen la tercera parte de los trabajadores de la empresa o sector; (ii.) en su defecto, por la tercera parte de los trabajadores de la empresa; (iii.) las huelgas no contractuales serán decididas conforme lo definan los estatutos del sindicato, o lo decidan los trabajadores organizados.

SL728-2024: la votación puede darse a través de medios virtuales (pandemia 2021), siempre que se ajusten a la ley (personal, secreta e indelegable) y sean confiables.

8. CONDICIONES PARA EL EJERCICIO



Además de la exigencia relativa al desarrollo pacífico de la huelga, "v) es admisible establecer obligaciones para la licitud de la huelga, como dar un preaviso, recurrir a los procedimientos expeditos de conciliación, mediación y arbitraje, respetar un determinado quórum y la celebración de un escrutinio secreto para decidir la huelga y la garantía de la libertad de trabajo de los no huelguistas; vi) no es admisible el arbitraje obligatorio, salvo en los servicios esenciales"

(SL728-2024: citando la Recopilación de decisiones del CLS)

PRL: (i.) elimina las consecuencias jurídicas que se derivan del ejercicio ilegal de la huelga

9. HUELGUISTAS, NO HUELGUISTAS Y RESTRICCIÓN DEL ESQUIROLAJE

▶ **448 CST:** Cuando la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, no se autorizará el trabajo de quienes deseen prestar sus servicios.

▶ **449 CST:** El empleador no puede celebrar nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos (esquirolaje), salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo.

▶ **PRL:** (i.) Cuando la huelga sea respaldada por la mayoría los trabajadores de la o las empresas, no se autorizará el trabajo de quienes deseen prestar el servicio; (ii.) si la huelga no tiene el respaldo mayoritario de los trabajadores, solo participarán en ella quienes deseen hacerlo.

La huelga no debería afectar la libertad de trabajo de quienes no desean participar en ella, ni el derecho de los empleadores de acceder a la empresa

▶ CEACR 2024 (Colombia): "La Comisión considera en cambio que, con miras a garantizar su plena conformidad con el Convenio, se debería revisar la propuesta de modificación del artículo 448.3 del CST de manera que, aún en caso de huelga apoyada por una mayoría de trabajadores de la empresa, se tutele la libertad de trabajo de los no huelguistas".

▶ "El ejercicio del derecho de huelga y la ocupación del lugar del trabajo deben respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma" (CLS, 2699. En similar sentido, casos 1865, 2548 y 2602).

▶ "El cierre de la empresa, previsto en la legislación en caso de huelga, atenta contra la libertad de trabajo de los no huelguistas e ignora las necesidades básicas de la empresa (mantenimiento de las instalaciones, prevención de accidentes y derecho de empresarios y personal de dirección a entrar en las instalaciones de la empresa y ejercer sus actividades)" (CLS, Caso 2006).

▶ "En todos los casos debe garantizarse el respeto de la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección a entrar en los locales de la empresa" (CEACR, **Párrafo 149 del Estudio General de 2012**).

10. SERVICIOS ESENCIALES Y SERVICIOS MÍNIMOS

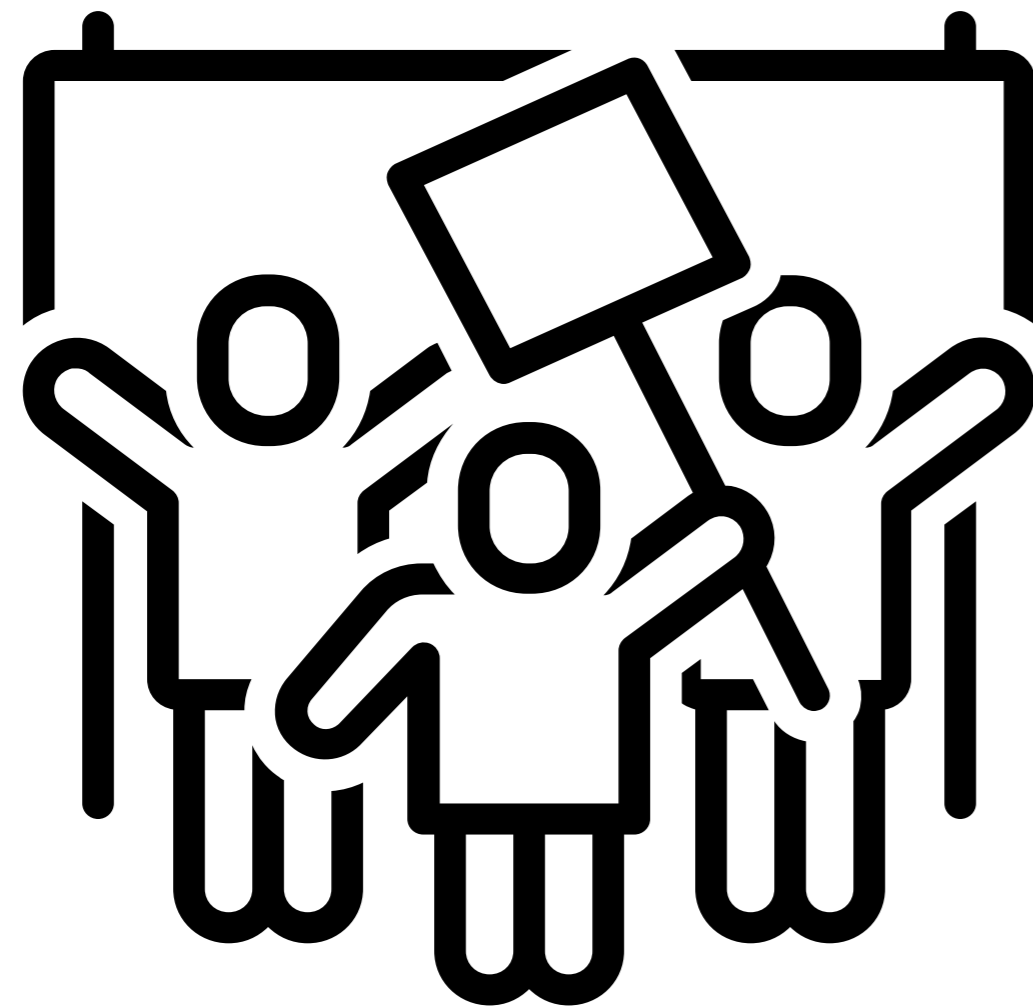
La huelga en servicios esenciales no se encuentra absolutamente prohibida.

Corte IDH. Opinión consultiva OC-27 de 2021 → los Estados deberán buscar soluciones sustitutivas, para aquellos casos en que la prohibición total de la huelga se pueda evitar cuando un servicio mínimo fuese una solución adecuada (...)

C-796 del 2014 → Huelga en el servicio esencial de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo: "de modo que, aunque no es posible proscribir de forma definitiva la huelga, en caso de que se ejerza, deben acordarse mínimos de prestación con el fin de no afectar de forma desproporcionada a los usuarios".

SL2256-2023 → pese a que existe reserva de ley, "para la Sala resultó preciso admitir que en ciertos sectores esenciales se puedan mantener servicios mínimos de funcionamiento, pero definidos con suficientes garantías de neutralidad e imparcialidad." El empleador que pretenda la ilegalidad de una huelga tiene la carga de demostrar la afectación de servicios mínimos (SL724-2024-salud).

SERVICIOS MÍNIMOS



▶ **C-134 de 2023:** La reglamentación del derecho de huelga en servicios esenciales es competencia exclusiva del Legislador. En la reglamentación legal que se adopte: (i.) se debe garantizar la continuidad en la prestación de servicios mínimos dentro del servicio esencial de administración de justicia; (ii.) no se puede autorizar una interrupción indefinida del servicio esencial, ni aun garantizando servicios mínimos (tutelas y habeas corpus).

▶ **SL728-2024:** el carácter esencial de un servicio no se puede definir por conexidad, sino que se contrasta, estrictamente, con el objeto social de la empresa; no puede confundirse un servicio público con un servicio esencial;

▶ **PRL:** (i.) se elimina la lista de servicios esenciales, de modo que se considerarán esenciales aquellos que determinen los órganos de control de la OIT; (ii.) se autoriza la huelga en servicios esenciales, garantizando servicios mínimos; (iii.) los servicios mínimos deben ser acordados entre las partes y, a falta de acuerdo, serán definidos por un comité "independiente" reglamentado por el Ministerio de Trabajo; (iv.) pueden ser indefinidas.

COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

El establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería poder ser posible en: **1)** aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); **2)** en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y **3)** en servicios públicos de importancia trascendentales.



El servicio mínimo debe limitarse a las operaciones que sean necesarias para satisfacer las necesidades básicas de la población o las exigencias mínimas del servicio, garantizando que el alcance de los servicios mínimos no tiene como resultado que la huelga sea inoperante.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesados deben poder participar en la determinación de los servicios mínimos que deberían garantizarse, y en caso de divergencia sobre el servicio a mantener, la legislación debería prever que la misma fuese resuelta por un órgano independiente y no por la autoridad administrativa.

REFLEXIONES FINALES

+ Regulación

Desregular
Flexibilizar

EMPLEADORES

TRABAJADORES

GRACIAS

A background image showing the silhouettes of a diverse group of people holding up rectangular signs, suggesting a protest or a public demonstration. The silhouettes are dark against a lighter grey background.

CESLA

Centro de Estudios Sociales y Laborales