



ESPECIALES
ACTUALÍCESE
LABORAL

SINDICATOS

DICIEMBRE 4 DE 2017

Tabla de contenido

Sindicatos.....	3
Características generales	4
Normatividad	4
Principios	4
Clasificación.....	4
Estructura.....	4
Disolución.....	5
Legitimación en la causa.....	5
Competencia y trámite	5
Fuero sindical	6
Fuero sindical no avala el incumplimiento de labores	6
Fuero sindical y terminación de contrato a término fijo.....	6
Sanción disciplinaria al trabajador con fuero sindical.....	6
Huelga.....	7
Arreglo directo	7
Acta final	7
Inicio de la huelga	8
Procedimiento arbitral	8
Pago de salarios y prestaciones sociales durante huelga.....	8
Límites del derecho a la huelga	9
Ilegalidad de la huelga	10
Proceso jurisdiccional de declaratoria de ilegalidad	10
Efectos de la ilegalidad de la huelga.....	10



SINDICATOS

Un sindicato es una asociación permanente de trabajadores organizada bajo unos ideales colectivos que está amparada como derecho por el orden constitucional (ver artículo 39 de la Constitución Política de Colombia) y que propende por la defensa y fomento de los derechos, intereses sociales, económicos y profesionales que derivan de toda relación laboral tanto en el sector privado como en el público.

Respuestas

¿Cuál es la finalidad principal de los sindicatos en las empresas?

<https://youtu.be/i-dIFmfUW00>

Como derecho y como posibilidad en el marco del universo legal sobre el que se construyen los derechos de los trabajadores la Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia T-441 de 1992 dice al respecto de esta forma de organización lo siguiente:

“El derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un Estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público.”

Los sindicatos tienen como objetivo principal velar por los derechos de los trabajadores y dirigir sus acciones buscando siempre el bienestar de los afiliados o sindicalizados aprovechando para tal fin las posibilidades que en cuanto al diálogo y la negociación permiten la unión y la fuerza del colectivo cuando se trata de construir pactos en la relación empleador / trabajadores.

Para lograr dicho objetivo los sindicatos se reúnen con los afiliados, los informan, pretenden el establecimiento de acuerdos y ejecutan negociaciones en nombre de los trabajadores afiliados (tales como salarios, jornada laboral, seguridad social, carga laboral, etc.) que dan pie a la generación de contratos colectivos de trabajo. En otras palabras, estos persiguen primordialmente mejorar el bienestar de los trabajadores por medio de la optimización condiciones de trabajo, seguridad, higiene laboral y todos los aspectos relacionados con la actividad laboral.

Dentro de los objetivos más específicos de una organización sindical se pueden señalar:

- La representación de los trabajadores en los derechos de contratos individuales de trabajo.
- La representación de los afiliados en la negociación colectiva.
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral.
- Aunar esfuerzos por mejorar los sistemas de prevención de riesgos laborales.
- Promover la educación del gremio.
- Formar parte de juicios y reclamaciones.
- Incentivar el nivel de empleo y la colocación de trabajadores.

Características generales

- Deben constituir una persona jurídica independiente de los afiliados, que queda legalmente reconocida desde el momento en el que se realice la asamblea de constitución.
- Los sindicatos generalmente negocian en nombre de los afiliados (negociación colectiva).
- Los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales deben estar sujetos tanto al orden legal como a los principios democráticos desde su estructura interna y de funcionamiento.
- La cancelación o la suspensión de la personería jurídica solo procederá por vía judicial.
- Los representantes sindicales tienen derecho a que se les reconozca el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.
- Los sindicatos no tienen ánimo de lucro.
- Son una asociación autónoma, con autonomía jurídica y normas sindicales.
- Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) patronos independientes entre sí.

Respuestas

¿Cuál es el número mínimo de trabajadores con el que se puede constituir un sindicato?

<http://actualice.se/8xfn>

Normatividad

Las normas básicas que establecen los aspectos fundamentales de la legislación en Colombia sobre creación y organización de sindicatos son:

- El Código Sustantivo del Trabajo, en la segunda parte, Derecho Colectivo del Trabajo, título I *Sindicatos*.
- Ley 50 de 1990.
- Ley 584 de 2000.

Toda persona es libre de afiliarse o desafilarse de un sindicato. No se puede cohibir o presionar a un trabajador para que haga o no parte de él. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Principios

Los sindicatos pretenden desarrollar un papel relevante en la lucha y defensa de los intereses y derechos de los trabajadores, por esto su actividad se rige en los siguientes principios:

- Independencia del movimiento sindical.
- Democracia sindical.
- Identidad de clase.
- Unidad de acción.
- Unidad sindical.
- Alianza con otros sectores sociales.

Clasificación

Tanto en la doctrina colombiana como en la internacional se reconocen cuatro (4) tipos de sindicatos:

1. **De empresa:** están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
2. **De industria o por rama de actividad económica:** están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.
3. **Gremiales:** están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.
4. **De oficios varios:** están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos solo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio, en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

Estructura

En Colombia la estructura sindical es la siguiente:

- **Sindicatos de primer grado:** están agrupados en sindicatos de empresa, gremiales, de industria o actividad económica, generales o de oficios varios. Un ejemplo de estos es el Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Valle del Cauca –SUTEV–.
- **Sindicatos de segundo grado:** a este pertenecen las federaciones, entendidas como la agrupación de sindicatos de cualquier clase, es decir, de empresa, industria, gremial, general o de oficios varios. Toda federación local o regional de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a diez (10) sindicatos afiliados, y toda federación nacional, profesional o industrial no menos de veinte (20) sindicatos afiliados. Pueden existir varias clases de federaciones:
 - **Locales:** se conforman con sindicatos de un mismo lugar, localidad, o municipio.
 - **Regionales:** agrupan sindicatos de una misma región o actividad desde el punto político, administrativo o económico.
 - **Profesionales o gremiales:** afilian sindicatos de un determinado oficio, gremio, o actividad.
 - **Industriales:** se forman con sindicatos de una misma industria o rama de actividad económica como la agricultura, la construcción, la metalmecánica.
- **Sindicatos de tercer grado:** se encuentran clasificadas en tercer grado las confederaciones. Son la agrupación de federaciones u organizaciones de segundo grado cualquiera sea su clase. Representan la máxima autoridad en jerarquía sindical y pueden afiliar sindicatos de primer grado.

Disolución

De conformidad con lo previsto en el artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo –CST– los sindicatos se pueden disolver por alguna de estas causales:

- Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos organizacionales del sindicato para este efecto.
- Por acuerdo mínimo de las dos terceras partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes.
- Por sentencia judicial.
- Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco, cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

La liquidación procede una vez el sindicato incurre en alguna de las citadas causales, designándose un liquidador para tal fin.

Legitimación en la causa

Están legitimados para solicitar la disolución y liquidación de un sindicato:

- El Ministerio de Trabajo, especialmente por violación de las normas legales que regulan la actuación de la organización sindical y cuando no se hayan atendido las recomendaciones, requerimientos o solicitudes que dicha entidad haga.
- El empleador.
- Quien tenga interés jurídico para ello.

Competencia y trámite

El artículo 380 del CST expresa que las solicitudes de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, se deben formular ante el juez del trabajo del domicilio del sindicato o frente a un juez del circuito civil cuando no exista el primero en el municipio. Dichas solicitudes se tramitan conforme al siguiente procedimiento:

1. La solicitud que eleve el Ministerio de Trabajo debe expresar los motivos invocados, una relación de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer.
2. Una vez recibida la solicitud, a más tardar el día siguiente, el juez tiene que ordenar correr traslado (es decir, entregar una copia de la demanda a la parte demandada) a la organización sindical, mediante providencia que se notificará personalmente.
3. Si se hace imposible realizar notificación personal del auto admisorio, dentro de los cinco días siguientes el juez tiene que enviar comunicación escrita al domicilio de la organización sindical, anexando constancia del envío al expediente.
4. Si pasados 5 días del envío de la comunicación no se puede hacer la notificación personal, se debe notificar por edicto en un lugar público del respectivo juzgado por el término de cinco días, cumplidos estos, se entenderá surtida la notificación.
5. A partir de la notificación el sindicato dispone de un término de 5 días para contestar la demanda y presentar las pruebas que se consideren pertinentes.
6. Vencido el término anterior el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga dentro de los cinco 5 días siguientes.

La decisión del juez es apelable en el efecto suspensivo ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual debe decidir dentro de los 5 días siguientes en que reciba el expediente. Contra la decisión del tribunal no cabe ningún recurso.



Fuero sindical

Conforme al artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, el fuero sindical es una garantía de la que gozan algunos trabajadores dentro del derecho de asociación que consiste en una especie de protección que impide que estos sean despedidos o perjudicados en sus condiciones laborales (para despedir a un trabajador aforado, se requiere del levantamiento del fuero por parte del juez laboral), y que les otorga la posibilidad de negarse (sin sufrir represalias o sanciones) a ser trasladados a otras filiales de la empresa en la misma ciudad o en un municipio diferente sin una justa causa expresa o sin previa aprobación del juez laboral.

Los trabajadores amparados bajo el fuero sindical son:

- Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical.
- Los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en dicho registro ingresen al sindicato.
- Los miembros de la junta directiva y subdirectiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco principales y cinco suplentes.
- Los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un principal y un suplente.
- Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una comisión estatutaria de reclamos. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis meses más. Dicha comisión de reclamos será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

Fuero sindical no avala el incumplimiento de labores

Es importante tener claro que aunque el fuero sindical protege el ejercicio del derecho de asociación, esta condición no se puede considerar como una manera de evitar responsabilidades o consecuencias nacidas por el incumplimiento de labores propias del cargo. Es decir que dicha condición no permite al trabajador ir contra sus funciones o incumplirlas sin esperar una consecuencia, por ejemplo, el inicio de un proceso disciplinario o una posible terminación del contrato.

Fuero sindical y terminación de contrato a término fijo

En virtud de la garantía de estabilidad reforzada que brinda el fuero sindical, se hace necesario contar con la autorización del juez laboral para dar por terminado el vínculo contractual, no obstante, esta garantía no puede vulnerar la naturaleza del contrato a término fijo.

El contrato a término fijo se encuentra definido en el artículo 46 del CST, donde se indica que este tiene una duración determinada, la cual no puede superar el término de 3 años, pero se podrá renovar indefinidamente. Para dar por finalizado los vínculos contractuales laborales, se deberá tener en cuenta el artículo 61 del CST.

Pero, ¿qué sucede entonces cuando se trata de un trabajador con fuero sindical y contrato a término fijo? Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, mediante Sentencia con radicado 34142 del 25 de marzo de 2009, indicó que el alcance de la garantía de estabilidad laboral que brinda el fuero sindical no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado; por tanto, no se requiere autorización judicial para dar por terminado el nexo contractual laboral a término fijo.

Sanción disciplinaria al trabajador con fuero sindical

El artículo 115 del CST, modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965, expone que antes de aplicar la sanción disciplinaria a un trabajador sindicalizado o con fuero sindical, el empleador debe ofrecer, tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato al que este pertenezca, la oportunidad de ser escuchados y exponer las razones o eventualidades que justifiquen la falta cometida; de lo contrario la sanción disciplinaria que se imponga no producirá efecto alguno.

En este sentido, el artículo 413 del código laboral indica que es procedente la aplicación de sanciones disciplinarias a trabajadores que gozan de fuero sindical, pues dicha prerrogativa no impide que el empleador aplique a estos las sanciones, faltas o multas determinadas por la ley en las que puedan incurrir, distintas al despido, el cual debe ser autorizado por el juez.

Confirmando lo anterior, en el Concepto 242980 del 17 de diciembre del 2015 el Ministerio del Trabajo sostiene lo siguiente:

“Si bien es cierto que el fuero sindical es una protección que resguarda el derecho de asociación sindical, este no es excusa para que un funcionario o trabajador descuiden las funciones propias de su cargo, por lo tanto, considera esta oficina que un proceso disciplinario será independiente de la protección foral, dependiendo de la sanción debido a que si esta implica destitución sí se requerirá del levantamiento de la protección de lo contrario su aplicación será procedente.”



HUELGA

Cuando se suscitan conflictos laborales entre el empleador y uno o más trabajadores, por ejemplo, porque el primero incumplió con el pago de acreencias laborales o por el incumplimiento de lo pactado en alguna convención colectiva, los trabajadores tendrán la oportunidad de presentar ante el empleador las peticiones respetuosas que correspondan a su inconformidad con el fin de negociar un arreglo.

Arreglo directo

La intención del arreglo directo es evitar la suspensión o cese de las actividades, o que finalmente sea un tribunal de arbitramento el que decida sobre dicho conflicto. Para efectos de iniciar este proceso, primero el empleador recibirá un pliego de peticiones que deberá contener todas aquellas pretensiones sobre las que los trabajadores esperan que el empleador ceda (ya que son los puntos que creen se han dejado de cumplir según el o los acuerdos laborales en disputa). Una vez haya recibido el pliego de peticiones, el empleador cuenta con un término de 5 días para iniciar las conversaciones, no hacerlo dentro de ese término puede acarrear condenas pecuniarias por parte del Ministerio de Trabajo de entre 5 y 10 smmlv.

Una vez decidida la etapa de inicio de conversaciones –previa a la huelga–, las partes contarán con un período prudente para lograr un arreglo, que será de 20 días hábiles, prorrogables a su vez por 20 días más. Si finalizado ese período no se resuelven las diferencias, se dejará constancia en un acta de las razones por las que no prosperaron las conversaciones, indicando además si existió acuerdo o no sobre los puntos del pliego.

Acta final

- Si se llega a un acuerdo con el cual las partes den por concluida la discusión del pliego, se firmará la respectiva convención colectiva: en este caso se envía copia al Ministerio del Trabajo por conducto del inspector del trabajo respectivo.
- Si el acuerdo es parcial, los puntos que han sido objeto de acuerdo se transcriben en acta, y los puntos que aún son objeto de diferencias entre las partes, se transcriben también al acta, en la cual se deja constancia del desacuerdo.

Como se ha indicado, los puntos que han sido objeto de acuerdo deben quedar definitivamente redactados en el acta de la reunión donde el acuerdo se produjo; de suerte que, en el acta final, basta transcribir esos puntos acordados, con indicación del número del acta y fecha en que fue acordado cada uno. Es importante precisar los puntos que fueron objeto de acuerdo por cuanto estos serán los únicos que podrán ser discutidos en la siguiente etapa del conflicto.



Modelos y formatos

Acta final de arreglo directo

La etapa de arreglo directo termina cuando el período inicial de su vigencia caduque, o 20 días después en caso de prórroga solicitada por las partes. Si persisten diferencias, estas deben suscribir un acta final que registre los acuerdos y dejar las constancias sobre las diferencias que subsistan.

<http://actualice.se/99r9>

Inicio de la huelga

Con el fracaso del arreglo directo, los trabajadores pueden irse a huelga o convocar a un tribunal de arbitramento para que dirima el conflicto. Para que la huelga goce de validez, según lo expresado en el artículo 445 del CST, los huelguistas tienen entre dos y diez días hábiles para iniciar el cese de actividades.

Durante el período de suspensión de actividades las partes pueden convocar a un tribunal de arbitramento para que resuelva el conflicto. Dichas negociaciones se pueden desarrollar con la intervención del Ministerio de Trabajo o por autocomposición, es decir, mediante arreglo directo de las partes. Para que una huelga pueda considerarse como tal, no puede versar sobre actividades que alteren el orden público y en todo

momento la huelga debe desarrollarse de manera pacífica y ordenada.

Como apoyo, las autoridades policivas tienen que velar por el curso normal de dicho movimiento en aras de que no se irrumpa el orden público; así como intervenir para no permitir el ingreso de personal a la empresa —aunque haya quien manifieste querer trabajar— cuando los demás trabajadores se encuentren en huelga.

Procedimiento arbitral

Si como consecuencia del “no arreglo” directo entre las partes se suspenden las actividades por parte de los trabajadores, estos pueden optar porque los puntos sobre los que no hubo acuerdo se diriman ante un tribunal de arbitramento, que no es más que un órgano compuesto por tres miembros, a saber:

- Un representante del empleador.
- Un representante de los trabajadores en huelga.
- Un tercero por mutuo acuerdo entre el empleador y el sindicato.

Si la decisión arbitral no ha sido convocada por acuerdo entre las partes, de acuerdo con lo establecido por el artículo 452 del CST, se podrá hacer por impulso del Ministerio de Trabajo en los siguientes casos:

“1. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

- Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo;*
- Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 de este Código;*
- Los conflictos colectivos del trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente.*

Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.”

A su vez, el tribunal de arbitramento deberá pronunciarse sobre el estudio de los puntos del pliego de peticiones en los que persiste el desacuerdo en un término de 10 días, contados desde la integración del tribunal (esto es, desde que se han definido los miembros que van a proferir el laudo arbitral, que no es más que el fallo o la decisión sobre los puntos a dirimir), teniendo en cuenta que no pueden verse afectados los derechos de las partes.

Una vez se produzca el fallo arbitral, los huelguistas del sindicato o sindicatos que conformen la huelga pueden someter a votación las diferencias que produzca dicha decisión con el pliego de peticiones: si la mayoría vota por el fallo arbitral, no se puede suspender el trabajo o debe reanudarse en un plazo máximo de 3 días. La decisión tendrá fuerza vinculante, es decir, debe ser acatada por las

partes que la conforman y asimilarse a las reglas de una convención colectiva, motivo por el cual su vigencia no superará los 2 años y mientras rija no puede existir suspensión colectiva del trabajo.

Pago de salarios y prestaciones sociales durante huelga

El artículo 51 del CST ha consagrado en su numeral 7 que el contrato laboral deberá ser suspendido siempre que la huelga se haya declarado según como lo establece la ley, es decir, previo agotamiento de un proceso de arreglo directo, la votación por parte de los trabajadores y el cese de actividades luego de su declaración. Dicho período de huelga —que por regla general es indefinido— trae como efecto:

- No pago de salarios.
- No pago de prestaciones, tales como cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones; es decir, estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar estas prestaciones, tal como lo señala el artículo 53 del CST.
- No pago de riesgos laborales.
- Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar jubilaciones.

Sin embargo, durante el período que dure la huelga el empleador está obligado al pago de aportes en seguridad social de salud y pensión, ya que con estos se cubrirán las contingencias de origen común de los huelguistas en caso de enfermedad o muerte; obligación de la que a su vez quedarán libres los trabajadores por no estar devengando salario alguno durante ese período.

Así mismo, el empleador debe reconocer lo correspondiente a las primas que se causen durante la vigencia de la relación ya que, a pesar de tratarse de una suspensión del contrato, en su artículo 53 el Código Sustantivo del Trabajo ha ordenado que solo se exceptúan del pago las acreencias anteriormente mencionadas, dejando de lado lo que corresponde por el concepto de primas de servicio.

A pesar de lo dicho, si la huelga a la que se han visto obligados los trabajadores es imputable al empleador por el no pago de acreencias laborales o incumplimiento de sus deberes pactados mediante convención colectiva —mas no por negarse al reconocimiento de nuevas peticiones—, el empleador deberá cancelar durante el período de la huelga el pago de todas las acreencias laborales que correspondan a sus trabajadores.

Límites del derecho a la huelga

Siguiendo las reglas del artículo 449 del CST, con la huelga se suspenderá el contrato por el tiempo que esta dure y en ese término el empleador no podrá contratar personal para el reemplazo de los trabajadores que han votado a su derecho, o, en su defecto, para la reanudación de las actividades suspendidas; sin embargo, no hay lugar a esta regla cuando por el cese de actividades se vean expuestos:

- El orden público.
- La seguridad.
- Actividades que sean tendientes a la conservación de cultivos.

- Cuidado de semovientes como equinos, perros, gallinas, porcinos, etc.

Dicha salvedad tendrá vía libre cuando los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario, debiéndose pronunciar el Ministerio en un término no mayor a 48 horas una vez presentada la solicitud de contratar personal.

Si ante la suspensión colectiva se están afectando servicios públicos esenciales que no pueden ser sometidos al cese, como lo señala el artículo 450 del CST, procederá con mayor rigor la búsqueda de un acuerdo, bien sea por arreglo de las partes o laudo arbitral, para evitar un perjuicio mayor sobre los derechos de todos los afectados, entre estos, quienes se benefician del servicio público que se vea afectado.

Recordar que...

Cuando la huelga se haya declarado con las exigencias de ley, es decir, previo agotamiento de un proceso de arreglo directo, votación de los trabajadores y el cese posterior de actividades, el contrato laboral se suspende. Sus efectos tienen las siguientes consecuencias.

No hay pago de salarios.

No pago de prestaciones, como cesantías y sus intereses, vacaciones; estos períodos de suspensión pueden descontarse al liquidar las prestaciones.

No pago de riesgos laborales –ARL–.

El empleador debe seguir cotizando a sus empleados por concepto de salud y pensiones.

Las primas de servicio no se afectan con la huelga.

Si la huelga es imputable al empleador por el no pago de acreencias obligatorias o incumplimiento a la convención colectiva, este debe pagar dichos conceptos durante el tiempo que dure la huelga.



Ilegalidad de la huelga

Pese a que la huelga es un derecho constitucional que protege a todos los trabajadores en Colombia, si al momento de presentarse un conflicto de intereses laborales en contra del empleador, aquellos requieren cesar sus actividades en señal de protesta, dicha herramienta debe emplearse de manera correcta o puede tornarse ilegal y con ello traer como consecuencia el despido a los trabajadores que hayan intervenido en ese proceso.

El artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo establece que para poder declarar ilegal una huelga deben tenerse en cuenta los siguientes puntos:

1. *“La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:*
 - a. *Cuando se trate de un servicio público;*
 - b. *<Literal condicionalmente exequible Sentencia 858 de 2008> Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;*
 - c. *Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo;*
 - d. *Cuando no se haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley;*
 - e. *Cuando se efectúe antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga;*
 - f. *Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo, y*
 - g. *Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.*
2. *Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero el despido no requerirá calificación judicial.*
3. *El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio Público o el empleador afectado, podrán solicitar a la justicia laboral la suspensión o cancelación de la personería jurídica del sindicato, conforme al procedimiento señalado en el artículo 52 de esta ley.*
4. *Las sanciones a que se refiere el inciso anterior no excluyen la acción del empleador contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.”*

Proceso jurisdiccional de declaratoria de ilegalidad

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial competente por la territorialidad es la que conocerá en primera instancia sobre la solicitud de la ilegalidad o no de la huelga, la cual puede ser presentada por el Ministerio de Trabajo o el empleador afectado. El trámite procesal tendrá preferencia sobre los demás; si durante la actuación procesal los huelguistas deciden retornar a sus labores el tribunal no desestimaré el estudio de la solicitud.

Ahora bien, según lo establecido por el artículo 129-A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el término para decidir la legalidad o no de la huelga, luego de las estancias posibles a que hace referencia el mismo artículo (es decir, primera estancia y recurso de apelación), será de 10 días hábiles, término en el cual deberá declararse, ratificarse o revocarse la legalidad o en su defecto la ilegalidad de la huelga.

Efectos de la ilegalidad de la huelga

Como consecuencia de la declaratoria de ilegalidad puede producirse el despido de los trabajadores que hayan intervenido en la huelga, así lo afirma el numeral 2 del artículo 450 del CST al referir que:

“Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero el despido no requerirá participación judicial.”

No obstante, para la correcta aplicación de lo anterior, el empleador deberá agotar las reglas constitucionales del debido proceso, es decir, se le deberá permitir al trabajador defenderse y justificar las razones sobre su actuación o falta cometida. En razón a dicho principio, y pensando en la cita tomada del numeral 2 del CST, debe señalarse que la sola decisión de ilegalidad no es suficiente para que el empleador actúe en automático en cuanto a la decisión de terminación unilateral del contrato, ya que, por encima de todo, deberá garantizar que todas las actuaciones tendientes a esa culminación sean basadas en el respeto de los derechos, libertades y garantías mínimas de todo trabajador.

Por otro lado, y acorde al numeral 3 del citado artículo 450 del CST, el Ministerio del Trabajo puede optar por solicitar la suspensión o cancelación de la personería jurídica del sindicato bajo las garantías establecidas en el artículo 52 del mismo código, ante el juez laboral del domicilio del sindicato, sin que con esto se desestime a su vez la facultad de requerirlos ante el juez civil para el reconocimiento de las indemnizaciones por perjuicios que hayan sido ocasionadas por el mismo sindicato durante el cese ilegal de las actividades laborales.

ACTUALÍCESE

actualicese.com