

HONORABLES MAGISTRADOS:
CORTE CONSTITUCIONAL
Bogotá D.C.

D-13270
OK

28 MAY 2019

Ref. Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 431, 446 y 450 (parcial) del código sustantivo del trabajo por ser violatorios de los artículos 25, 53, 56 y 93 de la Constitución Política de Colombia.

EDWIN PALMA EGEA, en calidad de ciudadano colombiano en ejercicio, identificado con cedula de ciudadanía numero 80203409 expedida en Bogotá, con domicilio y residencia en la Diagonal 57 N.44-71 Barrio Las Granjas de Barrancabermeja Santander, con correo electrónico lab_epa@yahoo.es donde recibo notificaciones, me dirijo ante Ustedes con el propósito de demandar por inconstitucionales, 431, 446 y 450 parciales del código sustantivo del trabajo por ser violatorios de los artículos 53, 56 y 93 de la Constitución Política de Colombia.

TRANSCRIPCIÓN LITERAL DE LA NORMAS DEMANDADAS

Los apartes que se subrayan son los que se demandan por inconstitucionales:

“ARTICULO 431. REQUISITOS.

1. *No puede efectuarse una suspensión colectiva de trabajo, cualquiera que sea su origen, sin que antes se hayan cumplido los procedimientos que regulan los artículos siguientes.*
2. *La reanudación de los trabajos implica la terminación de la huelga, y no podrá efectuarse nueva suspensión de labores, mientras no se cumplan los expresados requisitos.*

ARTICULO 446. FORMA DE LA HUELGA. **Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo y conciliación***, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declare la huelga, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.

ARTICULO 450. CASOS DE ILEGALIDAD Y SANCIONES. 1. *La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos: (...)*

c) *Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo;*”

CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN

Las normas que se transcriben vulneran el derecho a la huelga y también instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad, como el convenio 87 de la OIT¹ en razón a que solo permiten el derecho de huelga contractual, es decir, la huelga que se ejecuta en el marco de un conflicto colectivo de trabajo y no permiten ni respetan los otros tipos de huelgas ya reconocidos por la ley y la jurisprudencia colombiana.²

1 “El derecho de huelga es corolario indisoluble del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87” (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 523; 344º informe, Caso núm. 2471, párrafo 891; 346º informe, Caso núm. 2506, párrafo 1076, Caso núm. 2473, párrafo 1532; 349º informe, Caso núm. 2552, párrafo 419; 354º informe, Caso núm. 2581, párrafo 1114; y 362º informe, Caso núm. 2838, párrafo 1077.)

2 “El derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los

Como es sabido, la Jurisprudencia y la ley colombiana reconocen 4 tipos de huelgas: a) la huelga contractual b) la huelga de solidaridad c) la huelga imputable al empleador y d) la huelga socio profesional.³ Las normas demandadas exigen para todos los tipos de huelgas los mismos requisitos de una huelga contractual. Esto es inconstitucional y violatorio del derecho de huelga porque circunscribe el derecho, entonces, solo a una manifestación de la huelga, yendo en contra de los principios en materia de derecho de huelga que han construido los órganos de control de OIT.

Exigen la presentación de pliego de peticiones, la negociación en etapa de arreglo directo, unas votaciones y un preaviso lo cual es inconstitucional porque mezcla en una sola disposición todas las huelgas, aun cuando todas tienen su origen en causas diferentes.

Por ejemplo, a la huelga de solidaridad que tiene su origen en respaldar una huelga que se ejecuta en otra empresa no se le puede exigir la presentación previa de un pliego de peticiones, ni mucho menos una negociación con la empresa donde laboran los trabajadores de la empresa que se solidarizan con el otro conflicto.

Lo mismo sucede con la huelga socio profesional, es una huelga que no es eminentemente reivindicativa⁴, sino que recae en la expresión sobre políticas sectoriales que inciden sobre los derechos de los trabajadores. Allí no hay ni presentación de un pliego, ni una negociación, ni mucho menos debe exigirse un preaviso.

La huelga imputable al empleador es el mejor ejemplo de la vulneración constitucional de las normas acusadas. Un empleador incumplido, en graves obligaciones laborales (porque no puede ser cualquier tipo de incumplimiento) se le premia con el rigorismo legal que les exigen a los trabajadores a la hora de hacer una huelga. Sobre este particular vale la pena transcribir los dos salvamentos de voto suscritos por magistrados en la Sentencia SL11763-2014 Rad. 59413 que sobre el tema dijeron:

ELSY DEL PILAR CUELLO *“A mi juicio no era viable seguir ese trámite instituido, para otro tipo de situaciones laborales y no podía argüirse que en este preciso asunto se concretó una arbitrariedad de la organización pues no puede perderse de vista que nuestro*

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 531; 344° informe, Caso núm. 2486, párrafo 1208, Caso núm. 2509, párrafo 1245; 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1543; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 668; 362° informe, Caso núm. 2814, párrafo 443; 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 118; 367° informe, Caso núm. 2814, párrafo 354; 372° informe, Caso núm. 3011, párrafo 648; 374° informe, Caso núm. 3050, párrafo 468; y 376° informe, Caso núm. 3011, párrafo 151.)

3 *“Debe recordarse que en Colombia, legal y doctrinariamente, se reconocen cuatro modalidades de ceses de actividades laborales: la primera es la declarada en desarrollo de un conflicto colectivo económico de trabajo y en aplicación del CST art. 429; la segunda, la que se realiza por causa del incumplimiento del empleador de sus obligaciones laborales o de la seguridad social frente a sus trabajadores, de acuerdo a lo prescrito en el literal «e» del CST art. 379, modificado por la L. 584/2000 art. 7. (...) El tercer tipo de cese de actividades fue precisado en la sentencia CC C-201/02, recordada por esta Corporación en sentencia CSJ SL868-2013, cuando al efecto se dijo: La huelga por solidaridad consiste en la facultad que tienen los empleados sindicalizados o no sindicalizados, de participar en la huelga promovida por trabajadores de otra empresa o establecimiento que están inmersos en un conflicto laboral con su empleador. Es, pues, subsidiaria a la huelga principal que promueven los trabajadores directamente afectados. (...) El cuarto tipo de cese, es el que está previsto para expresar posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que inciden en forma directa en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación o profesión de actividades, tal como lo expuso la Corte Constitucional en sentencia CC C-858/08” SL11763-2014 Rad. 59413 del 27 de agosto de 2014*

4 *“Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores.”*

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 526; 344° informe, Caso núm. 2496, párrafo 407; 353° informe, Caso núm. 2619, párrafo 573; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 668; 357° informe, Caso núm. 2698, párrafo 224; 371° informe, Caso núm. 2963, párrafo 236, Caso núm. 2988, párrafo 852; y 378°

ordenamiento jurídico ampara con legalidad la suspensión ante el incumplimiento del patrono de sus obligaciones, como legítimo medio de presión, que puede ser utilizado mientras subsista la infracción a los deberes salariales o prestacionales, **sin que se haga necesario, acudir a los procedimientos de la huelga declarada, en la medida en que su naturaleza es diametralmente opuesta, pues esta busca la creación de derechos y la otra el cumplimiento de las vitales obligaciones para con los asalariados**, lo que además guarda coherencia con lo dispuesto en el artículo 9 del DL. 2351 de 1965 y el artículo 7 literal e) de la ley 584 de 2000 que integra la sentencia que declaró inexecutable uno de sus apartes, esto es, la C-201 de 2002. Lo anterior no significa que la suspensión pueda hacerse de manera intempestiva, pues en este tipo de eventos es necesario que el empleador conozca las razones por las cuales los trabajadores van a utilizar tal mecanismo de coerción”.

El HM. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ señala que: “No comparto esta situación, pues si al empleador no se le exige ningún procedimiento especial para que pueda dejar de cumplir con una de sus obligaciones principales como es pagar la remuneración convenida (Art. 57-4 CST) sería injusto que frente a tal comportamiento antilaboral, **al trabajador que reclama por esta situación se le exija el cumplimiento de procedimientos previos al cese de actividades como protesta por tal incumplimiento**” Termina diciendo con firmeza: “Por lo anterior interpreto, que el único procedimiento exigible en una circunstancia de este tipo es el reclamo verbal o escrito de los trabajadores para que cese la omisión y el aviso que en caso contrario cesarán en la prestación del servicio. Cualquier otra exigencia procesal, lo que permite es dilatar el cumplimiento del empleador de la obligación de remunerar el servicio prestado por el trabajador, lo que es injusto”

La ausencia de regulación al derecho de huelga a la que está obligada el congreso en mandato del artículo 56 superior hace que todas las huelgas hoy permitidas por la ley y la jurisprudencia no se puedan ejecutar en la práctica por el exceso ritual manifiesto puesto de presente.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT en reiteradas oportunidades ha señalado con precisión que:

“Las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales.”⁵

“Los procedimientos legales para declarar una huelga no deberían ser complicados al punto de que en la práctica resulte imposible una huelga legal.”⁶

Hay que, como menos, condicionar la aplicación de las normas solo a la huelga contractual y exhortar al congreso a legislar en materia de huelga para regular los requisitos exigidos a los demás tipos de huelga.

Los requisitos impuestos por la ley a la huelga contractual como pasos previos, no pueden ser extendidos a todos los tipos de huelgas porque harían que estas fueran inanes como está ocurriendo en la práctica⁷, donde los empleadores vienen incumpliendo sus obligaciones laborales y los trabajadores colectivamente no pueden reaccionar a ello pues se le exigen demasiados requisitos lo cual contraviene además el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas previsto en el artículo 25 superior.

COMPETENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

5 (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 547; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1026; 346° informe, Caso núm. 2488, párrafo 1331; 357° informe, Caso núm. 2698, párrafo 225; 359° informe, Caso núm. 2203, párrafo 524; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 850; y 375° informe, Caso núm. 2871, párrafo 231.)

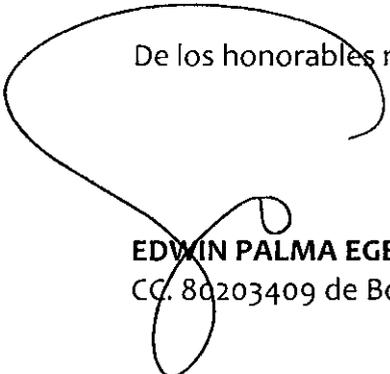
6 (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 548; 359° informe, Caso núm. 2203, párrafo 524.)

7 Según la Escuela Nacional Sindical en 2018 solo se hicieron 2 huelgas. <http://calcolombia.co/wp-content/uploads/2019/01/Obst%C3%A1culos-para-el-ejercicio-del-Derecho-a-la-Huelga-en->

La Corte Constitucional es competente para conocer de la presente demanda por tratarse de una acción pública de inconstitucionalidad prevista en el artículo 241 de la Constitución Política de Colombia contra las leyes de la republica dictadas por el congreso y en virtud del decreto 2067 de 1991.

La presente demanda cumple con los criterios de claridad, certeza, especificidad, pertinencia y suficiencia pues la Constitución garantiza el derecho de huelga (56), las normas aludidas no lo garantizan porque extiende a todas las huelgas unos requisitos que las hacen imposibles, eso es contrario además a normas internacionales que se incorporan a través del bloque de constitucionalidad y hay certeza sobre esa incompatibilidad entre las normas laborales censuradas y la Carta Política de 1991. Hay al menos una mínima duda sobre eso y por lo tanto ruego a la Corte proceder con el estudio de la presente demanda.

De los honorables magistrados,



EDWIN PALMA EGEA
C.C. 80203409 de Bogotá