



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Prosperidad
para todos

MEMORANDO

10240 T -

325962

Bogotá D. C.

21 OCT. 2011

PARA: Doctora DIANA STELLA MIRANDA ARDILA
DIRECTORA TERRITORIAL DE SANTANDER

DE: JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA Y APOYO LEGISLATIVO

ASUNTO: Radicado 323771 del 21 de octubre de 2011. Huelga

Damos trámite a su memorando en la cual nos consulta sobre la aplicación de la Ley 1210 de 2008 relacionada con la huelga que se prolonga por más de sesenta días calendario y las facultades del Ministerio de la Protección Social en tal caso.

En desarrollo de las competencias asignadas en el Artículo 8º del Decreto 205 de 2003, de manera general nos permitimos manifestarle lo siguiente:

En relación con el tema de su consulta, el Artículo 1º de la Ley 1210 de 2008 determina lo siguiente:

"ARTÍCULO 1o. Modifíquese el numeral 4 del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Funciones de las autoridades.

(...)

4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9o de la Ley 278 de 1996.

Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aún cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.

Sin perjuicio de lo anterior la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, podrá ejercer la función indicada en el artículo 9o de la Ley 278 de 1996.



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Prosperidad
para todos

PARÁGRAFO 1o. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será ad honorem.

PARÁGRAFO 2o. <Parágrafo INEXEQUIBLE> PARÁGRAFO. Si una huelga, en razón de su naturaleza o magnitud, afecta de manera grave la salud, la seguridad, el orden público o la economía en todo o en parte de la población, el Presidente de la República, previo concepto favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, puede ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral.

En caso de vacancia judicial, el concepto previo corresponde al Procurador General de la Nación. En ambas circunstancias, el concepto debe ser expedido dentro de los tres (3) días siguientes a la solicitud." (Resaltado fuera de texto)

Acorde con la norma citada, el procedimiento a seguir una vez concluidos los sesenta (60) días de huelga es que el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, puedan adoptar de manera voluntaria algún mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

Vencido el término anterior sin que las partes hayan adoptado algún mecanismo de los señalados, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de oficio o a petición de parte, una Subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 9º de la Ley 278 de 1999 podrá intervenir en los siguientes términos:

"ARTICULO 9o. En los conflictos colectivos del trabajo, terminada la etapa de arreglo directo, cualquiera de los sectores representado en la Comisión podrá solicitar que ésta sea convocada con el objeto de oír a las partes en conflicto. Para tales efectos, la Comisión podrá nombrar una subcomisión accidental que también estará integrada en forma tripartita.

La Comisión o la subcomisión accidental, en su caso, actuarán como amigables componedores, pudiendo proponer fórmulas de arreglo tendientes a solucionar el conflicto colectivo. La renuencia o no concurrir por alguna de las partes, no se constituirá en impedimento para que la Comisión o la subcomisión accidental sesionen."

Una vez transcurrido el anterior término, ambas partes podrán solicitar la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, para que defina el conflicto suscitado. En este último caso, los trabajadores tendrán la obligación de reanudar labores en máximo tres (3) días hábiles.

Si bien el Artículo 63 de la Ley 50 de 1990 al subrogar el numeral 4 del Artículo 448 del C.S.T., consagraba la posibilidad de que el Ministerio de la Protección Social ordenara la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, en aquellos casos en los cuales la huelga se prolongara por más de sesenta (60) días calendario sin haberse hallado fórmula para la solución del conflicto, en la actualidad dicho precepto fue modificado por el Artículo 1º de la Ley 1210 de 2008 mediante el procedimiento al que hemos venido haciendo referencia, derogando igualmente aquellas disposiciones que le fueran contrarias.



Así mismo, vale la pena señalar que el párrafo segundo del numeral 4º del Artículo 448 del C.S.T. modificado por el Artículo 1º de la Ley 1210 ya citado fue declarado inexecutable.

Aquel precepto disponía que en aquellos casos en que la huelga, en razón de su magnitud o naturaleza afectara de manera grave la salud, la seguridad, el orden público, la economía, en todo o en parte de la población, el Presidente de la República previo concepto favorable de la Rama Judicial o el Ministerio Público, podía ordenar la cesación de la huelga y la convocatoria de un tribunal de arbitramento, sin embargo, al ser declarado inexecutable por la H. Corte Constitucional en la sentencia C-349 del 20 de mayo de 2009, se consideró:

"(...) 8.2.1. Observa la Corte que la norma acusada introduce una limitación al derecho a la negociación colectiva y a la huelga en aquellos eventos en que el cese colectivo de labores afecte de manera grave la salud, la seguridad, el orden público o la economía en todo o en parte de la población. Corresponde determinar si esa limitación, resulta razonable y acorde con la regulación constitucional del derecho a la huelga y a la negociación colectiva.

En cuanto al derecho de huelga, recuerda la Corte que su limitación solo procede, bajo el cumplimiento de ciertas condiciones materiales y formales expresamente establecidas en la Constitución (Art. 56), esto es que (i) materialmente responda a la naturaleza de servicio público esencial, y (ii) que el legislador haya regulado expresamente la actividad catalogándola como servicio público esencial, y restringido el derecho de huelga en ella (Fundamentos jurídicos 6.7, 6.8. y 6.9).

La facultad que la norma acusada otorga al Presidente de la República para limitar el derecho a la huelga cuando estime que su naturaleza o magnitud afecte de manera grave la salud, la seguridad, el orden público o la economía, no respeta la condición material establecida en la Constitución, esto es que se trate de un servicio público esencial, puesto que el contenido normativo acusado no hace referencia de modo directo y concreto a actividades o prestaciones que puedan ser catalogadas como tales, sino a ciertas situaciones de contexto que a juicio del Presidente ameritan su intervención.

(...)

8.2.6 La introducción de una restricción al derecho de huelga, no amparada por la Constitución, se proyecta a su vez en una vulneración a la garantía de la negociación colectiva concebida en la Constitución y en los Convenios de la OIT como instrumento libre y voluntario de concertación, no solamente en razón al papel relevante de la huelga, como mecanismo eficaz de presión dentro del proceso de negociación, sino porque la disposición acusada extiende la orden presidencial a que el diferendo se someta a arbitramento, sin contar para ello con el elemento de la voluntariedad, el cual forma parte esencial del derecho a la negociación colectiva.

(...)

8.2.7 De otra parte, la configuración normativa impugnada tampoco respeta el criterio formal, es decir, la competencia del legislador para calificar las actividades en las que es posible restringir el derecho de huelga, conforme al parámetro constitucional (Art. 56), puesto que, dado el amplio margen de maniobra que la norma establece, sería el Presidente de la República, previo concepto de la Corte Suprema de Justicia, o, en su defecto, por el Jefe del Ministerio Público, quien definiría la actividad en la cual se entraría a limitar el derecho de huelga.

(...)

En síntesis, la norma acusada desconoce la reserva legal en materia de huelga, en tanto confiere al Ejecutivo una facultad abierta para definir campos en los cuales este derecho constitucional de los trabajadores deja de estar garantizado, pese a que, conforme a la Constitución y a la jurisprudencia



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Prosperidad
para todos

de esta Corporación, se trata de una competencia exclusiva del Congreso. De esta manera, la atribución al Gobierno de una competencia propia del Congreso, vulnera además, el principio de separación de poderes previsto en el artículo 113 de la Carta Fundamental.

8.2.8 El segundo problema planteado, fue el de establecer si la función consultiva que el párrafo acusado asigna a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y en su defecto, al Procurador General de la Nación, desborda las competencias que los artículos 234 y 278 de la Constitución, respectivamente, asignan a esos órganos.

Al respecto advierte la Corte que el hecho de que la norma acusada contemple un control previo asignado a esas instancias, no subsana el desconocimiento de la reserva legal establecida en la Carta (art. 56) para la limitación del derecho de huelga."

Conforme a lo expuesto y respecto a sus interrogantes, nos permitimos señalar que la normativa laboral vigente, no determina que llegados los sesenta (60) días del desarrollo de huelga se de la terminación perentoria de la misma; por el contrario, se establece un procedimiento específico a seguir por cada una de las partes con la participación de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

En segundo lugar, se debe recordar que de conformidad con lo consagrado en el numeral 2º del Artículo 448 del C.S.T., mientras la mayoría de los trabajadores persistan en la huelga, a las autoridades les compete garantizar el desarrollo de esta y no permitir el ingreso de grupos minoritarios a la empresa, por tanto "el levantamiento de sellos" no es un trámite independiente del procedimiento señalado en la Ley 1210 de 2008.

Por último, el ejecutivo no tiene la potestad de intervenir para la cesación de la huelga. Lo que la Ley ha establecido sobre el particular, es que estando en el desarrollo de esta, las partes opten por solicitar de manera conjunta la convocatoria de un tribunal de arbitramento. Igualmente la calificación de la legalidad o ilegalidad de la huelga es de competencia de la rama judicial. Por tanto, se reitera, mientras la huelga persista procede la aplicación de lo señalado en el inciso 2 del Artículo 448 ya citado, respecto del ingreso a las instalaciones.

Cordial saludo,

JAVIER ANTONIO VILLARREAL VILLAQUIRAN

Proyectó: Sandra Lilian J. - Miriam S.
Revisó: Ligia R