COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/1369/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/1369/00
Expediente	—
Fecha	2000-10-11
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho De Huelga
- /Derecho De Huelga Licita
- Huelga Licita E Ilicita
- /Suspension De Contrato De Trabajo Por Huelga

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La Corte resolvió: : Declarar EXEQUIBLES , los artículos 449, en lo acusado, 51-7 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo, bajo el entendido de que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure y, en consecuencia, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante este lapso. Pero habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles. Y que…

Texto completo

C-1369-00 Sentencia C-1369/00 Sentencia C-1369/00 DERECHO DE HUELGA -Contenido y alcance DERECHO DE HUELGA -Límites El derecho de huelga no es absoluto, y se encuentra condicionado a la reglamentación que establezca el legislador, quien puede imponer restricciones o limitaciones por razones de orden público, para proteger los derechos ajenos y de la colectividad y asegurar la prestación de los servicios públicos y, en general, con el fin de alcanzar una finalidad constitucional que se estime esencial o constitucionalmente valiosa. No obstante, las restricciones que se impongan al ejercicio del derecho de huelga deben ser necesarias, indispensables, razonables y proporcionadas a la finalidad que se pretende alcanzar, con el fin de no hacerlo nugatorio o impracticable, pues si ello no es así, se atentaría contra la libertad sindical.

DERECHO DE HUELGA -Efectos jurídicos /DERECHO DE HUELGA LICITA -Mantenimiento de vínculo laboral El ejercicio del derecho de huelga deja incólumes las relaciones laborales y la situación de pertenencia del trabajador a la empresa. La relación jurídica contractual al seguir vigente, en caso de que la huelga logre los propósitos que la determinaron, tiene la virtud de modificarla, en el sentido de incorporar las pretensiones y reivindicaciones laborales de los trabajadores. Los trabajadores que van a la huelga no tienen la intención de romper el vínculo laboral, sino que utilizan un derecho para obtener mejores condiciones de trabajo; por lo tanto, sería un despropósito que para mejorar un contrato se pretendiera disolverlo.

HUELGA LICITA E ILICITA -Finalidades SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO POR HUELGA -Alcance El legislador colombiano optó en el sentido de que la huelga sólo suspende y no extingue los contratos de trabajo, pues consideró dentro de la libertad política de que goza para configurar las normas jurídicas relativas a la reglamentación del derecho de huelga que aquélla era la que, a su prudente juicio, hacía menos gravosa para las partes en conflicto las dificultades de orden personal, económico, social y operativo que se derivan de la cesación colectiva del trabajo.

SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO POR HUELGA -No pago de salarios HUELGA -Culpa del empleador /SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO POR HUELGA -No aplicación por culpa del empleador Es posible imputar la huelga a la culpa del empleador, cuando ella se origina en una conducta antijurídica de éste, como sería el incumplimiento de sus obligaciones o de los deberes legales, contractuales o convencionales, que son jurídicamente exigibles. La suspensión de los contratos de trabajo resultan inaplicables, toda vez que la conducta del empleador al incidir directamente en el origen del conflicto colectivo genera una clara responsabilidad, que justifica la reparación del perjuicio causado a los trabajadores, como consecuencia de la suspensión.

SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO POR HUELGA -Servicio de seguridad social SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO POR HUELGA -Contribuciones parafiscales HUELGA -Efectos jurídicos de quienes participan Referencia: expediente D-2764 Norma Acusada:

Artículo 449 parcial del Código Sustantivo del Trabajo. Demandantes: Alirio Uribe Muñoz y Diana Teresa Sierra Gómez. Magistrado Ponente: Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL Bogotá, D. C., once (11) de octubre de dos mil (2000).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos y de los trámites establecidos en el decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente, SENTENCIA I. ANTECEDENTES.

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, los ciudadanos Alirio Uribe Muñoz y Diana Teresa Sierra Gómez, solicitaron a esta Corporación la declaración de inexequibilidad parcial del artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es de observar que la Corte se pronunció en relación con dicha demanda, sobre la constitucionalidad del art. 449, en lo demandado, y de los arts. 51-7 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo, en la sentencia C- del 2 de agosto de 2000. No obstante, mediante providencia del 11 de octubre del mismo año se declaró la nulidad de dicha sentencia, y se dispuso que la Corte produciría una nueva decisión.

Por lo anterior, cumplidos los trámites constitucionales y legales propios de los procesos de constitucionalidad, la Corte Constitucional procede a decidir acerca de la demanda en referencia.

II. NORMA DEMANDADA. A continuación se transcribe el texto del artículo 449, destacando con negrillas lo acusado. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Decretos 2663 y 3743 de 1950 adoptados por la ley 141 de 1961 como legislación permanente Parte 2ª. Título 2º .

Capitulo IV Declaratoria y Desarrollo de la huelga Efectos jurídicos de las huelgas Artículo 449. Subrogado por el artículo 64 de la ley 50/90.

la huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector del trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos, y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.

PARAGRAFO. El inspector del Trabajo deberá pronunciarse sobre las solicitudes del inciso anterior en un término no mayor a cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de su presentación.

III. LA DEMANDA. A juicio de los actores, el segmento normativo acusado viola los artículos 1, 2, 3, 13, 16, 39, 53, 56 y 93 de la Constitución, y los instrumentos internacionales contenidos en los Convenios 87 y 98 de la O.I.T. suscritos y ratificados por nuestro país. Las razones en que fundamentaron su demanda se pueden resumir de la siguiente manera:

La huelga es un derecho fundamental consagrado en la Constitución y desarrollado en la ley laboral, mediante el cual los trabajadores cuentan con un mecanismo legítimo para presionar un mejoramiento real en sus condiciones de trabajo y de vida, tanto en el orden personal como familiar.

No obstante lo dicho anteriormente, el aparte acusado entorpece el disfrute pleno del derecho de huelga, en cuanto impone a los trabajadores que acuden a este medio una serie de consecuencias jurídicas que a la postre lo debilitan. En efecto, la suspensión del pago del salario, la pérdida de la antigüedad para el cómputo de sus prestaciones económicas, y el no pago de los aportes a los que se encuentra obligado el empleador, en materia de seguridad social, son algunas de las secuelas que surgen de la suspensión de los contratos laborales.

En estas condiciones, la incongruencia entre el segmento normativo acusado y el Ordenamiento Superior, se concreta en los siguientes aspectos:

- Se viola el artículo 13 de la Constitución, pues el artículo 449 del C.S.T. suspende los contratos laborales de los trabajadores que se encuentran en huelga, lo cual da lugar a las consecuencias jurídicas ya anotadas. En cambio, otra cosa sucede con los trabajadores que no votaron la huelga, pues éstos no se ven afectados porque continúan laborando y sus contratos de trabajo siguen vigentes en las mismas condiciones en que fueron pactados. Por ello, los contratos de los segundos no se suspenden, y las obligaciones a cargo de las partes siguen incólumes.

El legislador, según la forma en que lo dispuso en el segmento acusado, consagró un tratamiento diferente e injustificado entre trabajadores pertenecientes a una misma empresa, al no permitir que los trabajadores en huelga reciban sus salarios y las demás prestaciones a cargo del empleador y, en cambio, los demás trabajadores que no votaron la huelga, si puedan percibir las mencionadas contraprestaciones.

De esta manera, deja a los huelguistas en una situación de manifiesta debilidad por cuanto no cuentan con los medios económicos para poder subsistir durante el tiempo en que dure la suspensión de labores Es por ello, que tal diferenciación, no resulta proporcional ni razonable, pues ésta no se compadece con el principio de igualdad establecido en la Constitución.

- Se violan los artículos 16 y 39 de la Constitución, pues concluida la etapa de arreglo directo y a pesar de que los trabajadores pueden optar por la declaratoria de huelga o someter sus diferencias a un tribunal de arbitramento, no gozan de la capacidad plena para adoptar una decisión de esta naturaleza.

Evidentemente, el trabajador desde antes de votar la forma en que desea como habrá de resolverse el conflicto colectivo, conoce que en caso de inclinarse por la huelga le traerá como consecuencia inevitable el no pago de su salario. Por ello, el legislador quiebra su voluntad, porque éste ante la posibilidad real de no contar con un ingreso mientras dure la huelga termina renunciado a ejercer este derecho, y de paso a las aspiraciones previstas en los pliegos de condiciones.

El artículo 56 de la Constitución se infringe, en razón de que el disfrute de la huelga se encuentra garantizado para todos los trabajadores, salvo la excepción prevista para los servicios públicos domiciliarios. Sin embargo el segmento normativo que se acusa, al disponer la suspensión del pago de los salarios en contra de los huelguistas, establece una restricción que sobrepasa la excepción prevista en el mencionado mandato constitucional.

De esta manera, la expresión demandada no guarda coherencia alguna con los fines, principios, derechos y valores en que se fundamenta nuestro Estado Social de Derecho.

“Este abuso del legislador en el caso de la huelga que impone como limite el hambre del trabajador durante su ejercicio en la práctica termina perjudicando los trabajadores de los sindicatos más débiles, ya que los sindicatos más fuertes pueden y así lo hacen pactar que durante los días de huelga se paguen salarios, mientras que los sindicatos débiles sus afiliados terminan perdiendo el ingreso de los días de huelga lo cual se traduce en una desprotección respecto de los sindicatos más debilitados”.

- El segmento normativo acusado viola los artículos 53 y 93 de la Constitución, en cuanto desconoce los Convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por nuestro país y, concretamente, el artículo 23.4 de la Declaración de los Derechos Humanos y los Convenios 87/48 y 98/49.

En efecto, la norma demandada no facilita el pleno desarrollo de la libertad sindical, y persiste de cualquier forma y a cualquier precio en la intromisión en las actividades propias de las organizaciones sindicales, con el propósito cierto de desestabilizarlas y entorpecer su funcionamiento.

De esta manera, las organizaciones de los trabajadores pierden su herramienta más importante, como es la huelga, que es el medio más idóneo para defensa de sus derechos.

IV. INTERVENCION CIUDADANA . La ciudadana Amalia Filomena Ambrosio intervino en este proceso, con el fin de defender la constitucionalidad de la norma acusada. Los argumentos en que basó su participación se contraen a los siguientes puntos:

En primer término, los argumentos expuestos por los demandantes, son por si mismos insuficientes, pues éstos no tuvieron en cuenta que las consecuencias previstas en la disposición demandada, se derivan de lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, la demanda resulta inepta por no haber hecho la integración de la proposición jurídica en forma completa.

En cuanto a la acusación misma, contrario al sentir de los actores, resulta lógico sostener que en caso de adelantarse una huelga uno de los efectos jurídicos que ésta produce será la suspensión del contrato de trabajo, y como consecuencia de ello, el no pago de los salarios durante el tiempo en que ella dure.

Lo anterior, es una consecuencia directa de la no prestación del servicio a cargo del trabajador, toda vez que el contrato de trabajo supone la concurrencia de tres elementos: la prestación del servicio, la subordinación y la remuneración.

Por otro lado, la norma tiene elementos teleológicos que permiten justificar su constitucionalidad, pues el legislador a través de la disposición que se demanda buscó lograr el equilibrio necesario los intereses de cada una las partes, mientras se resuelve el conflicto colectivo e impedir que la huelga se alargue de manera innecesaria en el tiempo. Además, pretende que los trabajadores tengan un interés cierto en reanudar las labores interrumpidas; de otra manera, a éstos no les asistiría ningún interés en reanudar las mismas, toda vez que tendrían asegurado tanto el disfrute del derecho a la huelga, como el pago salarial, lo cual resultaría desproporcionado e inequitativo para el empleador.

El no pago de los salarios durante la huelga resulta razonable, en cuanto el salario es una contraprestación directa del servicio personal recibido. Además, los efectos de la suspensión de los contratos no van más allá del tiempo de duración de la huelga.

"De otro lado, la huelga supone sacrificios económicos para ambas partes, esto es, para el empleador y para los trabajadores, por ende, no puede predicarse la existencia, como ligeramente lo hacen los demandantes, que la empresa reporta beneficios de una huelga, en la medida en que no paga salarios; porque esa empresa tampoco recibe ingreso alguno por el hecho de que no puede desarrollar la actividad de la cual percibe sus ingresos".

Finalmente, tampoco les asiste la razón a los demandantes, en cuanto la norma censurada viola los Convenios de la O.I.T., pues este mismo organismo, a través del Comité de Libertad Sindical expresó que "la deducción salarial de los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de la libertad sindical";

por ello, la norma acusada, no atenta contra el núcleo esencial del derecho de huelga. V. INTERVENCION DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

El ciudadano Pedro Nel Londoño Cortes, en su condición de apoderado del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, intervino para hacer la defensa constitucional del segmento normativo acusado. En razón de lo anterior, solicitó a la Corte declarar exequible el artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo, en lo acusado. Las razones en que justificó la constitucionalidad del referido aparte, se contraen a lo siguiente:

La expresión acusada contenida en el artículo 449 del C.S.T., consagra diversos efectos jurídicos que se presentan en la huelga. Sin embargo, se observa que este derecho, conforme el artículo 56 de la Constitución, no hace parte del grupo de los llamados derechos fundamentales de aplicación inmediata, porque ha sido la misma Constitución la que ha exigido su desarrollo legal para el disfrute del mismo.

Siendo la relación o contrato de trabajo, un acto que debe reunir los elementos descritos en el artículo 23 del C.S.T., para que exista, resulta innegable entender que la remuneración a cargo del empleador y en favor del trabajador se presenta como una consecuencia directa de la prestación del servicio. En este sentido, el segmento normativo acusado guarda perfecta armonía con dicha disposición, y además, con otras normas de rango constitucional, toda vez que al empleador, también le asisten derechos, como el de la propiedad y, por lo tanto, no puede soportar, sin retribución alguna, el costo que significa la suspensión de labores cuando se ha declarado la huelga.

"En estas condiciones y armonizando los derechos constitucionales de empleadores y trabajadores, contenidos en las disposiciones legales que entre otras se ha citado, es por lo que el no pago de los salarios y en general la suspensión del contrato de trabajo, durante la huelga, se encuentra constitucionalmente justificado, pues no hay prestación de un servicio y en consecuencia no habría derecho a la remuneración".

VI. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION. El señor Procurador, al rendir el concepto de rigor, expuso que el aparte acusado se ajusta a la Constitución, siempre y cuando las causas que originan la huelga no sean imputables al empleador. En consideración a lo anterior, solicitó a la Corte que la expresión demandada sea declarada exequible en forma condicionada, para lo cual, razonó de la siguiente manera:

En primer término, la expresión acusada debe interpretarse en forma sistemática, pues para su cabal entendimiento debe acudirse a lo dispuesto en el artículo 53 del C.S.T., toda vez que en esta norma se regula, como uno de los efectos de la suspensión laboral, el no pago de los salarios durante el tiempo en que los trabajadores se abstengan de realizar la prestación del servicio, lo que ocurre en el caso de huelga declarada en los términos previstos por la ley.

Resulta necesario, por consiguiente, hacer la integración normativa entre el artículo 449, en lo acusado, con el mandato contenido en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, debido a la relación de conexidad que existe entre dichas disposiciones. En consecuencia, el juicio de constitucionalidad debe referirse a ambas normas.

En segundo lugar, en relación con la consecuencia que se deriva por la suspensión de los contratos de trabajo durante el desarrollo de la huelga, consistente en el no pago de salarios por el tiempo de su duración, resulta importante distinguir dos situaciones: de una parte, cuando la suspensión del trabajo y disfrute de la huelga tienen como fines el mejoramiento de las condiciones económicas y profesionales de los trabajadores, y de otra parte, cuando la huelga resulta imputable al empleador.

- En el primero de los casos, el segmento normativo se ajusta a la Constitución, toda vez que la suspensión de labores por la declaratoria de huelga, faculta a los trabajadores y al empleador a no cumplir con las obligaciones a su cargo; la prestación del servicio (trabajador), y el pago de los salarios (empleador). En estas circunstancias, la norma acusada se justifica de una parte, por el carácter sinalagmático del contrato de trabajo que implica equivalencia de las prestaciones entre los titulares de los extremos de la relación laboral.

La correlativa privación del derecho al salario constituye, desde esta óptica, una consecuencia de la cesación de actividades por parte de los trabajadores puesto que, según el principio universal en materia contractual, ninguna de las partes está en mora de cumplir sus obligaciones si la contraparte no cumpla con las suyas, tal como lo consagra el artículo 1609 del Código Civil para los contratos bilaterales, género al cual pertenece el contrato de trabajo.

- En cambio, en los casos en que se presenta la segunda hipótesis, es decir, la declaratoria de huelga resulta imputable al trabajador, el efecto jurídico será el reconocimiento de los salarios durante el período en que dure la huelga.

Por lo anterior, se considera que “los efectos jurídicos de la huelga, regulados en los artículos 53 y 449 del C.S.T., se ajustan a los dictados superiores, siempre y cuando se establezca que la huelga no es consecuencia del incumplimiento injustificado de los términos contractuales y legales por parte de los empleadores. En caso contrario, la autorización para retener o deducir los salarios de los trabajadores huelguistas es inconstitucional”.

VII. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS . 1. El problema jurídico planteado. Según los términos de la demanda, las intervenciones registradas en el curso del proceso y el concepto emitido por el Procurador General de la Nación, le corresponde a la Corte establecer si la expresión acusada del art. 449 del C.S.T. viola la Constitución, dado que como lo aseveran los actores la huelga es un derecho de los trabajadores cuyo ejercicio debe ser garantizado y no ser objeto de restricciones irrazonables que lo hagan nugatorio, como la que aparece prevista en la referida expresión, pues el no pago de salarios doblega la voluntad de aquéllos ante el empleador y los obliga a desistir de sus pretensiones de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Concretamente y para dar respuesta a la acusación la Corte habrá de responder seguidamente estos interrogantes: a) ¿Si la norma acusada contiene una restricción irrazonable y desproporcionada que impide el ejercicio del derecho de huelga?.

b) ¿Si la referida norma establece un trato diferente entre trabajadores que participan y no participan en la huelga?. c) ¿Si la regulación contenida en dicha norma comporta una extralimitación de la competencia del legislador para reglamentar el derecho de huelga, en la medida en que la Constitución sólo prohibió su ejercicio en materia de servicios públicos esenciales?, y d) ¿Qué consecuencias jurídicas podrían derivarse del hecho de que la huelga sea imputable a la culpa del empleador?.

2. La solución al problema jurídico. 2.1. La Corte en diversos pronunciamientos se ha ocupado de analizar extensamente el contenido y alcance del derecho [1] de huelga. Asi, mediante sentencia C-432/96 [2] , al pronunciarse sobre la constitucionalidad del artículo 451 del C.S.T., condensó los criterios jurisprudenciales sobre esta temática, en los siguientes términos:

“- El derecho a la huelga no es un derecho fundamental, puesto que para su ejercicio requiere de reglamentación legal. [3] “- Sólo puede ejercerse legítimamente el derecho a la huelga cuando se respetan los cauces señalados por el legislador.

[4] “- El derecho a la huelga puede ser objeto de tutela cuando se encuentra en conexión íntima con los derechos al trabajo y a la libre asociación sindical, derechos que si ostentan el carácter de fundamentales.

[5] “- El derecho a la huelga solamente puede excluirse en el caso de los servicios públicos esenciales, cuya determinación corresponde de manera exclusiva al legislador, [6] o los señalados como tales por el Constituyente, de acuerdo con la interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales vigentes.

“- El derecho a la huelga puede ser restringido por el legislador para proteger el interés general y los derechos de los demás. [7] “- El derecho a la huelga también puede ser restringido por el legislador cuando de su ejercicio se deriva la alteración del orden público.

[8] “De acuerdo con estos parámetros, puede afirmarse que, según la Constitución, el derecho de huelga está restringido de dos formas: “a. Está prohibido su ejercicio en los servicios públicos esenciales que determine el legislador y, obviamente en los señalados como tales por el Constituyente, de acuerdo con la interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales vigentes.

“b. En los demás casos, su ejercicio debe ceñirse a la reglamentación que de él haga el legislador 2.2. Como se infiere de la jurisprudencia de la Corte el derecho de huelga no es absoluto, y se encuentra condicionado a la reglamentación que establezca el legislador, quien puede imponer restricciones o limitaciones por razones de orden público, para proteger los derechos ajenos y de la colectividad y asegurar la prestación de los servicios públicos y, en general, con el fin de alcanzar una finalidad constitucional que se estime esencial o constitucionalmente valiosa.

No obstante, como tantas veces lo ha señalado la Corte al referirse a las limitaciones de los derechos que son admisibles constitucionalmente, las restricciones que se impongan al ejercicio del derecho de huelga deben ser necesarias, indispensables, razonables y proporcionadas a la finalidad que se pretende alcanzar, con el fin de no hacerlo nugatorio o impracticable, pues si ello no es así, se atentaría contra la libertad sindical.

De lo expuesto se colige que la reglamentación de la huelga, específicamente en lo que concierne con la calificación de las consecuencias jurídicas que se derivan del hecho de la cesación colectiva del trabajo no puede considerar exclusivamente los intereses de los trabajadores, en cuanto a las repercusiones económicas, familiares y sociales que de ella se derivan. Es necesario armonizar éstos con los intereses generales de la comunidad, en lo relativo a la continuidad en la prestación de ciertos servicios y a la necesidad de preservar las fuentes de producción y de empleo, y aún con los intereses del propio empleador, vinculados al derecho de propiedad, al desarrollo de la actividad económica y al reconocimiento de una ganancia lícita, justa y apropiada a su esfuerzo empresarial.

2.3. El segmento normativo acusado no puede ser analizado en forma aislada, sino en armonía con los arts. 51 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo. En efecto:

La primera de dichas normas regula las causales por las cuales se produce la suspensión del contrato de trabajo, que pueden ser imputables a una de las partes de la relación de trabajo o ambas, es decir, tanto del trabajador como del empleador. Expresamente en el numeral 7 se prevé la suspensión del contrato “por huelga declarada en la forma prevista en la ley”.

De otra parte, la segunda de las referidas disposiciones establece: “Artículo 53. Efectos de la suspensión. Durante el periodo de las suspensiones contempladas en el art. 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el patrono al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones”.

Por lo anterior, la Corte hará la unidad normativa y analizará en conjunto la constitucionalidad de los arts. 449, en lo acusado, 51-7 y 53 del C.S.T.

2.4. La cesación colectiva del trabajo por los trabajadores, en ejercicio del derecho de huelga, produce unos efectos jurídicos de orden laboral que inciden, entre otras cuestiones: i) en la extinción o vigencia o continuidad de los contratos individuales de trabajo, y en su eventual despido o remplazo; ii) sobre el salario, esto es, si hay derecho o no al pago de salarios durante el periodo de duración de la huelga; y iii) en la repercusión de la suspensión de la relación laboral en dicho periodo, para efectos de la liquidación de ciertas prestaciones o derechos laborales y la continuidad en el sistema de seguridad social.

La huelga implica, en razón de su propia naturaleza, que a los trabajadores les asiste el derecho para suspender en forma colectiva y temporal la prestación de los servicios a que se encontraban obligados en virtud del contrato de trabajo, lo cual conlleva a que se pueda considerar que existe una negativa a cumplir con éste y a que se configure su incumplimiento. En tales circunstancias, se ha discutido arduamente acerca de si tal conducta puede dar lugar o no la ruptura del vínculo laboral.

La solución que los doctrinantes y las diferentes legislaciones dieron en un principio a dicha problemática fue que la huelga producía la extinción de la relación laboral contractual, con la consecuencia de que el empleador podía negarse a readmitir en la empresa, sin responsabilidad alguna de su parte, a los trabajadores que habían participado en aquélla.

El reconocimiento constitucional del derecho de huelga, la necesidad de asegurar su vigencia y ejercicio prácticos, y las consecuencias nefastas que en el orden personal, familiar, social y político se derivaban de la pérdida del empleo de los trabajadores, determinó que las diferentes legislaciones optaran por consagrar el principio de que la huelga lícita, esto es, no ilícita o abusiva, no tenía la virtud de extinguir el vínculo laboral, sino la de suspenderlo transitoriamente durante el periodo de su duración.

El ejercicio del derecho de huelga, por consiguiente, deja incólumes las relaciones laborales y la situación de pertenencia del trabajador a la empresa.

La relación jurídica contractual al seguir vigente, en caso de que la huelga logre los propósitos que la determinaron, tiene la virtud de modificarla, en el sentido de incorporar las pretensiones y reivindicaciones laborales de los trabajadores.

El mantenimiento de la relación jurídica contractual se justifica, además, por la idea que subyace en el derecho de huelga reconocido constitucionalmente, en el sentido de que los trabajadores al celebrar los respectivos contratos, si bien aceptan las condiciones laborales iniciales, tienen la facultad de modificarlas en la forma como lo determinen ulteriormente sus necesidades económicas, sociales y profesionales.

Por lo demás, los trabajadores que van a la huelga no tienen la intención de romper el vínculo laboral, sino que utilizan un derecho para obtener mejores condiciones de trabajo; por lo tanto, sería un despropósito que para mejorar un contrato se pretendiera disolverlo [9] .

Las anteriores consideraciones son válidas frente a la huelga lícita, no frente a la huelga ilícita o abusiva, que se puede presentar, v.gr. cuando se afecta un servicio público esencial definido por el legislador o persiga fines distintos a los profesionales o económicos, o se decrete sin haberse cumplido los requisitos y los procedimientos que la ley prevé para que pueda ser válidamente decretada y desarrollada (art. 450 C.S.T.), que puede dar lugar incluso a que el empleador quedé en libertad de despedir a los trabajadores que hubieren participado y persistan en la huelga, luego de su declaración de ilegalidad por la autoridad administrativa del trabajo (art. 451 C.S.T.) [10] .

2.5. El legislador colombiano optó por la solución últimamente mencionada, en el sentido de que la huelga sólo suspende y no extingue los contratos de trabajo, pues consideró dentro de la libertad política de que goza para configurar las normas jurídicas relativas a la reglamentación del derecho de huelga que aquélla era la que, a su prudente juicio, hacía

menos gravosa para las partes en conflicto las dificultades de orden personal, económico, social y operativo que se derivan de la cesación colectiva del trabajo. En efecto:

Aunque se admite que el cese colectivo de las actividades conlleva la suspensión de las obligaciones contractuales a cargo de las partes, es lo cierto que la declaración de huelga constituye un alea normal para éstas, pues, de una parte, el empleador no puede continuar desarrollando su actividad económica, lo cual conduce a que tenga que soportar el consiguiente trastorno en sus áreas administrativas, financieras y operativas, que le impiden recuperar los costos en que ha incurrido, y lo alejan de la posibilidad de obtener una rentabilidad o ganancia. Y de otra parte los trabajadores, al no realizar su actividad laboral, no pueden percibir el pago de sus salarios, y de los derechos laborales conexos con la prestación del servicio.

De esta manera el legislador, en forma razonable, al establecer la suspensión de los contratos de trabajo deja a las partes en conflicto (empleador y trabajadores), durante las etapas previas a la declaración de la huelga, la posibilidad para evaluar conjuntamente o por separado, las consecuencias jurídicas y económicas que para cada una de ellas, se derivan.

- La decisión del legislador no se opone a la Constitución, en la medida en que tanto los trabajadores como los empleadores, una vez se resuelva el conflicto colectivo, pueden volver a restablecer el cumplimiento de las obligaciones propias de la relación contractual laboral en forma normal, pues los efectos jurídicos de la huelga referidos a su incidencia en dicha relación son temporales. Por lo tanto, el trabajador no pierde su empleo, lo cual permite que se genere un clima de estabilidad laboral, con repercusiones no sólo favorables en cuanto a la necesaria armonía que deben guardar las relaciones laborales, sino en el orden económico, social y político.

La suspensión de la actividad laboral ocurrida por el ejercicio del derecho de huelga brinda una mayor seguridad jurídica, por la circunstancia de que los contratos de trabajo no pueden ser modificados en contra de los intereses de los trabajadores, y sólo resultarán procedentes los ajustes a éstos, en cuanto los puntos que originaron el conflicto colectivo, resulten favorables para aquéllos. De esta manera, la referida suspensión opera como un mecanismo de ajuste temporal y específico que pone freno a los efectos negativos que se pueden llegar a producir con ocasión de la huelga.

El ejercicio del derecho de huelga no puede escaparse a la función social que le es inherente, como instrumento que permite mantener equilibrio entre las dos fuerzas del capital y el trabajo y asegurar relaciones laborales mas justas, lo cual repercute en la paz y en la convivencia social. De ahí que el legislador pueda regular dicho derecho a efectos de proteger otros intereses sociales iguales o superiores.

En estas condiciones, la previsión del legislador al determinar las consecuencias jurídicas de la huelga, y optar por excluir el pago de salarios durante el tiempo de su duración, resulta razonable y proporcionada a la finalidad de que el ejercicio de dicho derecho tenga un manejo adecuado y razonable, dado que los conflictos colectivos se deben solucionar, a través de una dinámica dialéctica mediante la cual se brinde la posibilidad a las partes de acudir a los diversos medios para su solución alternativa, con el fin de propiciar un orden jurídico y material más justo.

A juicio de la Corte, las finalidades perseguidas con la huelga no se ven afectadas, en su esencia, cuando el legislador en ejercicio de su competencia entra a protegerla, pero a su vez, salvaguarda otros derechos, como aquéllos que están en cabeza de los empleadores o terceros, los cuales también se encuentran garantizados por la Constitución y pueden verse afectados.

- Hay que considerar, además, que el derecho de huelga es una opción que tienen los trabajadores para la solución del conflicto planteado en el pliego de peticiones; por lo tanto, al escogerla deben someterse a las contingencias económicas y jurídicas que ello implica. Dichas contingencias igualmente afectan al empleador, al no dar solución al conflicto oportunamente y dejar que se produzca la cesación colectiva del trabajo.

2.6. No obstante lo expresado antes, las consecuencias que según el art. 53 del C.S.T. se derivan de la suspensión de los contratos de trabajo plantea problemas de orden constitucional, en atención a que como lo asevera el demandante, del ejercicio legítimo de un derecho no se pueden derivar consecuencias negativas para su titular, como son el no pago de salarios, de ciertos derechos laborales que sólo se causan por la prestación efectiva del servicio, y la posible afectación de los derechos derivados de la seguridad social.

Procede la Corte, en consecuencia, a analizar los problemas constitucionales que implican la suspensión de los aludidos contratos, así: - Según nuestra legislación la huelga es legal o lícita cuando en su declaración y desarrollo se ajusta a las normas legales que la reglamentan. Ello significa, que si para ejercitar este derecho, los trabajadores observaron a las prescripciones legales que lo condicionan y lo reglamentan no aparecería, en principio, justo que la utilización de un derecho pudiera generar como consecuencia la pérdida del salario y demás derechos laborales. En cambio, cuando la huelga es abusiva o ilegal por declaración que haga la autoridad competente, si resulta justificada la referida consecuencia.

- Ciertamente el no pago de salarios a los trabajadores durante el periodo de la huelga los priva de unos ingresos económicos que los afectan tanto en lo personal como en lo familiar, con las consiguientes repercusiones sociales y políticas. Sin embargo, a juicio de la Corte, ello se justifica constitucionalmente por las siguientes razones:

a) El pago de salarios tiene como causa la prestación del servicio por los trabajadores. Por consiguiente, dada la naturaleza sinalagmática del contrato laboral, el cumplimiento de dicha prestación hace exigible a su vez el cumplimiento de la obligación del empleador de pagar aquéllos. El pago de salarios, sin la contraprestación de la prestación de servicios al empleador, puede configurar un enriquecimiento ilícito a favor de los trabajadores.

Si bien la falta de prestación del servicio no resulta de una omisión deliberada e individual de los trabajadores, sino que obedece a la consecuencia de una decisión y acción colectivas, de la cual no debe hacerse responsable individualmente a los trabajadores sino a la organización sindical, lo cierto es que si al trabajador puede no serle imputable el hecho de la huelga, tampoco, en principio, puede atribuírsele al empleador. En estas circunstancias, el derecho de huelga que se puede ejercer a través de la organización sindical y que determina la solidaridad de los trabajadores para cesar en el ejercicio de la actividad laboral no debe, en justicia, repercutir exclusivamente en la lesión del patrimonio del empleador y en la afectación de su derecho a la libertad de empresa.

Dicho de otra manera, el ejercicio del derecho de huelga, que no ha sido reconocido como fundamental, ni es absoluto ni puede reconocérsele una jerarquía superior a otros derechos igualmente reconocidos por la Constitución, como son los de propiedad y libertad de empresa, de los cuales son titulares los empleadores.

b) La justificación del ejercicio del derecho constitucional de huelga, basado en la obligación del empleador de pagar salarios, podría implicar su desnaturalización y la afectación de principios constitucionales esenciales y valiosos, por la circunstancia de que se fomentaría el ejercicio abusivo, caprichoso y de mala fe del derecho de huelga por los trabajadores y se impediría el logro de la finalidad constitucional relativa a la solución pacífica de los conflictos por la vía del acuerdo o la concertación (preámbulo, arts.1, 2, 22, 55 y 56 C.P.), pues los trabajadores tendrían asegurada una especie de huelga contractual remunerada y no tendrían interés alguno en la solución del conflicto. Por consiguiente, el pago de salarios durante la huelga, antes que solucionar, conduciría a fomentar los conflictos colectivos de trabajo.

c) El efecto de la huelga en el no pago de salarios responde no sólo a razones jurídicas, sino a un principio de equidad, pues es injusto, irrazonable y desproporcionado que las consecuencias o perjuicios económicos que se derivan de la huelga deban recaer única y exclusivamente en una sola de las partes - los empleadores - y no en ambas, esto es, tanto en éstos como en los trabajadores.

A las cargas constitucionales que implican la función social de la propiedad y de la empresa y el cumplimiento de los deberes sociales de los particulares (arts. 2, inciso 2, 58, 95 y 333 de la C.P.) no puede sumarse la imposición de una carga que resulta inequitativa y desproporcionada, por afectar el patrimonio de la empresa en forma injustificada.

Adicionalmente, la huelga sufragada por los empleadores incidiría como una carga doble en el patrimonio de éstos, pues no sólo tendrían que pagar salarios durante el cese de actividades, sino adicionalmente los beneficios laborales obtenidos por la realización de éste.

- Distinta es la situación que se presenta en los casos en que la huelga de los trabajadores no sólo es lícita, sino que obedece a reclamaciones respecto de las condiciones de trabajo que se estiman perfectamente legítimas, y se origina en causas que son imputables al empleador.

Es posible imputar la huelga a la culpa del empleador, cuando ella se origina en una conducta antijurídica de éste, como sería el incumplimiento de sus obligaciones o de los deberes legales, contractuales o convencionales, que son jurídicamente exigibles v.gr., el pago de salarios.

De este modo, cuando la huelga obedece a una justa causa la suspensión de los contratos de trabajo equivale en la práctica a que el empleador haya dispuesto dicha suspensión y se justificaría el pago de los salarios, porque según el art. 140 del C.S.T.

puede causarse el salario sin prestación del servicio, cuando durante la vigencia del contrato su omisión se deriva de la disposición o de la culpa de aquél.

Es evidente que en aquellos casos en que la huelga es causada por culpa exclusiva del empleador, las consecuencias jurídicas de la misma relativas a la suspensión de los contratos de trabajo resultan inaplicables, toda vez que la conducta del empleador al incidir directamente en el origen del conflicto colectivo genera una clara responsabilidad, que justifica la reparación del perjuicio causado a los trabajadores, como consecuencia de la referida suspensión.

Y, en razón de la sujeción de los particulares a la Constitución, puede predicarse una especie de obligación general social de los empleadores que los obligan a adecuar su comportamiento a hacer viable el derecho de huelga, a no activar con su conducta los conflictos colectivos, a buscar la solución de éstos y a asegurar y fomentar las relaciones armónicas entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, de cuyo incumplimiento se derivan las correspondientes responsabilidades (arts. 4, 6, 55 y 56 C.P.).

Conviene anotar que la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia de 23 de abril de 1999 [11] , señaló que no puede exigirse el pago del salario y de las prestaciones económicas dejados de percibir cuando la huelga es declarada de acuerdo con las disposiciones legales, lo cual significa, visto desde otra perspectiva, que en aquellos eventos en que se acredite que la conducta del empleador resultó determinante para que los trabajadores se declararan en huelga, conlleva necesariamente a que éste deberá responder por los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el término en que ella dure.

Los razonamientos expuestos en cuanto a la justificación del pago del salario en el caso de huelga imputable al empleador aparecen, en cierta forma, corroborados con la expedición de la ley 584/2000, cuyo art. 7 reformó el art. 379 (prohibiciones a los sindicatos) de la siguiente manera:

"Deróguese el literal d) del artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo y modifíquese el literal e), el cual quedará así: Artículo 379. PROHIBICIONES.

Literal e). Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones salariales con sus trabajadores".

De esta disposición se infiere, que no sólo es permitida la huelga declarada de conformidad con la ley, sino la huelga imputable al empleador por incumplimiento en el pago de las obligaciones salariales con sus trabajadores, aunque no se determinan expresamente en aquélla las consecuencias de dicho incumplimiento, es decir, la responsabilidad patronal en la cesación colectiva del trabajo por dicha causa y la necesidad de reparar los perjuicios causados a los trabajadores.

De las consideraciones precedentes deduce la Corte que constitucionalmente se justifica el no pago de salarios y de los demás derechos laborales, cuando la huelga es lícita y no imputable al empleador, no así cuando la conducta de éste es la causa del conflicto colectivo y de la cesación colectiva de labores.

No obstante advierte la Corte que la culpa del empleador, que es la causa de la responsabilidad de la huelga y que justifica el reconocimiento de salarios a los huelguistas, no se presume en estos casos; por lo tanto, a menos que se admita por aquél, requiere de la correspondiente declaración judicial.

- Otra cuestión que debe considerar la Corte es si la suspensión del contrato de trabajo, asi la huelga sea imputable o no al empleador, implica que éste pueda sustraerse de las obligaciones relativas a asegurar el derecho a la seguridad social de sus trabajadores, y de otras que interesan al cumplimiento de específicos fines sociales.

Considera la Corte que las vicisitudes propias de un conflicto colectivo de trabajo que desemboca en una huelga, no pueden implicar el desconocimiento del derecho irrenunciable de los trabajadores a la seguridad social (art. 48 C.P.). Por lo tanto, la garantía del derecho de huelga es compatible con la del derecho a la seguridad social y durante la cesación de actividades, debe el empleador entregar a las entidades a las cuales se encuentran afiliados éstos para salud y pensiones, tanto los aportes a su cargo como los de los trabajadores. Claro está que una vez termine la huelga, puede el empleador deducir lo pagado de los derechos laborales causados o que se causen a favor de los trabajadores.

Igualmente estima la Corte, que la suspensión de los contratos de trabajo durante la huelga, no tiene el efecto de sustraer a los empleadores de obligaciones que no son propiamente salariales ni prestacionales, como son las contribuciones parafiscales que se destinan a sufragar actividades que persiguen finalidades sociales especificas, v.gr.

aportes al Sena y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. 2.7. Hechas las consideraciones precedentes, la Corte responde en concreto los cargos de la demanda, así:

- No se desconoce el derecho de huelga, por la circunstancia de que durante el cese de actividades la suspensión del contrato de trabajo conlleve el no pago del salario y los demás derechos laborales anejos a la efectiva prestación del servicio. Pero cuando la huelga es imputable al empleador, la responsabilidad que para ésta se deriva conduce a que deba resarcir los perjuicios a los trabajadores, pagándole los referidos derechos.

- En cuanto al argumento que esgrime el demandante relativo al derecho a la igualdad que se desconoce cuando a los trabajadores que participan en la huelga no se les pagan los aludidos derechos laborales y en cambio si a los que se sustraen de la cesación colectiva del trabajo, se observa:

No puede admitirse, como lo alega el demandante que existan los dos grupos de trabajadores mencionados; aquéllos que optaron por la declaratoria de la huelga, y los trabajadores que no haciendo uso de este derecho han decidido continuar en sus labores, por cuanto la declaración de huelga y su desarrollo es un asunto que afecta a todos los trabajadores, toda vez que el ejercicio de este derecho es aprobado por la mayoría de trabajadores en asamblea general Además, de acuerdo a lo establecido por el artículo 56 de la Constitución, el Estado se encuentra en la obligación de garantizar su ejercicio, situación que se concreta a través de las autoridades del trabajo, según se desprende del mandato contenido en el numeral 2 del artículo 448 del C.S.T., que dice:

“Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinaran el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores aunque éstos

manifiesten su deseo de hacerlo".

Situación diferente se presenta cuando, según el art. 449 del C.S.T., es posible la reanudación de los servicios suspendidos en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable "a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos asi como para el mantenimiento de semovientes", mediante la contratación de nuevos trabajadores, o con la utilización del personal necesario cuyo trabajo autoricen los huelguistas.

Para la Corte resulta claro que los trabajadores minoritarios no holgados, no pueden continuar sus labores, como en forma equivocada lo plantean los demandantes, pues como bien lo apunta Mario de la Cueva [12] la huelga resulta ser un derecho de las mayorías de las clases trabajadoras, el cual se garantiza de manera efectiva como se indica en la norma antes transcrita.

No existe en consecuencia rompimiento de la igualdad porque la situación fáctica y jurídica es diferente. Quienes en razón de la huelga, no imputable al empleador, no presten el servicio se les aplican las consecuencias de la suspensión del contrato de trabajo previstas en el art. 53 del C.S.T., no asi quienes en las circunstancias antes anotadas laboren en la empresa durante el cese de actividades.

- En lo referente a la violación de los artículos 16 y 39 de la Constitución, debido a que frente a la amenaza del no pago de salarios los trabajadores no tienen plena capacidad para adoptar la decisión de decretar la huelga, la Corte considera que la situación planteada por los demandantes, no incide en el ejercicio y disfrute del derecho de huelga, porque de acuerdo con las reflexiones hechas en la sentencia SU 022/98 [13] , este derecho no es un hecho irresistible, ni aparece en forma fortuita o automática, pues la opción de declarar la huelga o someter las diferencias a un tribunal de arbitramento, viene precedido de una serie de actuaciones, a partir de las cuales, los trabajadores estén o no sindicalizados, han tenido el tiempo suficiente para hacer las provisiones que resulten necesarias para costear directamente su movimiento, o de igual manera, acudir a la colaboración de las organizaciones de segundo y tercer grado a las que pertenece la agremiación sindical, o finalmente, pactar con el empleador los términos y condiciones laborales durante el término en que persista la huelga.

- En lo relativo a la violación del art. 56, porque según el actor la norma acusada consagra una restricción no prevista en esta disposición, responde la Corte que por las consideraciones ya expuestas se justifica la suspensión del contrato de trabajo durante la huelga.

- El segmento normativo acusado, tampoco vulnera el artículo 39 de la Constitución porque no interfiere ni entorpece libertad sindical para crear organizaciones sindicales, ni significa la imposición de barreras en su constitución o funcionamiento, ni obstáculos al ejercicio de los derechos que corresponde según el Convenio 87 de la OIT. Además, el ejercicio de la libertad sindical difiere cualitativamente de los aspectos relativos a los efectos y consecuencias jurídicas que se derivan de la cesación colectiva del trabajo.

2.8. De acuerdo con las consideraciones precedentes la Corte declarará la exequibilidad condicionada de los arts. 449, en lo acusado, 51-7 y 53 del C.S.T., bajo el entendido de que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure y, en consecuencia, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante este lapso. Pero habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles. Y que en todo caso, le sea o no imputable la huelga deberá el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones.

VIII. DECISION. En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Declarar EXEQUIBLES , los artículos 449, en lo acusado, 51-7 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo, bajo el entendido de que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure y, en consecuencia, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante este lapso. Pero habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles. Y que en todo caso, le sea o no imputable la huelga deberá el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones. Bajo cualquier otro entendimiento las referidas disposiciones son INEXEQUIBLES.

Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. FABIO MORON DIAZ Presidente ANTONIO BARRERA CARBONELL Magistrado ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado CARLOS GAVIRIA DIAZ Magistrado JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO Magistrado ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Magistrado CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Magistrada ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado IVAN ESCRUCERIA MAYOLO Secretario General Salvamento de voto a la Sentencia C-1369/00 SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO POR HUELGA -Inconstitucionalidad (Salvamento de voto) Resulta un dislate jurídico que al mismo tiempo que se garantiza un derecho se impongan consecuencias económicas y sociales negativas en desmedro de los trabajadores que lo ejerzan.

La Sentencia C-993 de 2 de agosto de 2000, fue anulada por la Corte mediante auto de 11 de octubre del presente año, en razón de la existencia de una contradicción entre lo resuelto y su parte considerativa.

Esa Sentencia, proferida en el expediente D-2764, fue sustituida, por decisión de la Sala Plena de la Corte Constitucional, por la Sentencia C-1369 de 11 de octubre de 2000, en la cual fue eliminada la contradicción existente entre la parte motiva y la parte resolutiva de la Sentencia anulada en la misma fecha a que se ha hecho referencia.

Dado que, sin embargo, la motivación de lo resuelto por la Corte sigue siendo la misma, el suscrito magistrado también ahora salva el voto, por idénticas razones a las expresadas en la oportunidad anterior, pero, desaparecida la contradicción a que se ha hecho alusión, en ese aspecto también desaparece la razón del disentimiento.

Por eso, el salvamento de voto queda entonces en los términos que a continuación aparecen: LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR EL TIEMPO DE DURACIÓN DE LA HUELGA LEGALMENTE DECRETADA, ES INCONSTITUCIONAL.

Tal como se expresó por el suscrito magistrado durante los debates en la Sala Plena en relación con la constitucionalidad del artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo, que dispone que durante la huelga se suspenden los contratos de trabajo por el tiempo de su duración, considero que esa disposición legal, así como los preceptos contenidos en el artículo 51 numeral 7 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo que con aquél constituyen unidad normativa, son contrarios a la Carta Política, por las razones que van a expresarse:

Primera.- Como es suficientemente conocido, en virtud del hecho social de haberse presentado a comienzos de siglo algunos movimientos huelguísticos sin que para entonces existiera una reglamentación legal para el efecto, llevó al legislador a dictar las leyes 79 de 1919, 21 de 1920, 83 de 1923 y 73 de 1927, con lo cual la suspensión colectiva de las actividades laborales en procura del mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, dejó de ser considerada como una actividad ilícita o delictual como se había considerado en el pasado, para ser ahora regulada, aunque en forma incipiente, por la ley que, de esa manera, cambió la actitud del Estado frente a ese instrumento legítimo utilizado por los trabajadores como medio de presión en los conflictos económicos de carácter colectivo.

Segunda.- Con posterioridad, la Ley 83 de 1931, de manera expresa, reconoció la existencia de las asociaciones sindicales y, entre las facultades y derechos de ellas, consagró, entre otros, el de suscribir contratos colectivos de trabajo, con lo cual se superó la vieja concepción del arrendamiento de servicios propia del derecho civil, para abrirle paso a normas nuevas de derecho social, que, en Colombia, como en algunos otros países de América, da origen en ese momento a la legislación laboral como rama autónoma e independiente del Derecho, de la cual, a propósito, el profesor de la Universidad de Heidelberg, Gustavo Radbruch, citado por Guillermo González Charry, expresó que:

"El derecho obrero constituye una reacción contra el espíritu del derecho civil. Este reconoce sólo personas, sujetos jurídicos iguales que contratan entre sí, mediante libres decisiones por ambas partes; y nada sabe del trabajador situado en una posición de inferioridad frente al empresario. Nada sabe tampoco de la solidaridad del proletariado, que compensa o nivela esta inferioridad del poder del obrero individual frente al patrono; ni de las grandes asociaciones profesionales, que mediante sus contratos colectivos de trabajo -sobre las tarifas de éste- son quienes propiamente lo concluyen, sino que mira exclusivamente a los contratantes individuales y al contrato de trabajo singular. Nada sabe, por fin, de la unidad de asociación de la empresa; el Código Civil considera sólo una multiplicidad de contratos de trabajo entre el mismo empresario y los diversos obreros -no ligados éstos, unos de otros, por ningún vínculo jurídico- y no acierta a ver la índole de la empresa como una unidad sociológica cerrada. Los árboles no le dejan ver el bosque. Ahora bien, la esencia del derecho obrero consiste, cabalmente, en su mayor proximidad a la vida. No ve sólo personas, como el derecho civil, sino empresarios, obreros, empleados; no sólo personas individuales, sino asociaciones y empresas; no sólo contratos libres, sino también las graves luchas económicas que constituyen el fondo de estos supuestos contratos libres".

(El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I, Autores Varios, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho, 1974). Tercera.- Bajo esa concepción social del Derecho, la Reforma Constitucional de 1936, a semejanza de lo que ya había ocurrido en México a raíz de la Revolución de 1917 y siguiendo al punto la Constitución de la República Española de 1931, consagró en la Carta Política que "El trabajo es una obligación social y gozará de la especial protección del Estado" (artículo 17) y, a continuación, dispuso que "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio" (artículo 18).

No queda pues, ninguna duda, que a partir de la Reforma Constitucional de 1936, el trabajo no puede seguir siendo considerado como una mercancía, ni los salarios de los trabajadores como un fardo que pesa sobre los empresarios, ni como algunos todavía lo consideran, "una carga" lesiva que estos han de soportar, sino que adquiere dimensión constitucional, de carácter social y, dada su trascendencia en el proceso de producción de bienes y servicios, merecedora de la "especial protección del Estado".

Cuarta.- La Carta Política de 1991 eleva a canon constitucional algunos principios mínimos fundamentales del Derecho Laboral en el artículo 53 y, luego, en el artículo 55, de manera expresa, dispone que "Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley" y erige como "deber del Estado" el de "promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo".

Acorde con el citado artículo 55 de la Carta, en el 56 de la misma, se dispuso que: "Se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador", el cual será reglamentado por la ley.

Quinta.- Dentro de ese marco conceptual, si Colombia, por definición constitucional es "un Estado Social de Derecho", resulta apenas obvio que a los conflictos colectivos de carácter económico se les regule por la ley y que ella reglamente el ejercicio del derecho de huelga.

Por ello, resulta absolutamente claro que el Código Sustantivo del Trabajo se ocupe de la presentación de pliegos de peticiones por los trabajadores sindicalizados, e igualmente que prevea, como en efecto lo hace, cuál es el trámite que ha de seguirse una vez que tales peticiones han sido oficialmente formuladas al empleador y que propenda por la solución pacífica del conflicto. Así, el artículo 444 de dicho Código, con la reforma que le fue introducida por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, dispuso que "concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento", decisión esta que transcurridos diez días siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, será adoptada en votación secreta, indelegable y personal "por la 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".

Dispuso así mismo la ley que, en caso de votarse la huelga, esta sólo podrá iniciarse "transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después.

(Artículo 445, Código Sustantivo del Trabajo, con la modificación introducida por el artículo 62 de la Ley 50 de 1990). Se ocupó igualmente el legislador de regular la forma en que ha de desarrollarse la huelga, ordenando al efecto que ello se cumpla de manera "ordenada y pacífica" (artículo 446); dispuso, además, que las autoridades deben vigilar el curso pacífico de la suspensión colectiva de actividades, así como prohibir el ingreso al trabajo de grupos minoritarios que actúen con el propósito de resquebrajar el movimiento huelguístico (artículo 448) y ordenó a las autoridades garantizar el ejercicio efectivo de ese derecho (artículo 448, con la reforma introducida por el artículo 63 de la Ley 50 de 1990).

Sexta.- Así las cosas, a mi juicio, resulta claramente violatorio del artículo 56 de la Constitución que la ley disponga que se suspenden los contratos de trabajo en caso de huelga legalmente declarada, como lo hace el artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo, en estrecha armonía con los artículos 51 numeral 7 y 53 del mismo, pues resulta francamente un dislate jurídico que al mismo tiempo que se garantiza un derecho se impongan consecuencias económicas y sociales negativas en desmedro de los trabajadores que lo ejerzan. La Constitución sólo autoriza al legislador a reglamentar ese ejercicio del derecho de huelga, no a imponer ningún tipo de sanción a quienes acudan a ella con estricta sujeción a todas las etapas previas para el efecto, y, declarada esta, obren también con sometimiento a lo dispuesto por la ley, con la legítima aspiración de que al término de la huelga ella culmine con la celebración de una Convención Colectiva de Trabajo, forma de contratación colectiva garantizada con absoluta nitidez por el artículo 55 de la Carta para regular las relaciones laborales, norma esta que así, también resulta violada por las aludidas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, que la mayoría consideró ajustadas a la Carta durante los debates en la Sala Plena de la Corporación.

Séptima.- Adicionalmente, ha de observarse que la suspensión del contrato de trabajo trae como consecuencia inmediata el no pago de salarios al trabajador durante el tiempo de duración del cese colectivo de actividades, lo que implica que, por ejercer un derecho legítimo consagrado en la Constitución Política (artículo 56, en armonía con el artículo 55), con la privación de los salarios se le deja desprovisto de recursos que en muchos casos resultan indispensables no sólo para la satisfacción de las necesidades personales más elementales, sino, al propio tiempo, para las de la familia, que también depende del salario del trabajador. Se hace así, por disposición legal, extensiva a estas personas, la sanción impuesta al trabajador por el ejercicio de ese derecho, lo cual no puede, en manera alguna, considerarse conforme a la Constitución Política vigente sino, antes bien, abiertamente contrario a los principios que la inspiran y a su propio contenido normativo.

Octava.- Igualmente resulta inaceptable conforme a la Constitución que, a la minoría de los trabajadores que no votó favorablemente la huelga, pero que queda sometida al cese de actividades como consecuencia de la decisión mayoritaria que la obliga, no sólo conforme a la ley sino, también, conforme a la doctrina laboral, se le extienda también la sanción de tipo económico a que se ha hecho alusión.

Novena.- Tampoco resulta acorde con la Constitución el argumento de que por tratarse de un derecho los trabajadores que optan por ejercerlo al votar favorablemente la huelga, deciden de antemano sacrificar su ingreso salarial por el tiempo que dure el cese colectivo de actividades con la mira puesta en un mejoramiento ulterior de sus condiciones laborales, pues ello no significa nada distinto que legitimar de esa manera el atropello de que los trabajadores son víctimas por autorización legal contraria a la Carta Política.

Décima.- Del mismo modo, aparece francamente inaceptable que el supuesto fundamento de la constitucionalidad de los artículos 449, 51-7 y 53 del Código Sustantivo del Trabajo en lo pertinente, sean razones del necesario equilibrio social entre el capital y el trabajo, pues la Constitución no ordena que este se realice con vulneración de los derechos que ella misma consagra, sino que expresamente dispone que "es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo" (artículo 55), para lo cual habrá "una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores", que "fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales"

(artículo 56). Décima primera.- Mucho menos puede aceptarse conforme a la Constitución, que la suspensión de los contratos de trabajo durante la huelga, tenga como fundamento la supuesta defensa "del derecho de propiedad" como se expresa en la motivación de la sentencia, pues ello significa, ni más ni menos, que regresar, ahora, a la concepción superada por la historia y por las luchas sociales, según la cual la huelga es un acto ilícito que debe reprimirse para garantizar el "derecho de propiedad", como si esta no fuera, como lo es entre nosotros desde 1936, "una función social que implica obligaciones".

Décima segunda.- De otro lado, la aceptación de que, en caso de que la huelga resulte imputable al empleador por incumplimiento de las obligaciones salariales con sus trabajadores, impone entonces la no suspensión de los contratos de trabajo, no resulta ser en nada innovadora, sino, simplemente, la consagración de una consecuencia jurídica que resulta ineludible.

En cambio sí, aparece francamente contrario a la evolución de las instituciones del derecho colectivo y de los avances en materia social consagrados por la Carta desde 1936 y ahora refrendados en la Constitución de 1991, exigir, como se hace en la motivación de la sentencia que la culpa del empleador requiera, en esos casos, "la correspondiente declaración judicial", pues, entonces, se sigue como consecuencia que cuando el empleador incumple "las obligaciones salariales con sus trabajadores" lo cual le está prohibido expresamente por la ley, para legitimar el cese de actividades que autoriza en esos eventos el artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo con la reforma que le introdujo el artículo 7 de la Ley 584 de 2000, se exigirá una previa "declaración judicial", pese a la existencia de una circunstancia objetiva que no requiere nada más que su verificación fáctica, para que, en tal caso, pueda llevarse a cabo la huelga como instrumento de defensa de los ingresos oportunos y completos de los trabajadores.

Fecha ut supra. ALFREDO BELTRÁN SIERRA Salvamento parcial de voto a la Sentencia C-1369/00 SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO POR HUELGA -Pago de salarios (Salvamento parcial de voto) Referencia:

expediente D-2764 En mi criterio, la huelga, por su misma naturaleza, implica que se suspendan las obligaciones del trabajador respecto de la ejecución de la labor que en el curso del contrato debería cumplir, por lo cual, como se trata de un derecho amparado por la Constitución, durante ese tiempo no es exigible el contrato ni ninguna de las prestaciones a cargo de quienes colectivamente han interrumpido sus tareas.

Pero no comparto el criterio de la Corte en cuanto se refiere a la exequibilidad de las normas examinadas, que exoneran al patrono de su obligación de pagar los salarios y de reconocer los demás derechos laborales durante ese lapso, pues si

la Carta Política (art. 56) la garantiza como un derecho, no es lógico que sancione su ejercicio con la pérdida de la remuneración.

Se dirá que a nadie se le paga si no está efectivamente trabajando, pero el caso de la huelga no puede mirarse con criterio tan simplista, toda vez que la suspensión de las labores -inherente a la huelga- tiene lugar por causa y en razón del ejercicio del derecho. Si el trabajador necesita su salario y prestaciones con miras a asegurar su subsistencia y la de su familia, su falta forzosa y automática como consecuencia del ejercicio de un derecho constitucional implica, ni más ni menos, que, debiendo optar entre una y otra prerrogativa, sus necesidades presionen para que la garantía del derecho a la huelga se convierta en nugatoria.

En otras palabras, se le fija un costo -y muy alto- al ejercicio de un derecho de rango superior. En síntesis, estimo que las normas impugnadas han debido declararse exequibles pero solamente bajo el entendido de que la huelga suspende los contratos en cuanto a la ejecución de las labores a cargo de los trabajadores, mas no las obligaciones patronales de pagar salarios y prestaciones durante el tiempo de aquélla, independientemente de si es imputable o no al patrono.

Entre otras cosas, esa exigencia, plasmada en la parte resolutiva del Fallo, resulta ajena a la realidad, ya que en el fondo, en la mayoría de los casos, las huelgas -cuando no corresponden a la intransigencia de los trabajadores-, son imputables al patrono en cuanto no ha accedido, por las vías previas que la ley contempla, a atender las solicitudes económicas colectivas de sus empleados, o a buscar a acuerdos con ellos.

Fecha ut supra, JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO Magistrado [1] C-110/94, C-473/94, C-548/94, C-085/95, C-450/95 , C-075/97. [2] M.P. Carlos Gaviria Díaz [3] Sent. T-443/92 M.P. José Gregorio Hernández Galindo [4] Sent. C-473/94 M.P. Alejandro Martínez Caballero [5] Sent. Idem [6] Sents. C-110/94 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, C-473/94 M.P. Alejandro Martínez Caballero, C-179/94 M.P.

Carlos Gaviria Díaz [7] Sent. T-443/92 M.P. José Gregorio Hernández Galindo [8] Sent. 115/91 Corte Suprema de Justicia y C-548/94 Corte Constitucional M.P. Hernando Herrera Vergara [9] Alfredo J. Ruprech. Conflictos Colectivo de Trabajo. Abeledo-Perrot Buenos Aires, pp. 172.

[10] Norma declarada exequible según sentencia C-432/96 M.P. Carlos Gaviria Díaz. [11] M.P. Armando Albarracin Carreño. [12] De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. p.836.

[13] M. P. Carlos Gaviria Díaz.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 2 de noviembre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.