

PROCESO DE DECLARACIÓN ILEGAL DE PARO COLECTIVO O HUELGA: DE CARA A LAS REFORMAS ACTUALES

La reforma laboral ha generado una polarización de opiniones como consecuencia de los diferentes efectos económicos que genera. Sin embargo, dentro de estas discusiones se han olvidado otros proyectos de reforma legal que merecen igual atención, como lo es, “*Nuevo Código Procesal Laboral*”.

Si bien esta propuesta introduce interesantes discusiones sobre diversos temas, en esta ocasión nos detendremos en la declaración ilegal de paro colectivo o huelga. El cual es relevante, por la posición política del gobierno nacional respecto al derecho colectivo de trabajo. Por tanto, para su comprensión se realizará un análisis del esquema actual vs lo que se propone por parte de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral en su proyecto de Ley.

1. *¿Cómo se regula la huelga actualmente?*

El Código Sustantivo del Trabajo, plantea la huelga como un evento que puede ocurrir una vez concluida la etapa de arreglo directo, sin que las partes hayan llegado a un acuerdo total sobre el pliego de peticiones. Así, el artículo 450 describe que será procedente la declaración de su ilegalidad cuando:

(i) se trate de un servicio público; (ii) cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos; (iii) cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento de arreglo directo; (iv) cuando no se haya declarado por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en el código; (v) cuando se realice dentro de los dos días o después de los diez días hábiles a la declaratoria de huelga; (vi) cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; y (vii) cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a su determinación.

De igual manera, la Ley establece que la declaración de ilegalidad de la huelga solo se podrá hacer por vía judicial, en donde el Tribunal Superior del distrito judicial en el cual se generó el conflicto, entrará a resolver como Juez de primera instancia su procedencia. Como consecuencia de lo anterior, a quien le corresponde resolver el recurso de apelación que interponga la parte interesada en el proceso, será la Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral.

2. *¿Cómo se tramita el proceso de ilegalidad de paro colectivo o huelga?*

El Código de Procedimiento Laboral en su artículo 129-A dispone que esta declaración será tramitada por medio de un proceso especial a solicitud de parte o

del Ministerio del Trabajo. Agrega a su vez que, la demanda deberá incluir alguna de las causales descritas en el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, así como, la justificación y el análisis probatorio que demuestre la existencia de lo alegado.

Una vez se admita la demanda, el Tribunal al día hábil siguiente a la notificación del auto admisorio, citará a las partes para audiencia, la cual se llevará acabo el tercer día hábil siguiente a la citación. Por lo que, el Magistrado quien conoce del caso cuenta con diez días hábiles para dictar sentencia. Una vez, se notifique el fallo, el interesado podrá interponer el recurso de apelación, el cual deberá ser resuelto a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que el proceso entre al despacho del magistrado ponente.

3. *¿En que consiste la propuesta del “Nuevo Código Procesal Laboral” de la Corte Suprema de Justicia?*

La propuesta realiza una unificación del proceso de declaración de ilegalidad de la huelga o cese de actividades, al recopilar de manera más clara lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y el Código de Procedimiento Laboral actual. Sin embargo, el proyecto de ley le apuesta a mantener las instancias judiciales y los recursos respecto a las diferentes providencias que se generen en el proceso.

Frente a las modificaciones, se ve en primer lugar, que se incluye el término de un día para que el Tribunal decida sobre la admisión de la demanda una vez sea recibida en reparto. De la misma manera se reduce el tiempo de respuesta para el recurso de apelación de cinco a tres días. Además, se establece que el término de prescripción de la acción serán dos meses contados desde la fecha en que se levanta el acta de constatación del cese de actividades. El cambio de redacción que llama la atención es con relación a lo que deberá tener la demanda que alegue la ilegalidad de la huelga, así se expone lo siguiente:

“1. Designación del Tribunal ante el cual se dirige.

2.Nombre de las partes, sus representantes y su dirección electrónica o abonado telefónico para efectos de notificaciones; también, el de el apoderado judicial.

3. Lo que se pretende, expuesto con precisión y claridad con la expresión de los hechos y omisiones que sirvan de fundamento a la causal alegada.

*4. Las pruebas que sirvan de soporte a la causal alegada; entre ellas, **el acta de constatación del cese o suspensión de actividades levantada por el Inspector del Trabajo**”.*

Como se puede ver, se exigirá al demandante copia del acta de constatación del cese o suspensión de actividades que suscriba el Inspector del Trabajo para tal efecto. Lo anterior, puede dejar en una zona gris bajo nuestro criterio, debido a que,

diversa jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral, ha sentado que, a pesar de que se entienda que el acta de constatación de cese es una prueba fundamental dentro del proceso, esta no debe ser considerada como un requisito de procedibilidad (CSJ SL20094-2017, CSJ SL4601-2018, CSJ SL3046-2019). En este sentido, la norma sigue sin ser lo suficientemente clara sobre el papel que debe cumplir el Inspector de Trabajo dentro del proceso y qué tan esencial es dentro de la declaración de ilegalidad de la huelga.

Pesé a lo anterior, la reforma al Código Procesal Laboral está estructurada desde un enfoque práctico, toda vez que, unifica, clarifica y apuesta un proceso más expedito. Sin embargo, es claro que, existen puntos de mejora en aras de ser más acorde a la realidad judicial y empresarial del país.

4. *¿Y la Reforma Laboral qué tiene que ver?*

De acuerdo con lo descrito hasta el momento, se puede ver que, la Reforma Laboral y el Nuevo Código Procesal Laboral, presentan un choque conceptual que traerá dificultades en la práctica, veamos:

En primer lugar, la propuesta del gobierno entiende la huelga como un derecho fundamental, lo que ya pone de presente una posible discusión entre la jurisdicción constitucional y ordinaria laboral, respecto al procedimiento que se debe adelantar en estos casos. En segundo lugar, la reforma propone una flexibilización de las causales de ilegalidad de la huelga, lo cual genera un escenario de subjetividad y con ello, una probabilidad de incremento de escenarios de conflicto.

Todo lo anterior permite ver que hay una complejidad para entender cómo se lleva a cabo este tipo de situaciones, así como los factores que permean a la huelga, ocasionando que las propuestas normativas no se acomoden a las situaciones fácticas y complejicen tanto el ejercicio del derecho a la huelga como los procesos que pueden versar sobre este. En esto, se encuentra que hay una visión con una división bastante marcada dando a entender que todavía queda mucho camino para comprender y aportar a la discusión en materia colectiva, y en general en el mundo laboral.

A modo de cierre, no se niega que existe una necesidad inminente de unas reformas dentro del mundo laboral en Colombia y todo lo que abarca, reconociendo que las diferentes propuestas presentadas exponen puntos muy válidos, se encuentra que existe una complejidad sobre cómo se está viendo los diferentes aspectos que son transversales al derecho laboral por lo que las propuestas deben atender las realidades de quienes afecta.

Por: Sofia Carbonell Muñoz
scarbonel@scolalegal.com
6 de octubre de 2023