

## Conozca las características y limitaciones del derecho de huelga

En nuestro ordenamiento jurídico la huelga está reconocida expresamente como un derecho de los trabajadores y es un resultado esencial de la libertad sindical y de la negociación colectiva, cuya regulación corresponde preferente y de forma restrictiva al legislador, es decir, sin afectar su núcleo esencial, así lo sustentó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

La corporación reconoció que la huelga es una representación fundamental de la acción colectiva sindical y hace parte de un gran conjunto de ejercicios reivindicativos a disposición de los trabajadores, que se puede concebir autónomamente y que encuentra sustento en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en tanto prevé que las organizaciones sindicales pueden definir libremente, entre otras cosas, sus actividades y su programa de acción, comprendiendo el ejercicio de la huelga.

Con todo, agregó que este derecho constitucional solo puede ser restringido por el legislador cuando define los servicios públicos esenciales, conforme el artículo 56 de la Constitución Política.

### Servicio público esencial

Para efectos de determinar cuándo un servicio público es esencial y comprobar si existe una restricción para ir a la huelga, la jurisprudencia constitucional y ordinaria ha desarrollado dos factores fundamentales y concurrentes derivados del artículo 56 de la Carta Política:

**Factor formal**, dado en que el legislador de manera exclusiva y restrictiva es quien debe calificar el servicio público como esencial.

**Factor material**, en virtud del cual, adicionalmente, deben cumplirse ciertos parámetros y condiciones que permitan deducir que en el caso concreto se trata real y sustancialmente de un servicio esencial o vital para la comunidad.

Con base en varias providencias de la Corte Constitucional, la Sala Laboral precisó que la Constitución ha establecido dos requisitos diferentes para que se pueda excluir el derecho de huelga de una determinada actividad.

En primer término, es necesario que esta sea materialmente un servicio público esencial y desde el punto de vista formal es necesario que el legislador haya expresamente definido la actividad como servicio público esencial y restringido el derecho de huelga en ella.

Finalmente, concluyó que la identificación de un servicio público esencial, respecto del cual está prohibida la huelga, depende de la decisión del legislador en ese sentido, como también que con su suspensión se afecte la salud, la vida y la seguridad de la población, dependiendo de las particularidades propias de cada contexto y sin importar si su alteración es parcial o si se produce un daño efectivo sobre esos derechos (**M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz**).

**Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-25412018 (80409), Jul. 4/18.**

## Caricaturas



## MAGAZINE JURIDICO



**Ejemplar No. 9**  
**3a. Semana de septiembre de 2018**

### SECRETARIA DE ASUNTOS JURIDICOS SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA



**SINEDIAN**  
SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS DE LA  
DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES



Calle 36 # 14—03, Piso 3  
Teléfono: (057) 6 524431  
Correos electrónicos:  
bucaramanga@sinedian.org.co  
sinedian.bga@gmail.com

## **Ampliarían el plazo para demandar por acoso laboral**

Un proyecto de ley pretende modificar el artículo 18 de la Ley 1010 del 2006, que establece el término de caducidad para interponer acciones administrativas o judiciales para sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.

Es bueno precisar que la Ley 1010 normativiza la corrección, prevención y sanción de las conductas de acoso laboral.

Sin embargo, explica la exposición de motivos de esta iniciativa, en la práctica se ha hecho poco efectivo el acceso a la justicia para las víctimas de conductas de hostigamiento en el trabajo, como se evidencia en las pocas denuncias y escasos fallos sancionatorios, pese a la proliferación de esta conducta en las relaciones laborales.

En ese sentido, el artículo quedaría así:

**“Artículo 18. CADUCIDAD.** Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley. El simple reclamo del trabajador o empleador interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual”.

Dicha modificación ordena la contabilización del término de caducidad de tres años a partir del último acto u hostigamiento en la relación laboral, equiparándolo con las acciones laborales establecidas en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo. **Se debe recordar que, en la actualidad, el término de caducidad es de solo seis meses.**

### **Fundamento**

Uno de los principales propósitos de la iniciativa es acatar el mandato del artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que prescribe que toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que lo ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales.

Así, como el término actual para acudir a la justicia para las víctimas de estas conductas es de solo seis meses, se podría generar confusión en relación con lo dispuesto para las acciones laborales.

### **¿Qué constituye acoso laboral?**

Es sabido que el acoso laboral puede generar enfermedades profesionales, en especial “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar.

En este tipo de acoso suelen encontrarse presentes los siguientes elementos:

- Asimetría de las partes.
- Intención de dañar.
- Causación de un daño.
- Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.

Por último, la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura ha señalado las siguientes actuaciones y funciones adelantadas dentro del ámbito laboral que **no pueden considerarse como acoso:**

- Los actos destinados a mantener la disciplina.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- La formulación de circulares o memorandos.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios.
- Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes, así como de no incurrir en las prohibiciones.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

**Cámara de Representantes, Proyecto de ley 135/18C, Ago. 7/18.**

## **Conozca el proyecto que reduciría costos del SOAT**

El pasado 5 de septiembre, fue radicado un proyecto de ley que busca reducir gradualmente el costo de seguro obligatorio de accidentes de tránsito (SOAT) hasta lograr un descuento del 30 %, beneficiando a los conductores que han demostrado buenas conductas de tránsito, según explicó el autor de la iniciativa, el representante Alejandro Vega.

El propósito de la iniciativa, según la exposición de motivos, es incentivar a la población que está evadiendo la póliza para que acceda a sus beneficios y a través del buen comportamiento vial se disminuya el índice de accidentalidad y se acceda a un descuento en el valor final de la tarifa.

El texto propuesto modificaría la Ley 769 del 2002 incluyendo un nuevo artículo, el cual contempla que se reconocerán incentivos al propietario del vehículo cuando no se afecte el SOAT, así:

1. Durante su año de vigencia y cobertura tendría un descuento del 10 % del valor de la tarifa plena del siguiente año.
2. Durante dos años consecutivos tendría un descuento del 20 % del valor de la tarifa plena del siguiente año.
3. Durante tres o más años consecutivos tendría un descuento del 30 % del valor de la tarifa plena del siguiente año.

El proyecto advierte que en el momento que se afecte el seguro, sin importar el año en que ocurra, se perderá el beneficio de todo descuento al momento de la renovación.

**Cámara de Representantes, proyecto de ley 132/18C, Sep. 05/18.**