

Sí, en Ecopetrol  
tenemos derecho  
a la...



# HUELGA



En Memoria  
del Dr. Diego Montaña Cuéllar



*"Mi llegada al Partido Socialista me deparó la oportunidad de realizar la etapa más importante y más hermosa de mi vida: la lucha al lado de los trabajadores del petróleo".*

Una publicación de: Unión  
Sindical de la Industria del  
Petróleo.

Autor: Junta Directiva Nacional  
–Unión Sindical Obrera U.S.O.

Revisión:  
Jorge Iván Palacio Palacio  
Expresidente de la Corte  
Constitucional.

Desarrollo creativo:  
Corporación Lluvia de Orión.

Ilustraciones y adaptación:  
Róbinson Úsuga Henao.

Agosto de 2018.

Se autoriza la reproducción  
total o parcial de esta obra  
siempre que sea citada la  
fuente, y para fines educativos  
u otros fines que no sean  
comerciales.

Colombia.

# PRESENTACIÓN

Desde hace años las directivas de Ecopetrol, y en general de las empresas petroleras del país, manifiestan que en sus compañías no es posible ningún tipo de huelga. Cuando hay negociaciones colectivas afirman, sin sustento jurídico, que el conflicto, en caso de no solucionarse mediante arreglo directo, solo puede terminarse por un tribunal de arbitramento y desechan la huelga como derecho de los trabajadores, porque repiten que la industria petrolera es un "servicio público esencial".

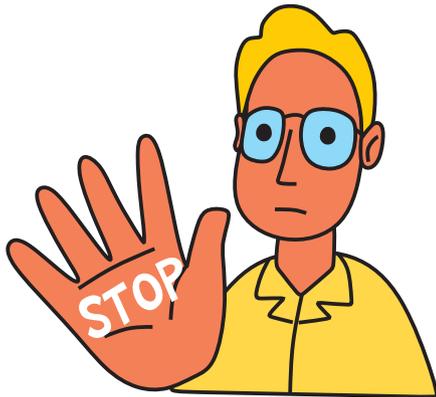
Lo que buscan esas afirmaciones es que los trabajadores no tengan en su inventario hacer el ejercicio de un derecho fundamental como es el de huelga. Se les intimida con despidos masivos y declaratorias de ilegalidad. Pero ha habido avances en materia legislativa, jurisprudencial e internacional que tienen que ver con el derecho de huelga de los trabajadores petroleros del país, precisamente gracias a la incansable labor de la USO.

Esta cartilla presenta a los trabajadores las razones que nos permiten afirmar que el derecho de huelga en Ecopetrol y en la industria petrolera es posible. Que el concepto de "servicio público esencial" impuesto al sector por la legislación laboral colombiana en 1953 ha ido cambiando con el tiempo, por la doctrina internacional del trabajo y los órganos de control de la OIT que han señalado con precisión que esta industria, si bien es importante y trascendental, no es esencial y es posible la huelga.

La última huelga de la USO en Ecopetrol fue en el 2004; 248 trabajadores fueron ilegalmente despedidos y reintegrados después porque el tiempo nos dio la razón.

Para el sindicato es importante que los trabajadores conozcan las características de este derecho en Colombia, para que, sin miedo, siempre tengan a su alcance los más importantes mecanismos con que cuentan para defenderse, para luchar por sus intereses, y en este caso particular, para defender la empresa del voraz apetito privatizador de los gobiernos neoliberales.

# ¿QUÉ ES EL DERECHO DE HUELGA?



Es el derecho que tienen los trabajadores de suspender pacíficamente sus actividades laborales como mecanismo de defensa, expresión y de protesta.

## CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO



## La huelga es entendida...

POR PARTE DE LA MÁS IMPORTANTE DOCTRINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO COMO UN

"instrumento fundamental de reequilibrio de las posiciones de fuerza y poder en las relaciones laborales, y por lo tanto, como instrumento de realización de la promesa constitucional de igualdad material entre todos los ciudadanos". \*



Nuestra legislación define este derecho como *"la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en el presente título"*. (Art. 429 del Código Sustantivo del Trabajo).

\* BAYLOS, A. "ESTADO DEMOCRÁTICO DE DERECHO Y AMPLIO RECONOCIMIENTO DE LA HUELGA" EN DERECHO LABORAL. TOMO LIV N 242. FUNDACIÓN CULTURA UNIVERSITARIA, MONTEVIDEO. 2011. P.2

# LO QUE DICE LA CORTE CONSTITUCIONAL

MAGISTRADO



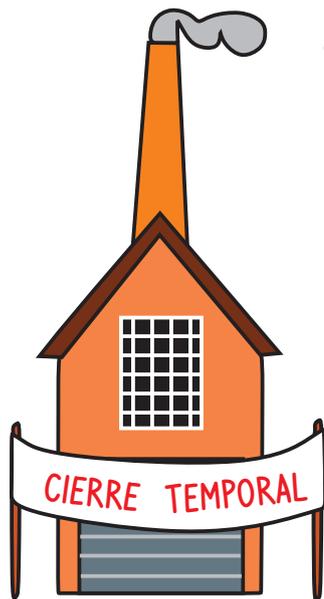
"El derecho a la huelga está estrechamente relacionado con los principios constitucionales de solidaridad, dignidad y participación (CP art. 1) y con la realización de un orden social justo (CP art. 2), por lo cual cumple finalidades fundamentales para el Estado social de derecho como: equilibrar las relaciones entre los patrones y los trabajadores, resolver los conflictos económicos colectivos de manera pacífica y materializar el respeto de la dignidad humana y de los derechos de los trabajadores".

CFR. C-122 DE 2012.

## La huelga es un derecho consagrado constitucionalmente

PARA LA DOCTRINA DE LOS TRABAJADORES, ES EL DERECHO A DEFENDER Y A AMPLIAR SUS DERECHOS.

¡Sí, tengo derechos!



Y está permitida en el Derecho, siempre que se cumplan los requisitos de Ley; es decir, se admite el cierre de la fábrica y la suspensión de actividades, únicamente si se cumplen los procedimientos legalmente previstos.

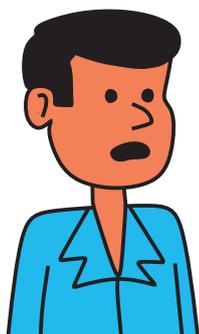


## Según la Corte Constitucional...

Los servicios públicos esenciales son aquellas actividades dirigidas a ""(...) protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales.""

SENTENCIA C-450 DE 1995.

Y en cuanto a lo  
“**esencial**” de  
un servicio  
público...



Fue la misma Corte Constitucional quien definió la esencialidad de un servicio público, en sentencia C-450 de 1995.

Según eso, **se considera como servicio público esencial a:**



LA BANCA CENTRAL Y LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.



LA SEGURIDAD SOCIAL (SALUD Y PENSIONES)



LA OPERACIÓN DEL TRANSPORTE PÚBLICO AÉREO, MARÍTIMO, FLUVIAL, FÉRREO, MASIVO Y TERRESTRE.

ENTRE OTROS, COMO LOS SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS, LOS SERVICIOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO -INPEC, Y LAS ACTIVIDADES DE LA DIRECCIÓN DE ADUANAS NACIONALES -DIAN.



Según la Corte Constitucional, los trabajadores que presten sus labores en algunos de estos Servicios Públicos Esenciales no pueden llamar a huelga.



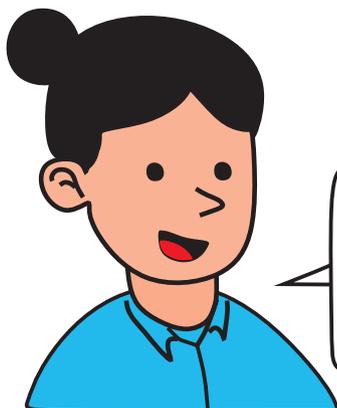


Ah, pero es que hay otra información que ustedes deben tener en cuenta, compañeros.

¿Sí? Qué información. Cuente a ver.



Vamos a la  
**HUELGA**  
para defender a Ecopetrol

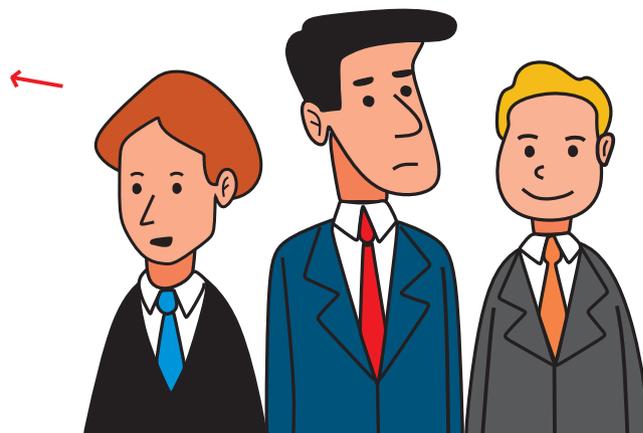


Lo primero es que el concepto de servicio público esencial ha cambiado a lo largo de los años y hoy por ejemplo, el sector petrolero, no es considerado como tal.

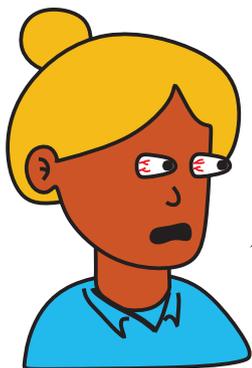
### COMISIÓN DE EXPERTOS OIT

Así lo ha sostenido pacíficamente durante mucho tiempo la Comisión de Expertos y los órganos de Control de la Organización Internacional del Trabajo.

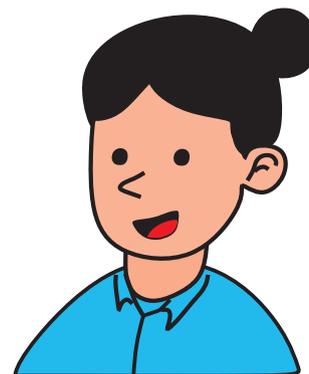
RECORDEMOS ENTONCES QUE NO CONSTITUYEN SERVICIOS ESENCIALES EN EL SENTIDO ESTRICTO DEL TÉRMINO:  
**"LOS SECTORES DEL PETRÓLEO".\***



\* RECOPIACIÓN DE DECISIONES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL, PUBLICADO EN 2006.



¡Pero cómo dices eso, Karla!  
Yo leí en un comunicado de la empresa  
que la explotación del petróleo sí es  
un servicio público esencial.



Sí, claro, según el Artículo 430 del Código  
Sustantivo del Trabajo, queda prohibida  
la huelga en los servicios públicos;  
y en el literal **H** se precisa que también  
constituyen servicio público las actividades  
de “explotación, transporte y distribución de  
petróleo y sus derivados, cuando estén  
destinadas al abastecimiento normal de  
combustibles del país, a juicio del gobierno”.

## Pero...



En 2014 fue demandado  
ese literal (el **H**) por  
inconstitucionalidad, y  
la Corte Constitucional  
determinó lo siguiente:

LA DEMANDA FUE  
INTERPUESTA POR  
REPRESENTANTES  
DE LA USO.



**"Específicamente en materia de petróleos, el Comité ha precisado que las actividades asociadas a él son un servicio público de gran importancia, razón por la cual puede ejercerse el derecho a la huelga siempre y cuando se establezca "...el mantenimiento de servicios mínimos negociados, concertados entre los sindicatos, los empleadores y las autoridades públicas en caso de huelga, de manera de asegurar que las necesidades básicas de los usuarios de los servicios son satisfechas".**

**PUNTO 2.6.3.1**



**"DE MODO QUE CUANDO SE EJERZA LA HUELGA, DEBEN ACORDARSE MÍNIMOS DE PRESTACIÓN CON EL FIN DE NO AFECTAR DE FORMA DESPROPORCIONADA A LOS USUARIOS".**

**PUNTO 2.6.3.2**



Pero algunos todavía tenemos en la mente el caso de Avianca. Salieron a huelga en 2017 y muchos pilotos fueron despedidos.

La discusión sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga de Avianca sigue vigente en los escenarios internacionales.

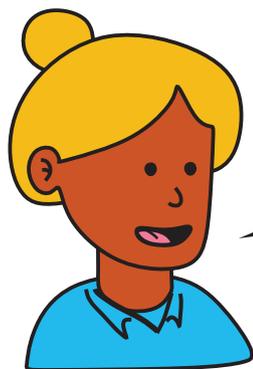


Pero básicamente lo que ocurrió en esa huelga es que la Corte Suprema consideró que no se decidió por la mayoría de los trabajadores de la empresa y que, conforme a la ley 336 de 1996, el transporte aéreo es un servicio público esencial, norma que se está estudiando en la Corte Constitucional.



LA DEMANDA FUE PRESENTADA EN LA CORTE CONSTITUCIONAL EL 4 DE DICIEMBRE DE 2017 Y ADMITIDA EL 29 DE ENERO DE 2018, CON RADICACIÓN D-12.516.

# ASÍ DEBE HACERSE LA HUELGA EN ECOJETROL



Muy bien. Y ya que estás tan enterada, dinos: ¿Cómo sería una huelga en Ecopetrol?

¡Claro! Pero primero, vamos por partes.

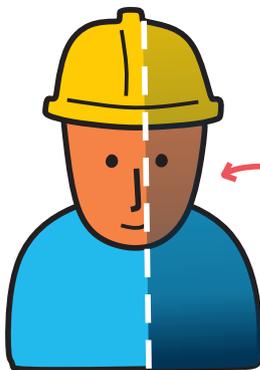


SEGÚN LOS DATOS OFICIALES DE ECOJETROL, LA EMPRESA TIENE

**9.282**  
TRABAJADORES

AL 27 DE ABRIL DE 2018,  
Y SEGÚN INFORMACIÓN  
SUMINISTRADA POR LA  
MISMA COMPAÑÍA, HABÍA

**9.429**  
TRABAJADORES EN LA EMPRESA



**ecopetrol**

A DICIEMBRE 31 DE 2017

**el 49,8%**

DE LOS EMPLEADOS EN ECOJETROL SE  
ENCONTRABAN AFILIADOS A ALGUNA DE LAS

**14** ORGANIZACIONES SINDICALES  
QUE COEXISTEN EN LA EMPRESA.

(CIFRA QUE HOY ES SUPERIOR DEBIDO A  
LA CRECIENTE TASA DE SINDICALIZACIÓN).

DE LOS CUALES

**3.541**

**están afiliados a la USO.**



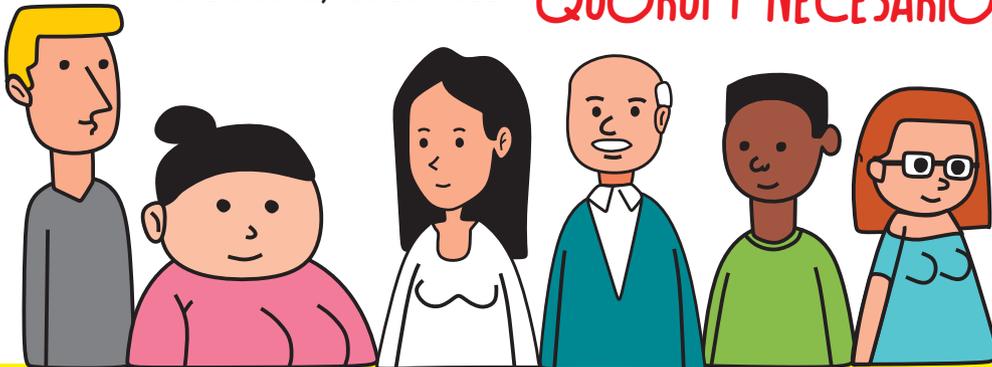
ASÍ LAS COSAS, RESPECTO DEL

## QUORUM NECESARIO

PARA APROBAR LEGALMENTE LA HUELGA, SE DEBEN APLICARSE LOS REQUISITOS EXIGIDOS POR EL ARTÍCULO

**444** del Código Sustantivo del Trabajo.

**Así:**



**1.**

Si los trabajadores sindicalizados **son menos de la mitad** de los trabajadores de la empresa, se requieren alrededor de...

**4.716**  
votos

**2.**

Si los trabajadores sindicalizados **son más de la mitad** de los trabajadores de la empresa se requieren...

**2.359**  
votos



a favor de la huelga.

Esta votación tendría lugar dentro de los

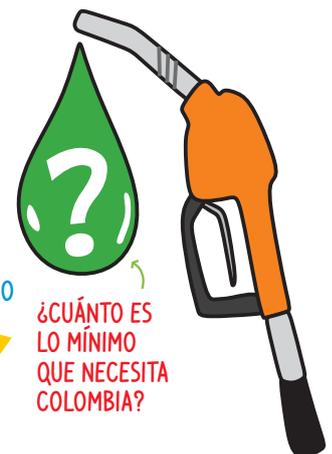


a la finalización de la etapa de arreglo directo de la negociación colectiva o en cualquier momento si se trata de otro tipo de huelga.

En el pliego de peticiones que recientemente radicamos, pedimos a Ecopetrol conformar una comisión para negociar los servicios mínimos necesarios para el país, a lo que Ecopetrol ha guardado absoluto silencio.

**UN SILENCIO SIMILAR HAN GUARDADO MINTRABAJO Y MINMINAS ANTE LA MISMA PREGUNTA:**

PESE A QUE EL ESTADO COLOMBIANO TIENE ABIERTO EN LA OIT EL EXPEDIENTE 2946, RELACIONADO CON EL TEMA.



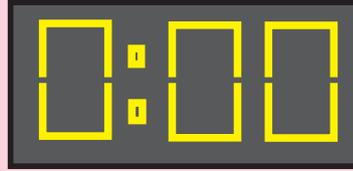
¿CUÁNTO ES LO MÍNIMO QUE NECESITA COLOMBIA?



SI LA EMPRESA Y EL GOBIERNO MANTIENEN SU SILENCIO, Y MIENTRAS LA LEY NO REGULE NADA AL RESPECTO, SERÁ EL SINDICATO EL QUE DECIDA, TÉCNICAMENTE, LO QUE NO SE SUSPENDERÍA EN EL CASO DE UNA HUELGA PARA RESPETAR LOS DERECHOS DE LA SOCIEDAD.

Si las mayorías deciden la huelga de forma favorable, la Junta Directiva del sindicato determinará la

**Hora Cero**

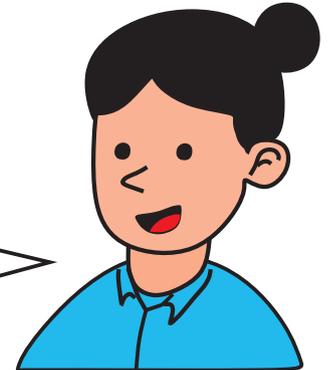


de la misma, que en todo caso no puede ser en menos de

**2 días**  
NI MÁS ALLÁ DE  
**10 días**

CONFORME LO EXIGE  
EL ARTÍCULO 445 DEL  
CÓDIGO SUSTANTIVO  
DEL TRABAJO.

Esta es una especie de preaviso para que la empresa se allane a las peticiones del sindicato. Decidida la hora cero, los trabajadores deben abandonar los sitios de trabajo de forma pacífica y ordenada, apagar los medios de producción y el Ministerio debe sellar los centros de trabajo previo inventario hecho entre la empresa, el sindicato y el Ministerio del Trabajo.



Según el artículo

**448**

DEL CÓDIGO SUSTANTIVO  
DEL TRABAJO...



“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 patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo”.

En el artículo

**447**

DEL CÓDIGO  
SUSTANTIVO  
DEL TRABAJO

RESPECTO  
AL SINDICATO  
TAMBIÉN ESTIPULA  
QUE...

"Los directores del movimiento pueden constituir "Comités de Huelga" que sirvan de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los empleadores o con sus representantes."

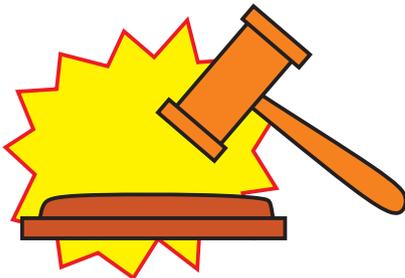


## ¿ECOPETROL PUEDE DESPEDIR POR LA HUELGA?



Pero a mí sí me da temor de que Ecopetrol me despida inmediatamente por participar en la huelga.

Tranquilo. Antes que nada, la empresa debe esperar a que los tribunales se pronuncien sobre la ilegalidad de la huelga.

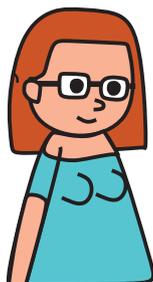


EN EL REMOTO CASO DE QUE LA HUELGA SEA DECLARADA ILEGAL, LA EMPRESA SOLO PUEDE DESPEDIR A LOS QUE PARTICIPARON ACTIVAMENTE EN ELLA, Y PARA ELLO DEBE HACER UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO.

## Sobre la conducta asumida por un trabajador dentro de una huelga...

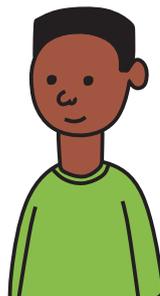
LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE LAS DISTINGUE ASÍ: \*

A



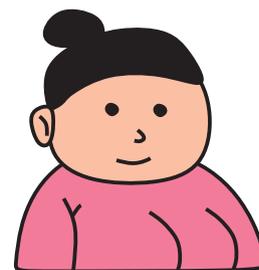
La del trabajador que participa activamente, promoviendo, dirigiendo u orientando el cese de actividades.

B



La del empleado que toma parte de la suspensión en forma pasiva y simplemente como consecuencia de su obligación de acatar la decisión mayoritaria que ha optado por la huelga.

C



La de quienes, declarada la ilegalidad de la suspensión de labores, persisten en ella, no regresan a sus actividades o no acatan la orden de reiniciación de los trabajos.



COMO SE DIJO, EN EL REMOTO CASO DE QUE LA HUELGA FUERA DECLARADA ILEGAL, LA EMPRESA SOLO PODRÍA DESPEDIR A LOS TRABAJADORES QUE ADOPTEN LAS CONDUCTAS DESCRITAS EN LOS LITERALES:

A y C

\* CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. SENTENCIA DE OCTUBRE 3 DE 1986, REITERADA RECIENTEMENTE EN SENTENCIA DE MARZO DE 1998.

En todo caso, para hacer cualquier despido debe aplicarse el procedimiento previsto en el decreto:

**2164 de 1959**

Y LAS RESOLUCIONES



y respetando siempre el derecho fundamental al debido proceso de los trabajadores como también lo ha dicho la Corte Constitucional en las sentencias:

**SU-036 de 1999**  
**y SU-432 de 2015**

EN TODO CASO, EL ÉXITO O EL FRACASO DE LA HUELGA DEPENDERÁ DE LA CORRELACIÓN DE FUERZAS, DEL NÚMERO DE TRABAJADORES QUE EJERZAN ESE DERECHO EN EL DÍA QUE INICIE EL CESE DE ACTIVIDADES.

**Entre más trabajadores acaten la directriz del sindicato, más impacto tendrá la huelga y más pronto serán escuchados**

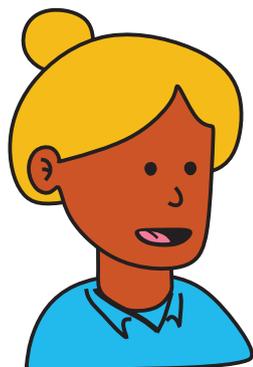
Aunque el derecho de huelga es colectivo, el éxito de la misma dependerá de la decisión individual que cada trabajador tome de ejercer su derecho a suspender labores como forma de protesta y mecanismo para hacerse escuchar.



En esa medida, para la USO es importante **suministrar la información oportuna** que el trabajador necesita para que no vacile en el momento de **ejercer este importante derecho.**

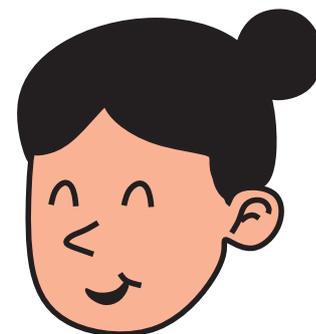


# SOBRE LA HUELGA DEL 2004 EN ECOPETROL



En 2004 se hizo una huelga y eso produjo despidos masivos en Ecopetrol. ¿Qué diferencias habría entre esa huelga y una que se haga en la actualidad?

¡Varias! La principal es que en el 2004 quien declaraba las huelgas ilegales era el Ministerio del Trabajo, en ese entonces el Ministerio de Protección Social. Hoy ese ministerio no tiene competencia. La segunda es que en ese entonces no existían ni los pronunciamientos de la Corte Constitucional ni de la OIT que son obligatorios para Colombia.

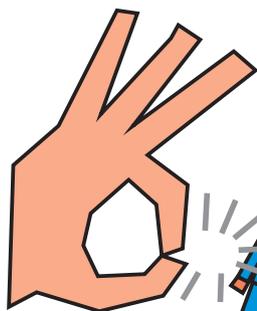


En el 2004 el Ministerio de Trabajo declaró ilegal la huelga a los pocos minutos de empezar. Hoy en día debe adelantarse un proceso judicial ante la justicia ordinaria que tiene varios procedimientos previos y en donde se garantiza el derecho de defensa de la organización sindical.

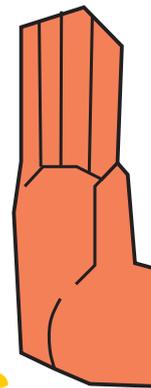


La resolución 1116 de 2004 con la que el Ministerio de Protección Social declaró ilegal la huelga de 2004, fue declarada contraria a derecho por el Consejo de Estado el

**27 de octubre de 2011.**



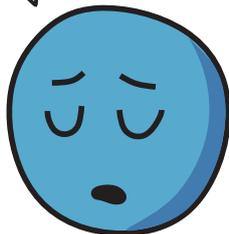
DEJANDO SIN PISO LOS DESPIDOS QUE CON ELLA SE PRODUCERON.



**Sí, fallamos**

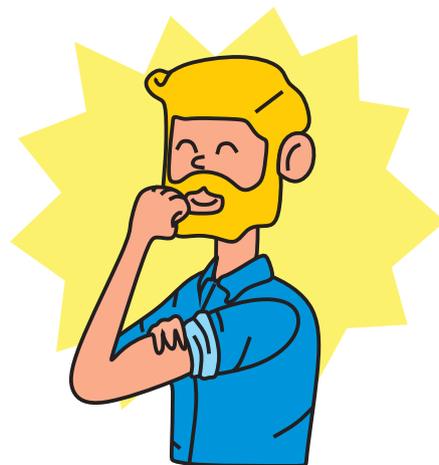


ECOPETROL



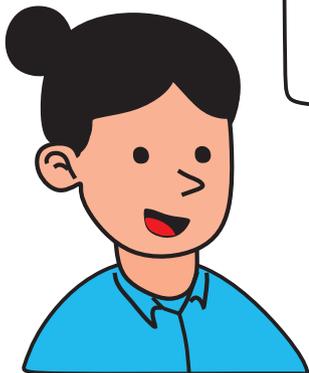
MINISTERIO DEL TRABAJO

EN CONCLUSIÓN, QUIENES ACTUARON CONTRARIO A DERECHO FUERON ECOPETROL, SU OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO, Y EL MINISTERIO DEL TRABAJO. EL TIEMPO LE DIO LA RAZÓN A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.



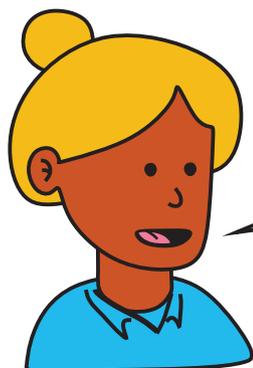
HOY TODOS LOS TRABAJADORES ARBITRARIAMENTE DESPIDIDOS ESTÁN REINTEGRADOS Y PLENAMENTE INDEMNIZADOS.

En todo caso, hay muchos motivos por los cuales debemos considerar a la huelga como algo positivo y necesario.

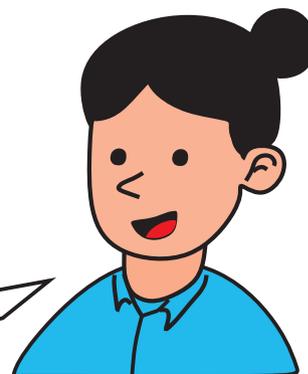


En la historia de los trabajadores petroleros colombianos se registran huelgas contractuales, de solidaridad y socio políticas que fueron declaradas legales como la de 1946 y la de 1948 que dio nacimiento posteriormente a Ecopetrol, ambas con resultados exitosos”.

# SÍ, LA HUELGA ES UN DERECHO



Algunas personas creen que no está bien hacer huelga. Me gustaría saber cuáles son las leyes que amparan este derecho.



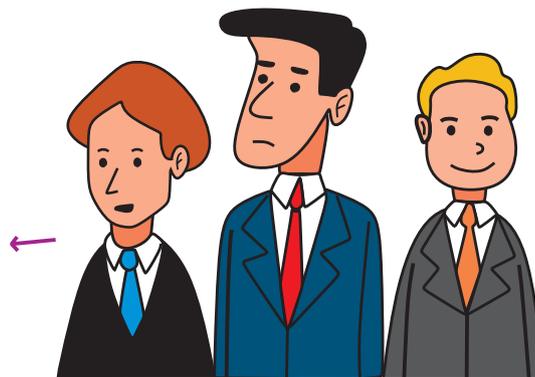
Bueno, lo primero es que el derecho de huelga está garantizado en el artículo 56 de nuestra Constitución Política.



PARA LA COMUNIDAD INTERNACIONAL EL DERECHO DE HUELGA ES UN DERECHO HUMANO, CONSAGRADO EN INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS, TANTO EN EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES ARTÍCULO 8, COMO EN LA DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE ARTÍCULO 22.

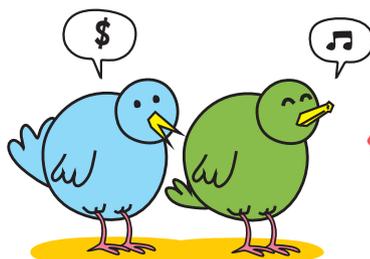
Por su parte la Comisión de Expertos de la OIT ha sostenido por décadas que el Convenio 87 establece el derecho y libertad de trabajadores y empleadores de conformar organizaciones con el objetivo de fomentar y defender sus intereses (art. 2 y 10 del convenio 87). Específicamente en los artículos 3, 4, 5, 6 del convenio 87 se establece que las organizaciones de trabajadores tienen la libertad de actuar, administrarse, darse sus reglamentos, federarse o confederarse, y realizar actividades, incluyendo la **huelga**.

COMISIÓN DE EXPERTOS OIT

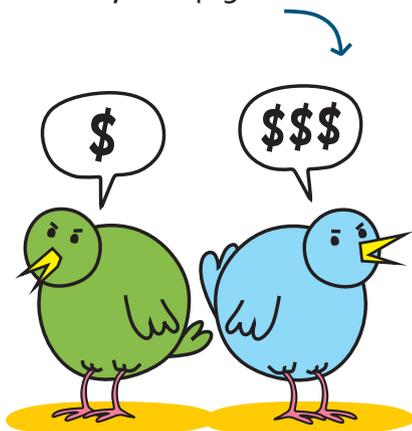


# EN COLOMBIA HAY VARIOS TIPOS DE HUELGA

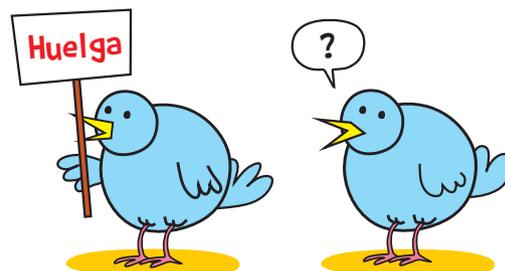
1. La declarada en desarrollo de un conflicto colectivo económico de trabajo y en aplicación del CST, art. 429.



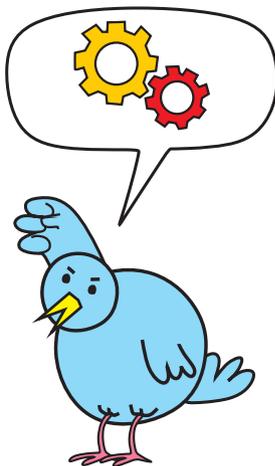
2. La que se realiza por causa del incumplimiento del empleador de sus obligaciones laborales o de la seguridad social frente a sus trabajadores, de acuerdo a lo prescrito en el literal «e» del CST, art. 379, modificado por la L. 584/2000 art. 7.



ESTE SERÍA EL TIPO DE HUELGA CON EL QUE NOS ACOMPAÑARÍAN TRABAJADORES DE EMPRESAS CONTRATISTAS Y DE OTRAS EMPRESAS PETROLERAS.



4. Para expresar posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que inciden en forma directa en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación o profesión de actividades.

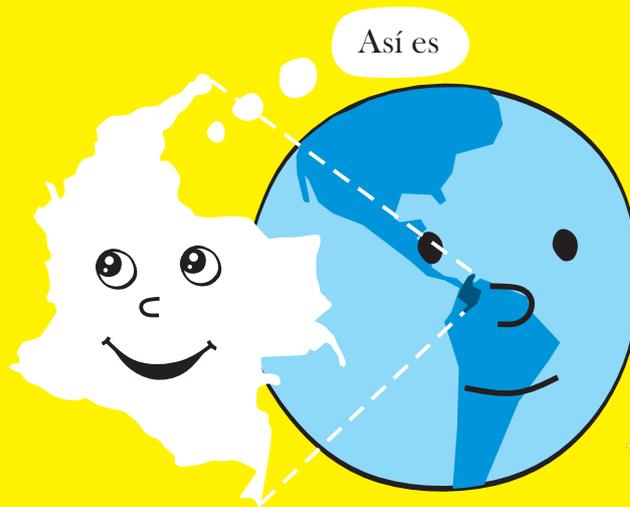


3. La huelga por solidaridad, que “consiste en la facultad que tienen los empleados sindicalizados o no sindicalizados, de participar en la huelga promovida por trabajadores de otra empresa o establecimiento que están inmersos en un conflicto laboral con su empleador. Es, pues, subsidiaria a la huelga principal que promueven los trabajadores directamente afectados”.

CORTE CONSTITUCIONAL,  
SENTENCIA C-858/08.

PRECISADA EN LA SENTENCIA CC C-201/02, Y  
RECORDADA POR ESTA CORPORACIÓN EN  
SENTENCIA CSJ SL868-2013.

La **huelga en el sector petrolero hoy es posible** gracias a la misma lucha de la USO, quien ha logrado progresivamente avances en este derecho luego de innumerables movilizaciones, pero también de **intensos debates jurídicos nacionales e internacionales**.



A través de una huelga la **USO** dio origen a



como **patrimonio estatal**.

Y por medio de muchas otras huelgas la Unión Sindical Obrera USO ha alcanzado derechos para los trabajadores petroleros del país, porque el ejercicio de este derecho ha sido *"el método por excelencia del que se han servido los trabajadores para conseguir la satisfacción de necesidad básicas correctoras de la desigualdad entre las clases"*. \*

Esperamos que este material sea útil para la campaña de sensibilización política de los trabajadores, que contribuya a disipar las dudas que vienen surgiendo y que sea un instrumento de organización y movilización en la defensa de nuestros intereses y los intereses del pueblo colombiano.



\* SANCHEZ M. O "LA HUELGA COMO DERECHO" U. CARLOS III, DYKINSON, MADRID. 1997. PÁG. 49.