



**Main Menu**

- Home
- Opinión
- Noticias
- Emisora

**Search**

Search

**Categories**

Elegir categoría

« ¿De qué nos protegen? – Por: Jaime Calderón Herrera

## El inevitable aumento de la protesta laboral – Por: Edwin Palma E

Publicado julio 7, 2020 | Por admin



Con o sin formas legales, con o sin sindicatos, la protesta laboral ha crecido en cantidad, calidad y en participantes en los últimos cinco años.

Es evidente la preocupación del empresariado y su gobierno por el aumento de la protesta social y en particular la producida por causas laborales, la que hacen miles de trabajadoras y trabajadores por todo el país. Mientras tanto empresarios y gobierno no se preguntan por como abrir canales racionales a la protesta laboral, sino en cómo impediría absolutamente, al mismo tiempo que reducen salarios, pensiones, estabilidad laboral y persiguen a los sindicatos.

Organismos como OIT, la OCDE, o el propio Departamento de Trabajo de los Estados Unidos llevan años recomendándoles seguir caminos más modernos, más democráticos. No se puede tapan el sol con las manos, en Colombia no hay democracia en las relaciones de trabajo [1], y la Constitución después de 29 años de expedida aún tiene prohibida la entrada a los sitios de trabajo, la inspección del trabajo es débil, la justicia no es eficaz y los mecanismos alternativos para atenderlos están en desuso [2].

Como bien lo señala el maestro Marcel Silva cuando se cierra la “válvula” del derecho laboral, (entendido por él como una válvula de escape del sistema capitalista) los trabajadores buscan protestar para mejorar sus condiciones de vida o eliminar la arbitrariedad. Algo similar dijo la Corte Suprema en su más reciente sentencia al concebir el derecho del trabajo como un “canalizador” del conflicto, “equilibrador” de las fuerzas a las que está llamado a servir.

El gobierno, los empresarios y las empresas ven el conflicto social y laboral como un defecto de la democracia, plantean la distopía de una sociedad sin conflicto, y sin ciudadanos, parece que sus modelos fueran el de China Popular o la Rusia de Putin. Consideran entonces que el conflicto social, esa anomalía de su democracia de clubes y salas VIP, debe tratarse como una guerra.

Defienden que los lugares de trabajo deben ser “pacificados”. [3] Defienden relaciones laborales enmarcadas en el artículo 213 de la Constitución, no en el capítulo de derechos fundamentales, lo normal en una democracia que se dice liberal bajo un Estado Social de Derecho. Se aplica aquí “un derecho laboral del enemigo”, en términos de la profesora Karena Caselles [4]. Pero como lo sentencia Dahrendorf, el conflicto es inevitable, es el motor de la historia. Es lo que mueve el desarrollo de las sociedades. Sería bueno que los gremios de los grandes empresarios y sus centros de pensamiento avanzaran hacia la modernidad.

Por ser inevitable, tenemos que advertirles a los empresarios (y al gobierno) que el hecho de que en 2018 tan solo se hayan realizado dos huelgas, no quiere decir que el conflicto laboral esté desapareciendo. O lo vaya a hacer. Al contrario, con o sin formas legales, con o sin sindicatos, la protesta laboral ha crecido en cantidad, calidad y en participantes en los últimos cinco años. Los sindicatos, los sindicalistas y los trabajadores estamos buscando a diario nuevas formas de promover ese conflicto, más allá de la negociación colectiva. Por fuera de ella. Fundiendo los reclamos laborales en las protestas sociales.

Recientemente el sindicato de Falabella, logró recoger 30.000 firmas virtuales y una tendencia en Twitter que presionó a la empresa a un acuerdo en el marco de la pandemia, mejor, que el que unilateralmente les había impuesto a sus 4.000 trabajadores. El sindicato, con 120 afiliados no se quedó quieto. En el marco de la pandemia se han fundado sindicatos como el de los vendedores de zapatos en el centro de la capital o el de los trabajadores de Call Centers.

Para la más reciente asamblea de accionistas de **Ecopetrol** en abril, la USO posicionó una tendencia (#MasacreLaboral) para denunciar los miles de despidos que hicieron las empresas contratistas de la estatal aprovechando la crisis. Mientras escribo estas líneas, dos dirigentes sindicales de la USO están encadenados en el machin petrolero ubicado en la sede principal de la empresa en Bogotá, 400 trabajadores ocupan y controlan el sistema de transporte de hidrocarburos y miles de trabajadores han salido a hacer plantones, marchas, y movilizaciones, guardando siempre los protocolos biosanitarios.

La reciente sentencia de la Corte Suprema[5] nos abre un amplio campo de maniobra para la protesta laboral sin riesgos judiciales, al comprender el derecho de huelga como un “fenómeno mucho más complejo capaz de cubrir variadas finalidades siempre que sean de interés para los trabajadores”.

Ya desde 2012, empezó a proteger acciones colectivas diferentes a la huelga como los plantones, los mítines, las ocupaciones de los centros de trabajo, los piquetes, encuadrándolos todos en acciones legítimas asociadas al derecho a la protesta y a la libertad de expresión, no solo en asuntos estrictamente laborales, sino aquellas que disienten de decisiones políticas con efectos laborales. Sintraelecol[6], Sindesena[7] y Sintraemdes[8] han sido protagonistas de sentencias asociadas a este derecho. En un caso que protagonizó la USO en 2015[9], la Corte estimó que la ocupación de los sitios de trabajo por parte de trabajadores fuera de su jornada laboral es una actividad de protesta legítima.

Ahora, la idea de cualquier acción de protesta es incomodar, llamar la atención, no solo de los empresarios, sino de las autoridades. Es romper la normalidad. No tiene ningún sentido una acción de protesta si no se saca de la cotidianidad a las empresas, a las autoridades y también a la ciudadanía.

Eso lo reconoció la Corte al señalar que la anomalía alrededor de las protestas “son cuestiones connaturales de ese mecanismo de presión, que, por lo mismo, resulta conflictivo, dado que busca entorpecer en un grado inferior el desarrollo normal de las actividades del empleador, de lo contrario, no llamaría su atención y no tendría ningún sentido acudir a esa forma de expresión por parte de los trabajadores.”

Cuenta la historia que grandes huelgas han cambiado la historia de la humanidad, para nombrar algunas destacamos la revuelta en el Haymarket en 1886 liderada por los anarquistas que hoy conocemos como los “Martines de Chicago” y que reivindicó la jornada de trabajo de 8 horas, la huelga de 1905 en Rusia que desató el proceso político y social que terminó con la autocracia del Zar Nicolas II y llevó a la revolución de 1917, la huelga liderada por Lech Walesa contra el comunismo en 1980 en Polonia o la de los metalúrgicos en Brasil, liderada por Lula, que originó el Partido de los Trabajadores y sus triunfos electorales.

Tendrán que seguir siendo las protestas y la huelgas las que cambien el curso de la historia, las que recuperen la dignidad del trabajo y las que nos permitan vivir una democracia real. Esta columna es una invitación a no desfallecer, a seguir protestando.

**Este artículo también lo puede leer en BVirtual “la nueva forma de escuchar radio” – para instalar la aplicación: Para Android – dar [click aquí](#)**

**Los usuarios de Iphone pueden descargar la nueva forma de escuchar radio dando [click aquí](#)**

**Le puede interesar:** [El caso del capitán Junco](#)

[El partido de mi papá](#)

[Fraude](#)

[¿De qué nos protegen?](#)

[Empleo](#)

**Para leer más noticias de Barrancabermeja y el Magdalena Medio pueden dar [click aquí](#)**

\*\*\*\*\*

[1] “La empresa es el lugar en el que más se manifiestan las desigualdades: las focaliza, las concentra, las radicaliza. Pero al mismo tiempo es el lugar en el que es más difícil reducirlas, porque como enseñan los sociólogos del trabajo, la empresa puede transitar desde el régimen monárquico al republicano, pero nunca podrá ser democrática, aquí la inversión de los papeles entre gobierno y oposición es inadmisibles” Romagnoli, U., El Derecho, el Trabajo y la Historia. Traducido por Maria Tomadini. Vol. 39. Madrid: Consejo Económico y Social CES, 1997

[2] Al respecto recomiendo leer: “MASC y conflictos laborales en Colombia” LOPEZ, Juan Pablo y VILLAMIL, Edwin. Edit. Tirant lo blanch. Universidad Javeriana. Bogotá. 2020.

[3] Baylos, A., Derecho del Trabajo: modelo para armar. Madrid: Trotta, 1991. Citado por Caselles, Hernández Karena.

[4] Caselles H. Karena. “Derecho laboral del enemigo. Apuntes para la discusión”. “Revista de Derecho Social Latinoamérica”. Numero. 3-4 2017. Pág. 59

[5] CSJ Sala Laboral Rad. 81296 del 24 de junio de 2020.

[6] CSJ Sala Laboral. Rad. 56576 del 4 de julio de 2012.

[7] CSJ Sala Laboral. Rad. 46177 del 12 de septiembre de 2012.

[8] CSJ Sala Laboral. Rad. 85305 del 9 de octubre de 2019

[9] CSJ Sala Laboral. Rad. 77563 del 14 de febrero de 2018.



### Comments

0 comments

0 Comments Sort by **Oldest** ▾

Facebook Comments Plugin

Publicado en [Edwin Palma](#) | Etiquetado [Laboral](#), [protesta](#), [sindicatos](#)