



Verdades y mitos sobre la huelga y, ¿Qué dice la ley al respecto?



En este documento, se abordan algunos de los mitos y verdades sobre el derecho de huelga, aclarando malentendidos que se han generado a través de declaraciones de funcionarios de la Vicepresidencia de Gestión Humana en varias regionales y videoconferencias. Aquí se presentan los puntos clave:

1. ¿Qué es la huelga?

La huelga es un ****derecho fundamental de los trabajadores****, reconocido en la legislación nacional e internacional. Se define como la ****suspensión colectiva y temporal de las actividades laborales****, lo que implica que los trabajadores dejan de prestar el servicio de manera ****presencial o virtual****. Este derecho se ejerce como un mecanismo de ****presión**** para que se mejoren las condiciones laborales y salariales de los empleados, buscando una respuesta a las demandas relacionadas con ****salarios justos, mejores condiciones de trabajo, y el respeto por sus derechos****. La huelga es una herramienta legal que permite a los trabajadores movilizarse de manera pacífica para conseguir que sus intereses sean atendidos.

2. ¿Quién garantiza el derecho de huelga?

El derecho de huelga está garantizado por el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3. ¿En qué servicios está prohibida la huelga?

La huelga está prohibida en los servicios públicos esenciales que son fundamentales para garantizar una vida digna y a los cuales todos los ciudadanos tienen derecho. Estos incluyen: agua potable, alcantarillado, electricidad, transporte, comunicaciones, aseo, telefonía y distribución de gas combustible.

4. ¿Para qué se implementa una huelga?

La huelga se implementa como un mecanismo para lograr el cumplimiento de las finalidades fundamentales del Estado Social de Derecho, tales como equilibrar las relaciones entre empleadores y empleados, resolver pacíficamente los conflictos económicos colectivos, y materializar el respeto a la dignidad humana y los derechos laborales.

5. ¿Cómo afecta la huelga la relación laboral?

La huelga no afecta la relación laboral. El derecho de huelga no altera el vínculo entre el trabajador y la empresa, ni la relación jurídica contractual. Los trabajadores en huelga no buscan romper su vínculo laboral, sino utilizar este derecho como una presión para lograr mejoras en las condiciones de trabajo.



QR Vinculaciones



Verdades y mitos sobre la huelga y, ¿Qué dice la ley al respecto?



6. ¿Alguna vez se ha planteado una huelga dentro del Banco Agrario de Colombia?

Sí, en 2020, en plena pandemia, se planteó una huelga virtual por parte de **UTESFINCOL**, siendo el primer sindicato en Colombia en intentar una huelga de forma no presencial. Aunque la huelga obtuvo 1,200 votos a favor, no fue posible llevarla a cabo porque la ley exige la aprobación del 50% más uno de los empleados de la entidad para que se materialice.

7. ¿Durante la huelga los empleados dejan de percibir su salario?

Sí, es cierto que durante la huelga, los empleados no perciben salario, ya que el empleador no está obligado a pagar por el tiempo no trabajado. Sin embargo, muchos consideran que es preferible dejar de recibir salario por unos días y ejercer presión, en lugar de permitir que continúen las violaciones a los derechos de los trabajadores, como el acoso laboral, la imposición de metas inalcanzables, o la aplicación excesiva de la cláusula presuntiva que deja a los empleados sin indemnización alguna.

Este documento busca adarar algunos de los conceptos erróneos que se han difundido sobre la huelga y resaltar la importancia de comprender la legalidad y el derecho detrás de este mecanismo de presión laboral.

8. ¿Qué beneficios se pueden conseguir con la huelga?

- **La huelga puede ser una herramienta efectiva para lograr diversas mejoras en las condiciones laborales.** Algunos de los beneficios que los empleados pueden obtener a través de la huelga incluyen:

Mejores condiciones laborales: Esto puede implicar una mejora en el ambiente de trabajo, condiciones de seguridad, reducción de cargas laborales injustas que hoy promueven los horarios extendidos y jornadas extras de trabajo.

- **Respeto por un trabajo digno y bien remunerado:** Los empleados pueden luchar por salarios más justos y beneficios adicionales que garanticen una vida digna.

- **Minimizar el acoso laboral:** La huelga puede servir como una medida para reducir prácticas de acoso laboral que afectan a los empleados en el desempeño de sus funciones.

- **Reducir la presión por metas inalcanzables:** En muchos casos, la presión por cumplir metas poco realistas puede afectar la salud mental y física de los empleados. La huelga puede ser una vía para exigir metas más alcanzables y razonables.

- **Eliminar la cláusula presuntiva de los contratos de trabajo:** Este es uno de los logros más importantes que se pueden alcanzar a través de la huelga. La cláusula presuntiva, que afecta las indemnizaciones por despido, ha sido eliminada en empresas como **Colpensiones**, **Fondo Nacional del Ahorro** y **Empresas Públicas de Medellín** gracias a la presión de los empleados y la firma de acuerdos extra convencionales.



Manizales Caldas, 28 de Octubre de 2024

USEF.SI



Verdades y mitos sobre la huelga y, ¿Qué dice la ley al respecto?



El Derecho a la Huelga según la OIT y la Constitución Política

El derecho a la huelga ha sido reconocido y defendido por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** desde 1952. La **OIT** lo considera como un "medio legítimo fundamental" para que los trabajadores y sus organizaciones promuevan y defiendan sus intereses económicos y sociales. En 1996, la OIT formuló esta idea de manera clara en los párrafos 473-475 de su documento.

Este derecho ha sido ratificado por la **Corte Constitucional de Colombia**, que en su sentencia **C-201 de 2002**, y en otras posteriores (C-691 de 2008, C-466 de 2008, C-349 de 2009), ratificó la huelga como un derecho fundamental protegido por la Constitución.

Rechazo a la postura de la Directiva del Banco Agrario de Colombia

El **Banco Agrario de Colombia** ha sido criticado por no reconocer la huelga como un derecho internacional y constitucional. Esta postura es considerada ilegítima por los sindicatos, ya que el derecho a la huelga forma parte de un principio de **solidaridad**, **dignidad** y **participación** que busca resolver los conflictos laborales por medios democráticos. Los trabajadores, como la parte más débil de la relación laboral, tienen derecho a medidas que los protejan, tal como lo estipula el Estado.

La importancia de reconocer la huelga

La organización sindical **USEF S.I.** enfatiza la necesidad de dar a conocer la verdad sobre la huelga y su legitimidad, para evitar que los empleados sean confundidos por intentos de las directivas del Banco para infundir pánico colectivo respecto a un derecho legal y legítimo. La frase **"Cuando se trata por todos los medios de confundir a las personas, tarde o temprano las piezas terminan encajando y se descubre la verdad"** se usa para ilustrar cómo, eventualmente, la realidad saldrá a la luz y se reconocerá el derecho de los trabajadores a recurrir a la huelga.

¡Los BanAgrarios exigimos se respeten nuestros Derechos Humanos!

Cordial saludo,

Junta Directiva USEF.S.I.
Delegados Nacionales
Subdirectivas Nacionales



Banco Agrario
de Colombia