



EN BREVES PALABRAS

Martín Eduardo Botero¹

EL ANTICONSTITUCIONAL DECRETO DE CONMOCIÓN INTERIOR APROBADO POR EL EJECUTIVO COLOMBIANO: RESPONSABILIDADES POLÍTICAS Y CONSTITUCIONALES

No se necesita ser un cultor del Derecho para aprehender y comprender la clara violación de la Carta constitucional colombiana, que ha tenido lugar con la expedición del decreto de Conmoción Interior aprobado del Ejecutivo, orientado a la finalidad de someter la legítima huelga (íntimamente ligada al ejercicio de la libertad sindical) de la rama judicial colombiana. Las responsabilidades que de allí se derivan, en cabeza del Gobierno, se tendrán ante el pueblo colombiano y frente a la entera comunidad internacional.

Mientras terminaba esta exposición he leído con estupor la declaración del Fiscal General de la Nación, quien estimula al Ejecutivo para que, pese al levantamiento del paro, mantenga en vigor la Conmoción Interior por «razones de justicia». Definitivamente, perdió una gran oportunidad para estar en silencio.

Antes de examinar en detalle la cuestión, veamos las normas que rigen estas materias:

La Constitución colombiana en el Artículo 53 dispone: «(...) Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna». Seguidamente establece el artículo 56: «Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las

¹ Profesor de Derecho. Bolonia, Italia. Procuratore Legale Bolonia (Italia).

Los derechos en cuestión son elementos vitales para el desarrollo de los objetivos generales de la sociedad, y conforman la médula básica e irrenunciable del estatuto jurídico del individuo. Por lo tanto, el contenido o núcleo esencial de tales derechos no puede ser quebrantado por el propio Estado, ni por otras personas o poderes. Si ello se aceptara, se estaría atentando contra la dignidad de la persona, que la Constitución garantiza.

Entre los derechos constitucionales vinculados a las libertades, en el ámbito público y en los aspectos económicos y sociales, hallamos: en cuanto a lo primero, derecho a la igualdad ante la ley y prohibición de ciertas discriminaciones en el contenido de la ley; y derecho de petición —es decir, de poder dirigirse a las autoridades públicas y obtener sus respuestas—; en cuanto a los segundos, libertad de sindicación, que a su vez implica no obligación de afiliarse, ni prohibición de hacerlo; derecho de huelga; derecho a la negociación colectiva; derecho y deber de trabajo: que incluye a su vez otros derechos fundamentales como son: libre elección de profesión u oficio, promoción a través del puesto de trabajo y mejora del puesto, remuneración suficiente y no discriminación en el trabajo por razones de origen, raza, edad o sexo en el trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT, el derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. Internacionalmente, el cese pacífico de actividades laborales es reconocido como un derecho fundamental de los trabajadores (derecho de huelga), constitutivo de la libertad sindical; consiste básicamente en dejar de trabajar con el objetivo de conseguir ventajas laborales o sociales.

La libertad sindical se compone de dos derechos a saber: (i) El derecho a la libertad (en su forma más primitiva, referido a la posibilidad de elegir, con independencia de factores externos, el destino propio); y (ii) simultáneamente el derecho a la asociación. Ambos son derechos inherentes a la esencia humana, luego la libertad sindical es un derecho inherente a la esencia humana y por tanto a ella se transmiten las consecuencias respectivas.

Se parte entonces de la idea del derecho de asociación que, aplicado al ámbito de las relaciones laborales, reconoce la posibilidad de conformar sindicatos u otras organizaciones colectivas cuyo objetivo principal es la defensa de los intereses de los trabajadores (fundado en dos ideas: 1. Las relaciones colectivas favorecen más a los trabajadores; y 2. La asociación es un derecho de los trabajadores, por lo que ningún trabajador puede ser obligado ni constreñido a asociarse en contra de su voluntad, ni compelido a no hacerlo (lo que equivale decir que el derecho de asociarse se funda en la libertad).

Siendo ello así y partiendo de la definición básica de libertad antes expuesta, debe llegarse a la conclusión según la cual la libertad es un derecho natural, esto es, que tiene el hombre por la naturaleza misma de su condición. Por ende, tanto el concepto de libertad como el de asociación son inherentes a los derechos humanos fundamentales y, siendo ello así, al hablar de libertad sindical –como especie de libertad de asociación– se le imprime, patenta y sella su carácter como derecho humano fundamental; y con ello –desde luego– las consecuencias respectivas.

En síntesis, la libertad sindical resulta de esa fusión de la teoría de los derechos humanos y el derecho del trabajo; este último, con marcado énfasis en el Derecho Colectivo del Trabajo y que califica Villasmil (2003) como aquello con lo cual alcanzó el Derecho del Trabajo una de las más notables experiencias de enriquecimiento del Derecho en toda su historia. (p.85).

De acuerdo con estas consideraciones, observamos en concreto que, por definición (vistas las razones invocadas y el propósito perseguido), el Estado de Conmoción Interior decretado por el Ejecutivo colombiano no solo constituye una grave violación a los tratados internacionales en la materia sino también a los derechos de libertad del trabajador en su más íntimo contenido de derecho humano fundamental. Más aún, para declarar la conmoción interior –exige la Carta– debe existir una grave perturbación del orden público «que atente de manera inminente contra la estabilidad institucional, la seguridad del Estado, o la convivencia ciudadana»; y agrega, en lo atinente a la forma de alcanzar fórmulas sobre los conflictos de trabajo: «Una comisión permanente, integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales.

O sea, se trata de dos temas que necesitan un análisis diferente: a) Una es la perturbación del orden público –¿desde cuándo el ejercicio y la práctica de un derecho fundamental pueden ser conjurados mediante el uso ordinario de los poderes de las autoridades de policía?–; b) Otra cosa bien distinta es el uso de las posibilidades de negociación colectiva y huelga, incorporadas a un derecho fundamental blindado por la Constitución (a sabiendas, por el Gobierno, de que existe una ley (como dispone la Constitución) que reglamenta tal derecho y sus expresiones.

Sinceramente, la confusión está en una pésima interpretación de la Constitución colombiana por parte del Ejecutivo y de sus adeptos. No se puede confundir el derecho de huelga con una perturbación del orden público.

En consecuencia, en nuestro concepto, la Corte Constitucional colombiana no debería sólo declarar anticonstitucional el decreto llamado en causa sino

también aducir y hacer efectivas las responsabilidades políticas de quienes han ocasionado esta distorsión, toda vez que la propia Carta (art. 214) las consagra en cabeza del Presidente y los ministros cuando declaran el Estado excepcional sin haberse configurado las causas contempladas en la norma de normas.