

**REDEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE HUELGA EN EL MARCO ACTUAL DEL
DERECHO LABORAL COLOMBIANO**

AUTORES:

**JULIANA OTERO GARCES
DANIEL ANDRES PAZ ERAZO**

Presentado para optar al título de Abogado

Director:

DR JUAN MANUEL GUERRERO MELO



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
CARRERA DE DERECHO
BOGOTÁ, D.C.
JULIO DE 2018**

**REDEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE HUELGA EN EL MARCO ACTUAL DEL
DERECHO LABORAL COLOMBIANO**



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
CARRERA DE DERECHO
BOGOTÁ, D.C.
JULIO DE 2018**

Tabla de contenido

Resumen	6
Introducción.....	7
Capítulo I. Contexto histórico de la huelga en Colombia	9
1.1. Origen y la aplicación de la huelga en el escenario internacional	9
1.2. La huelga dentro del marco nacional colombiano	11
1.2.1. Huelga Bananera	15
1.2.2. Huelga textil	16
1.2.3. La huelga de los trabajadores del sector bancario.....	18
Capítulo II: concepto de huelga.....	21
2.1. Huelga desde el punto de vista político:	21
2.2. Huelga desde la perspectiva sociológica.....	23
2.3. La huelga desde el punto de vista jurídico:.....	25
Capítulo III: fuentes jurídicas de la huelga.....	31
3.1. Normas Internacionales:	31
3.2. Constitución Política de 1991 y Ley Laboral Colombiana:.....	32
Capítulo IV: clasificación de la huelga en Colombia:.....	39
4.1. Huelga derivada de los procesos de negociación colectiva:	41
4.2. Huelga imputable al empleador:	46
4.3. Huelga por solidaridad.....	48
Capítulo V: Efectos de la huelga.....	51
5.1. Efectos para el Empleador:	51
5.2. Efectos para el Trabajador:	55
5.3. Efectos para el Estado:.....	56

Capítulo VI: huelga parcial.....	57
Capítulo VII: Límites al derecho de huelga.....	62
7.1. Límites en la legislación internacional.	62
7.2. Límites constitucionales.....	64
7.2.1. Los servicios públicos esenciales.....	66
7.3. Límites legales.	70
7.4. Breve análisis de la necesidad de reglamentación de los servicios públicos esenciales en Colombia.....	73
Capítulo VIII: ilegalidad del cese de actividades.	79
8.1. Cuando se desarrollan en servicios públicos esenciales	79
8.1.1. Corte constitucional.....	79
8.1.2. Corte Suprema de Justicia:	83
8.2. Cuando la huelga se desarrolla a través de mecanismos de violencia:	86
8.3. Ilegalidad por incumplimiento de las reglas de votación, mayorías y términos en el desarrollo de la huelga.	88
8.3.1. Incumplimiento de las reglas de convocatoria y mayorías :	88
8.3.2. Incumplimiento de términos para el desarrollo o inicio de la huelga:	89
8.4. Conclusiones:.....	93
Capítulo IX. Necesidad de la redefinición de la huelga en Colombia y retos frente al entendimiento del concepto de protesta social	95
9. Conclusiones.....	100
10. Bibliografía.....	103

INDICE DE FIGURAS:

figura 1 Análisis dinámico.....	83
---------------------------------	----

Resumen

La presente investigación es una importante guía para el entendimiento de los retos y riesgos que representaría impulsar en este coyuntural momento, una propuesta legislativa o incluso reglamentaria que redefina la huelga, pues podrían confluír interés que den apertura a esta figura y generen una mayor inseguridad jurídica o un retroceso al avance que hasta hoy tenemos en el concepto de huelga desde la perspectiva legal y jurisprudencial.

Palabras Claves: Huelga, Redefinición, Protesta Social, Limites.

Introducción

La huelga ha sido históricamente un mecanismo legítimo utilizado por los trabajadores para presionar la firma de convenciones o acuerdos colectivos del trabajo que cumplan o estén cercanos a cumplir las peticiones formuladas por los mismos, bien en el escenario de un proceso de negociación colectiva del trabajo, o bien para exigir el cumplimiento de sus derechos por parte del empleador, razón por la cual el estudio de esta institución jurídico laboral, permitirá estructurar un correcto entendimiento de uno de los problemas más relevantes que se presenta en el derecho laboral colombiano y en la administración de las relaciones laborales colectivas, como lo es, la huelga en el marco actual del derecho del trabajo en Colombia.

En el contexto antes planteado, resulta claro que el entendimiento y definición del derecho a la huelga, debe estar enmarcado en la realidad económica, política y social que actualmente atravesamos en Colombia, por las siguientes razones: 1) El derecho del trabajo y las relaciones laborales por su naturaleza son dinámicas y no estáticas; 2) Colombia se está enfrentando a un cambio en la estructura de las relaciones políticas, laborales y sociales, situación que impactará el entendimiento del derecho a la huelga desde las nuevas formas de concebirlas y desarrollarla, hasta el impacto que el concepto de protesta social pueda tener en la concepción de la Huelga ; 3) El movimiento huelguístico puede ser comprendido de una forma anquilosada, más aún cuando la huelga a través de la historia, ha permitido desarrollar ciertas regulaciones laborales.

Así las cosas, este trabajo de grado pretende abordar el derecho a la huelga desde su historia, conceptualización, tipología, limitaciones, desarrollo y su correspondiente impacto en la actualidad jurídica, política y social Colombiana, investigación que consideramos pertinente, más aún, cuando la firma del acuerdo de paz entre el Gobierno Colombiano y las FARC EP, sin

duda alguna fijará un nuevo marco de entendimiento de las relaciones laborales y en especial de la huelga vista como un ejercicio del derecho a la “protesta social”.

Al respecto, es importante señalar que durante aproximadamente cincuenta (50) años, Colombia fue un Estado que vivió en guerra, razón por la cual el Gobierno de Colombia y las FARC-EP en el año 2012 iniciaron formalmente una negociación, buscando llegar a un acuerdo que permita terminar con el conflicto armado más antiguo que ha vivido Colombia. Es así, como el 24 de noviembre de 2016 se firma el acuerdo final de paz entre las partes, encontrándonos en este momento en el desarrollo y definición del marco jurídico y político para su implementación. En este escenario, el post- conflicto, como podríamos llamarle a este momento histórico, será, sin duda alguna un generador de nuevas realidades que traerán consigo la redefinición de diferentes instituciones jurídicas, que velen por la garantía de todos los derechos y deberes establecidos en el acuerdo, entre ellos la garantía de la “protesta social”, mecanismo que podría fortalecer los movimientos huelguísticos de las organizaciones sindicales y movimientos sociales, teniendo como fin último la búsqueda de una mayor y mejor participación ciudadana (Osorio, 2017).

Finalmente través del estudio y análisis de la regulación actual de la huelga en Colombia, de sus desarrollos jurisprudenciales y a través de normas internacionales del trabajo (NIT), pretendemos determinar si es necesaria una redefinición del concepto de huelga en el derecho del trabajo Colombiano, o si la interpretación, redefinición y limitaciones que de la figura se ha dado a través de decisiones judiciales es suficiente para que en el país existe una adecuada seguridad jurídica de este tema en la nueva realidad política, jurídica, social y económica que atraviesa Colombia.

Capítulo I. Contexto histórico de la huelga en Colombia

En este capítulo se busca analizar el desarrollo histórico que ha tenido la huelga en Colombia con el fin de conocer los antecedentes más relevantes que permitan estructurar un contexto adecuado de la precitada figura y de esta manera identificar los objetivos perseguidos por el movimiento huelguístico en cada uno de los conflictos laborales tomados como casos de estudio.

Desde la perspectiva antes señalada, abordaremos el análisis del contexto histórico desde dos momentos: 1) El origen y la aplicación de la huelga en el escenario internacional, determinando su influencia en Colombia; y 2) Las huelgas hito en el derecho laboral colombiano, como la huelga de las bananeras, las trabajadoras textiles, los trabajadores azucareros, entre otras.

1.1. Origen y la aplicación de la huelga en el escenario internacional

El origen de la figura de la huelga se da aproximadamente a partir del año de 1768 en Inglaterra¹, surgiendo como una figura por medio de la cual, la clase trabajadora, expresaba su oposición y descontento respecto de las condiciones políticas, sociales y laborales en las cuales se encontraban. Sin embargo, es a partir de la revolución industrial cuando el movimiento huelguístico toma una mayor importancia en países como España, Francia y Estados Unidos, los cuales tuvieron para esta época un importante desarrollo industrial, que vino acompañado de un incremento de la conflictividad entre la clase trabajadora y el capital representado en los propietarios o directivos de las grandes industrias².

¹ Porret (2009) “El Reino Unido tuvo lugar a mediados del S. XVIII el inicio de la Revolución Industrial también fue el primer país en que surgieron los movimientos asociativos con lo que aparecieron gran variedad de organizaciones sociales, sindicales y políticas” (p. 570).

² Desde nuestro punto de vista, consideramos que en lo que respecta al periodo de la revolución industrial, podríamos inferir que el hecho de que un mayor desarrollo de las empresas (de cualquier tipo) e incluso de la economía en un país, que genere un incremento de la fuerza laboral, tiene la **potencialidad** de generar mayor conflictividad laboral y la posibilidad del desarrollo de protestas.

De las fuentes consultadas (Dolléans, 1936), se puede determinar que el origen de la confrontación laboral a la que hemos hecho referencia, se da gracias a la excesiva explotación de los trabajadores y la baja remuneración que se les otorgaba como contraprestación de sus servicios.

En este contexto, la huelga era tomada por los trabajadores como un medio para paralizar sus funciones laborales y de esta manera ejercer presión sobre el empleador con el fin de exigir un mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, para esta época, el cese de actividades venía acompañado de actos de violencia por parte de los patronos, quienes buscaban de forma arbitraria mantener el control y evitar un estancamiento en la producción de sus industrias.

Bajo este contexto, la primera actuación del Estado como respuesta a lo que para entonces se conocía como simple cese de actividades por vía de hecho, era descalificar y volver esta inactividad laboral una conducta delictiva. Así por ejemplo, en Francia e Inglaterra, era un delito realizar cualquier tipo de paro de carácter laboral (como lo hacía el Código Penal Francés en donde se considera que la huelga es un delito) (Perez-Olivarea, 2009, PP.4-5), esto en muchos casos se daba por el gran poder que tenían los dueños de las fábricas, quienes manipulaban al Estado para que la economía no se viera afectada (Dolléans, 1936, pp. 37-38). Desde nuestro punto de vista, consideramos que es importante señalar que en este momento la falta de regulación permitía que se generaran cesaciones de actividades por cualquier motivo, sin tener claros los límites de los paros, lo que necesariamente generaba inseguridad en los industriales, siendo esta una demostración de que la falta de reglamentación clara en este tema podría conllevar a enfrentamientos que generan graves perjuicios tanto a empleadores como trabajadores.

La grave crisis social originada como consecuencia del choque entre la clase obrera y los propietarios de las industrias, demostraron la necesidad de intervención del Estado, quien poco a poco fue reconociendo derechos laborales como respuesta a la presión ejercida por los trabajadores, los cuales hasta ese momento no contaban con ninguna legislación que pudiera protegerlos. Con lo anterior se identifica que la huelga desde sus orígenes es un mecanismo de presión que ejercen los trabajadores para alcanzar sus peticiones.

Es así como a nivel internacional en la historia, se puede identificar que la huelga se caracteriza por ser un mecanismo de presión tanto para los empleadores como para el estado, de tal forma que se empiezan a expedir normas laborales de carácter general que buscan la protección de arbitrariedades. Los primeros logros del movimiento huelguístico están asociados con la expedición de normas que comienzan a regular las jornadas de trabajo, los salarios y demás derechos laborales hasta llegar finalmente a la reglamentación de la huelga.

1.2. La huelga dentro del marco nacional colombiano

Ahora bien, dentro el marco nacional el desarrollo de la huelga se ha visto marcado por dos factores. En primer lugar por los antecedentes internacionales que ya hemos visto, y en segundo lugar nos encontramos con el crecimiento en la economía nacional, la cual generó un desarrollo en diferentes campos como el agrícola, el transporte, el petrolero, entre otros, aumentando notablemente el número de trabajadores dentro de las industrias y con estos (al igual que en el marco internacional) los conflictos entre la clase obrera y los empleadores, generándose de esta forma la aparición no solo de la figura de la huelga sino también del sindicalismo en Colombia como un instrumento político que le permite a los trabajadores obtener una representatividad importante para llevar sus propuestas a nivel empresarial y estatal.

Para autores como Archila (2009), el desarrollo de la huelga en Colombia se debe dividir en tres (3) periodos de tiempo. El primero está comprendido entre los años **1946 a 1949** - Este periodo se caracterizó por la tendencia huelguística influenciada por el contexto internacional, el segundo periodo se desarrolla entre los años **1950 a 1956** – tiempo que se caracterizó por el desaparecimiento de la huelga como consecuencia de la prohibición ejercida por el Estado con el fin de proteger el sector industrial, y finalmente un tercer periodo a partir del año **1957 a 1960** caracterizado como un renacer de la protesta obrera en Colombia.

Así las cosas, Para principios del siglo XX, antes de 1946, no existía un desarrollo normativo que regulará el mecanismo, ni el proceso por el cual la clase trabajadora pudiera reclamar, ni acordar un mejoramiento en sus condiciones de trabajo. En este momento histórico las asociaciones obreras se regulan bajo las normas del código civil, las cuales eran impropias para el tema.

En los años 1845 a 1849, con la reforma económica de Nueva Granada surge una revolución social liderada por los artesanos, empezándose a constituir los movimientos obreros. En 1849 la sociedad de artesanos advirtió al Estado que si se ingresaban productos al país que lograran sacar a este gremio del mercado iban a hacer una revuelta de estado, finalmente esta situación no se generó gracias a que se eligió un candidato liberal que no permitió que dichos productos ingresaran al mercado nacional. (Albert, 2017, párr. 6)³

Es hasta el año de 1919 que se expiden las leyes 78 y 21, donde se establecieron por primera vez parámetros referentes a la huelga. Autores como Moncayo (2009) advierten que estas normas no se ocupaban de:

³ Texto que también fue encontrado en los apuntes de clase de Derecho Laboral Colectivo, dictadas por los Doctores Carlos Henán Godoy Fajardo, Santiago Martínez Méndez y Arturo Mejía Ávila en la Pontificia Universidad Javeriana, en el año 2016.

Los aspectos relacionados con la oportunidad y la forma de cesación del trabajo, sino que se ocupaba principalmente del hecho mismo del abandono del trabajo que provoca la paralización de la unidad fabril o empresarial, con independencia del número de trabajadores comprometidos en la acción y de los mecanismos o procedimientos de concentración que la hayan precedido. (p. 97)

Para el precitado autor, en ese momento histórico, la huelga era el mecanismo legítimo para exigir únicamente el mejoramiento de las condiciones retributivas e higiénicas del trabajo o para evitar el desmejoramiento de ellas, siempre y cuando se realicen de forma pacífica.

En este punto de la historia la Ley 78 de 1919, definía la huelga de la siguiente manera:

Entiéndase por huelga el abandono del trabajo en una o varias fábricas o empresas industriales o agrícolas, abandono convenido o aceptado voluntariamente por un número tal de empleados, obreros o trabajadores, que produzcan la suspensión del funcionamiento de las fábricas o empresas, y con las condiciones siguientes: 1.- Que su objeto sea mejorar las condiciones retributivas del trabajo, tales como jornales o salarios, horas de trabajo, condiciones higiénicas, etc., o sostener las condiciones actuales cuando se trata de desmejorarlas, y 2.- Que el abandono del trabajo se efectúe y se sostenga en forma pacífica. (Art. 1)

A partir de la expedición de dichas leyes el Estado buscó reglamentar un mecanismo más eficaz y menos represivo que las acciones penales, de las cuales se servía anteriormente para persuadir los continuos conflictos que se estaban generando entre la clase trabajadora y los dueños de las industrias debido al continuo crecimiento de la economía.

Posteriormente, en la reforma constitucional de 1936, en el artículo 18 se estableció el derecho de Huelga, lo cual reflejaba en un desarrollo y un avance por parte del órgano legislativo en dicha materia, sin embargo es en el gobierno de Alfonso López Pumarejo en donde nuevamente se prohibió la Huelga, como una medida a la crisis política que padecía para ese momento el país. Tuvieron que pasar cerca de 8 años para que bajo la presidencia de Alberto Lleras Camargo, se restableciera y regulará nuevamente el derecho a la Huelga mediante el Decreto 2350 de 1944 y la Ley 6 de 1945. Lo anterior permitió que en el año de 1950, mediante la expedición del actual Código Sustantivo del trabajo, se definiera el concepto de huelga, el cual se encuentra vigente en Colombia hasta el día de hoy, adicionalmente se limitó el ejercicio de la Huelga en los lugares de trabajo en donde se esté prestando un servicio público esencial (Báez, 2017).

Teniendo en cuenta lo anterior, se hizo necesario dentro de la legislación Colombiana determinar que se consideraba un servicio público, razón por la cual a partir de “1956 se promulgó el Decreto 753 mediante el cual se definió la noción de servicio público, **el cual se tomó** de la legislación francesa, **como** todo servicio que satisfaga necesidades de la comunidad” (Báez, 2017, p. 8; en negrilla palabras propias del autor). Adicionalmente vale la pena señalar que dentro de dicho decreto se facultó al presidente de la república para determinar qué actividades constituían un servicio público esencial (Báez, 2017).

Con posterioridad al año de 1960, se empezó a consolidar en materia legislativa no solo el concepto de la figura de la Huelga sino también sus requisitos y el papel que juria el estado en el desarrollo de la misma, es por eso que mediante el Decreto Ley 2351 de 1965, se facultó a la Policía Nacional para intervenir en la Huelga con el fin de garantizar un desarrollo pacífico.

Posteriormente en el año de 1968, se expidió la Ley 47 de 1968 la cual derogó el artículo 1 del Decreto 753 de 1956, en el cual le quitó la facultad al poder ejecutivo y se la transfirió al órgano legislativo para determinar que se consideraba un servicio público. Finalmente debemos mencionar que es a partir de la Constitución de 1991, en el capítulo segundo en el cual se trató lo relativo a los derechos sociales, económicos y culturales, en donde se reconoció el deber de garantizar el derecho a la huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. A partir de ese momento, Lo anterior la figura de la Huelga ha tenido un gran avance no sólo normativo sino también jurisprudencial el cual observaremos con mayor detenimiento durante el desarrollo de dicha tesis. (Báez, 2017).

Ahora bien, es importante señalar que acompañado al desarrollo normativo de la Huelga en Colombia, se han venido generando, diversos conflictos históricos entre la clase obrera y las grandes empresas nacionales y extranjeras en Colombia, en los cuales la figura de la huelga ha cobrado gran relevancia al convertirse en el mecanismo idóneo para declarar la inconformidad de las condiciones laborales en las que se encontraban los trabajadores y presionar la aceptación de las peticiones realizadas por la fuerza obrera. Por tal razón analizaremos a profundidad el contexto de cada caso.

1.2.1. Huelga Bananera

Esta huelga, tuvo lugar en el departamento del Magdalena en el año de 1928, en el que participaron la compañía norteamericana United Fruit Company, el gobierno Colombiano y los trabajadores de la compañía.

Las fuentes consultadas Archila y Torres (2009) señalan que debido a la continua inconformidad de los trabajadores por las indebidas condiciones laborales en las cuales se encontraban, pero especialmente por los abusos cometidos por parte de la United Fruit Company,

con la permisividad del Estado, el seis (6) de octubre de 1928, se organizó una reunión por parte de los delegados de todos los obreros de la zona bananera en la cual se decidió crear la Unión Sindical de Trabajadores del Magdalena quienes presentarían ante las oficinas del Inspector de trabajo un pliego de peticiones compuesto por nueve (9) puntos en los que se solicitaba especialmente un mejoramiento en las condiciones de salubridad de los trabajadores y un serie de peticiones de carácter económico. Las continuas evasivas por parte del gerente de la compañía a reunirse con los representantes del sindicato, generaron malestar, desencadenando en la declaración de la Huelga por parte del grupo obrero, hecho el cual fue rechazado no solo por la compañía United Fruit Company, sino también por el Gobierno nacional, quien ordenaría la disolución del grupo obrero mediante el uso de la fuerza, lo cual dejó como saldo la muerte de trece (13) personas y diecinueve (19) heridos según el gobierno nacional, sin embargo diferente autores se atreven a afirmar que fueron muchas más muertes. Este hecho no pasó desapercibido en Colombia, ya que marcó en la práctica el principio de la historia de la huelga en Colombia, dejando como saldo protestas por parte de diferentes sectores políticos del país y adicionalmente el retiro de la compañía United Fruit Company de Colombia. Este suceso es muy importante, ya que pese a que inicialmente la huelga se caracteriza por ser la vía de hecho en la cual se evidencia actos violentos, esta poco a poco se va convirtiendo en el medio de presión idóneo ejecutado por parte de los trabajadores con el fin de alcanzar el reconocimiento de sus intereses y presionar a los empleadores al reconocimiento de unas garantías asociadas con las peticiones formuladas por la organización sindical.

1.2.2. Huelga textil

Su origen se dio dentro de la industria textilera el cuatro (4) de noviembre de 1975, como consecuencia del desacuerdo de los trabajadores de la textilera Vanytex respecto a las

condiciones laborales que les eran ofrecidas por la empresa. Inicialmente el grupo de trabajadores, compuesto principalmente por mujeres presentaron un pliego de peticiones a la empresa con el fin de que se les reconozca un mejoramiento en sus salarios , hecho el cual fue rechazado por parte de la compañía la cual despidió 14 trabajadoras, lo que desencadenaría en el inicio de la Huelga por parte de las trabajadoras prolongada por 85 días, haciéndose necesario la presencia nuevamente del Estado, finalmente la huelga se disolvió mediante la presencia de la policía quienes mediante el uso de la fuerza dispersarían a las trabajadoras con el fin de retomar el control de la empresa y de esta forma permitir el reinicio de su actividad económica.

El origen de la huelga se ve marcado por el descontento de las trabajadoras por las condiciones laborales ofrecidas por parte de la empresa textilera y adicionalmente por la imposición de jornadas de trabajo excesivas, las cuales no eran bien remuneradas teniendo en cuenta el gran desarrollo que tuvo el sector textilero en Colombia, que de acuerdo al material consultado dejaba grandes ganancias en sus propietarios.

Desde el principio del conflicto, la organización sindical que aprueba el pliego de peticiones en una asamblea general conviene que este se debe acompañar mediante movilizaciones de los trabajadores alrededor de la ciudad, evidenciando las malas condiciones laborales ofrecidas por Vanytex, hecho que generaría una mayor presión en la compañía.

Autores como Sánchez (1981) como se citó en Sánchez (2009) señalan:

[Que] Durante la etapa de arreglo directo en la negociación, se organizaron comités en las secciones con el fin de bajar la producción, que se fueron radicalizando con movilizaciones, incluyendo el bloqueo a la pretensión de la empresa de sacar maquinas. Adicionalmente, cada vez que se sanciona a una trabajadora, se bajaba inmediatamente la producción y se hacían mítines de protesta. (p. 255)

Medidas que buscaban presionar a los propietarios de las industrias al afectar de forma directa su economía, reduciendo sus ganancias al disminuir su producción.

La huelga de las trabajadoras alcanza gran relevancia en el país, pero especialmente en la ciudad de Bogotá, al caracterizarse por tener como protagonistas a las mujeres, quienes expresaban a la sociedad su descontento por las precarias condiciones laborales que les ofrecían, trabajadoras que manifestaban su desacuerdo por el rechazo del gobierno nacional a la huelga, quien adicionalmente proponía el tribunal de arbitramento como el medio idóneo para zanjar estas diferencias.

Debido al largo periodo que tuvo la huelga, esta se convirtió en un triunfo para la clase sindicalista, quienes mediante actos como la parálisis en la producción económica de la empresa evidenciaron el medio idóneo para presionar a las empresas a un pronto arreglo durante la etapa de arreglo directo de un conflicto colectivo de trabajo. Adicionalmente se reconoce como un triunfo el hecho de haber mantenido la huelga durante ochenta y cinco (85) días, sin que haya sido declarada ilegal por parte del Gobierno, hecho que generó una motivación en los diversos sindicatos de diferentes sectores económicos quienes motivados por los hechos mencionados iniciarían un movimiento huelguístico con el fin de alcanzar sus intereses.

Lo anterior evidencia que las huelgas o los ceses de actividades que constituyen un hito en Colombia, generan un fortalecimiento del movimiento sindical, incentivando mayor activismo en la conformación de organizaciones sindicales, promoción de conflictos colectivos de trabajo y desarrollo de protestas.

1.2.3. La huelga de los trabajadores del sector bancario

La huelga del sector bancario a diferencia de las ya mencionadas, cobra una gran importancia no solo porque se da dentro de un sector económico con gran protección y de gran importancia

para el país como es el bancario, sino también por que evidencia la unión de los trabajadores de los diferentes bancos de tal forma que se convierte en una lucha sindical promovida por un sindicato de industria, en donde se evidencia la actuación solidaria de este tipo de organizaciones sindicales.

El movimiento sindical estuvo compuesto por sindicatos de trabajadores del Banco Popular, de la asociación de trabajadores del Banco Central Hipotecario y del Sindicato de Trabajadores del Banco Cafetero. El conflicto entre sindicato y empresas se caracterizó por el reclamo de los trabajadores a un mejoramiento en sus condiciones salariales, al reconocimiento de unas jornadas de trabajo más favorables para los trabajadores y adicionalmente al reconocimiento de unas garantías sindicales.

Debido a los antecedentes huelguísticos en Colombia, los cuales arrojaban resultados positivos, especialmente dentro del sector bancario, el 25 de febrero de 1976 inicia el cese de actividades en varios bancos, hecho que es reprimido de forma inmediata por parte del Gobierno, quien interviene mediante la fuerza pública con el fin de evitar la parálisis del sector bancario en Colombia. Rápidamente el Ministerio del Trabajo declara ilegal la huelga e incentiva a los trabajadores a recurrir al tribunal de arbitramento, como el mecanismo establecido legalmente para dirimir su conflicto, hecho que no es aceptado y es visto con desconfianza por parte del gremio sindical al considerar el tribunal de arbitramento como un mecanismo de resolución del conflicto colectivo de trabajo, que según la teoría sindical deja en desventaja a la organización de trabajadores, al tener la tendencia de que dos (2) de los tres (3) árbitros sean afines al sector empresarial, en este caso, a los Bancos.

Debido a la intensa lucha, se evidencia el apoyo de sindicatos no solo del sector bancario, sino también de sindicatos de diferentes sectores como el de RIOPAILA del sector azucarero, Vanitex

del sector textil, entre otros. La Huelga duro ciento ochenta (180) días, hecho que se convirtió en un triunfo por parte de los sindicatos, no solo por su duración, al ser el paro más largo a nivel en todo un sector económico del país, sino también contra la imposición del tribunal de arbitramento por parte del Gobierno Nacional (Sánchez, 2009).

Oscar Agudelo, dirigente de la Huelga en el BCH y militante del Bloque socialista, destaca como los principales logros del movimiento: 1) el despertar político de los trabajadores, que resulto brusco porque no tenían la suficiente educación política; 2) entender la necesidad de unificar las luchas; 3) lograr desenmascarar los “fatídicos” tribunales de Arbitramento; y, 4) el papel primordial de la huelga de hambre que logro despertar la dormida solidaridad proletaria. (Sánchez, 2009, p. 286)

Esta lucha de la clase sindical deja en evidencia el desacuerdo de parte de los trabajadores de la figura del tribunal de arbitramento como el medio para solucionar sus conflictos (hipótesis que actualmente aún mantienen las organizaciones sindicales), al dar cuenta de una presunta inequidad en el nombramiento de uno de los tres (3) árbitros por parte del Gobierno nacional, aduciendo una tendencia de favorecimiento a las empresas.

En conclusión, después de analizar el contexto histórico y las características de cada escenario planteado, identificamos que la huelga se convirtió en el mecanismo de presión que por excelencia utilizan las organizaciones sindicales, para buscar lograr sus reivindicaciones y prerrogativas laborales. En este mismo sentido identificamos que la unidad de la clase trabajadora y la magnitud que logre tener el movimiento huelguístico en cuanto a cantidad de participantes o adiciones solidarias de otras organizaciones sindicales, han sido factores importantes para que la cesación de actividades tenga los resultados obtenidos (mayor presión para empleadores y Estado).

Finalmente debemos señalar , **que consideramos** que en la mayoría de los escenarios, las organizaciones sindicales han encontrado en la huelga un escenario de presión propicio, no solo para lograr las reivindicaciones laborales solicitadas en el pliego de peticiones, sino también para lograr exhibición e interlocución pública y generar presión a diferentes niveles, circunstancias que ratifican una fuerte connotación e influencia política, no solo de los sindicatos, sino en general del derecho colectivo del trabajo.

En línea con lo anterior, es importante destacar en la huelga no solo tiene un espíritu de reivindicación laboral, sino también se identifica su esencia política, puesto que en los conflictos colectivos de trabajo las organizaciones sindicales buscan tanto prerrogativas laborales, como el reconocimiento público de ser un interlocutor político válido, que a través de mecanismos de presión, como la cesación de actividades busca hacerse escuchar.

Capítulo II: concepto de huelga.

Ya hemos visto en el capítulo anterior como la huelga ha evolucionado a través del tiempo, configurándose como un elemento importante del derecho colectivo de trabajo, que inicialmente fue prohibido y reprimido, después tolerado y hoy en día constituye un derecho de los trabajadores.

Ahora bien, con el fin de entender el concepto de huelga, y con ello sentar la base conceptual sobre la cual trabajaremos en los capítulos posteriores, mostramos a continuación diferentes puntos de vista desde los cuales se ha construido lo que hoy en día se entiende como huelga:

2.1. Huelga desde el punto de vista político:

La huelga política puede ser vista de dos formas, 1) por un lado como aquella que nace de la búsqueda de intereses extra laborales; y 2) por otro lado como aquella que nace de intereses laborales y termina convirtiéndose en una huelga política.

En lo que respecta a la huelga política vista como aquella que nace de la búsqueda de intereses extra laborales, no existe discusión alguna, pues la doctrina la ha entendido como aquella que promueve el rechazo o apoyo al gobierno o a sus planes y medidas generales (Ospina, 2011). En ese sentido Héctor Santos Azuela, considera que la huelga política es “aquellas que tienen como objeto presionar el aparato del gobierno e incluso buscar espacios dentro de la esfera de poder político” (Santos, 1997, p. 323).

En cuanto a la huelga política vista como aquella que nace de intereses laborales y termina convirtiéndose en una huelga política, se ha generado cierto debate, pues en la práctica ha sido un poco complicado diferenciar este tipo de huelga, con las huelgas que se basan en cuestiones profesionales o laborales. Así lo ha expresado la Comisión de Expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT, al considerar que las políticas sobre salarios que toma un gobierno repercuten directamente en los intereses de los trabajadores y empleadores (Vallejo, 2009), por lo que será difícil distinguir si lo que provoca esta huelga es un estado de inconformidad con los lineamientos de la política laboral establecida por el gobierno, o si por el contrario su fundamento como tal es la relación entre empleador y empleado.

Finalmente, es importante resaltar que la Corte Constitucional, en Sentencia C- 858 (2008) señaló en relación con la huelga política que:

(...) No posee una finalidad de reivindicación laboral, ni va dirigida contra el empleador, sino que tiende a ejercitar presión sobre órganos y autoridades del Estado, para lograr objetivos distintos a soluciones de los problemas que conciernen a los trabajadores, en materia de salarios, empleo,

protección social y de nivel de vida, u otros de índole semejante. La huelga política deja de ser entonces una cesación pacífica y colectiva de labores, para asumir un carácter que trasciende el ámbito meramente laboral, pudiendo llevar al empleo de métodos antidemocráticos que contrasten con el ordenamiento superior, no sólo en su general planteamiento programático, sino también, y más específicamente, en las normas que determinan los medios lícitos e idóneos para la manifestación y realización de la voluntad popular. La huelga política no encuentra cabida en el ordenamiento superior por cuanto no está orientada a la defensa de los intereses económicos y profesionales de los trabajadores, sino otros de distinta naturaleza. (párr. 6)

2.2. Huelga desde la perspectiva sociológica

La huelga vista como un hecho social, es un fenómeno histórico e igualmente es uno de los mejores mecanismos de revolución y presión para lograr conquistas laborales y políticas, tal como lo vimos en el capítulo anterior.

A continuación, presentaremos dos perspectivas sociológicas que enmarcan, a nuestro parecer dos de las concepciones más importantes para la noción de huelga:

- **La doctrina social católica:** Para Juan Pablo II la huelga es el:

Bloqueo del trabajo, como de una especie de ultimátum dirigido a los órganos competentes y sobre todo a los empresarios. Este es un método reconocido por la doctrina social católica como legítimo en las debidas condiciones y en los justos límites. En relación con esto los trabajadores deberían tener asegurado el derecho a la huelga, sin sufrir sanciones penales personales por participar en ella. Admitiendo que es un medio legítimo, se debe subrayar al mismo tiempo que la huelga sigue siendo, en cierto sentido, un medio extremo. No se puede abusar de él; no se puede abusar de él especialmente en función de los <<juegos políticos>>. Por lo demás, no se puede

jamás olvidar que cuando se trata de servicios esenciales para la convivencia civil, éstos han de asegurarse en todo caso mediante medidas legales apropiadas, si es necesario. El abuso de la huelga puede conducir a la paralización de toda la vida socio -económica, y esto es contrario a las exigencias del bien común de la sociedad, que corresponde también a la naturaleza bien entendida del trabajo mismo. (Juan Pablo II, 2014, p. 20)

- **La doctrina marxista:** Esta línea doctrinal, busca responder a la pregunta de cuál es el significado de la huelga o el paro para la clase obrera: Esta teoría parte de la base de que el trabajador u obrero es muy débil como para imponer al empleador ciertas condiciones de trabajo, planteando la discusión de la confrontación del capital como el extremo fuerte de la relación laboral vs el trabajador. Es por ello que nace la necesidad de crear un mecanismo de presión por medio del cual se pueda igualar la balanza laboral, situación que fue explicada en el capítulo anterior. Así las cosas, la huelga nace para la sociedad como un mecanismo de resistencia conjunta de los obreros, con el fin de conseguir condiciones dignas de trabajo y que igualmente los empleadores compartan los beneficios obtenidos por su trabajo de manera más equitativa (Lenin, 1969).

Es desde esta perspectiva que encontramos un discurso casi uniforme en las organizaciones sindicales, que incluso actualmente utilizan en el desarrollo de los conflictos colectivos de trabajo, como lo es el de la redistribución de la riqueza generada por la actividad empresarial.

Sin perjuicio de lo anterior, valdría la pena cuestionarse si este enfoque de equidad también es aplicable en escenarios de dificultades económicas en las compañías empleadoras, puesto que en la práctica, de las investigaciones realizadas hemos evidenciado que independientemente de que la compañía se encuentre en dificultades económicas, las peticiones de las organizaciones sindicales tienen una tendencia casi uniforme de formular pretensiones que impliquen un

mejoramiento de las prerrogativas laborales, especialmente desde el contexto económico, lo que genera incrementos en los costos laborales. En este contexto incluso se han generado movimientos huelguísticos que sin comprender el entorno de la empresa buscan presionar el otorgamiento de beneficios superiores que ponen en riesgo la viabilidad y sostenibilidad de las empresas.

2.3. La huelga desde el punto de vista jurídico:

Desde el punto de vista jurídico, no ha sido fácil establecer un concepto único de huelga, ello debido a la cantidad de posiciones existentes no solo en la doctrina sino también de la interpretación que los diferentes actores del derecho colectivo del trabajo le dan a esta figura que constituye un pilar fundamental de esta rama del derecho.

Sin perjuicio de lo anterior, presentaremos los conceptos doctrinales que a nuestro criterio son los más relevantes para el análisis de la huelga en el ordenamiento jurídico colombiano.

Para iniciar nos parece relevante advertir que los mayores interrogantes que se han buscado resolver para entender la viabilidad de la consagración constitucional y legal de la huelga dentro de un estado social de derecho como el colombiano, son los siguientes:

¿Por qué aceptar un procedimiento de fuerza para resolver una situación derivada de un conflicto colectivo de trabajo?;

¿Por qué razón el derecho constitucional y laboral colombiano avala la alternativa de la huelga, que muchas veces se desarrolla con actos violentos, como un mecanismo para hacer valer los derechos de las personas? ;

¿Es viable la posición de las organizaciones sindicales de querer adelantar huelgas, aduciendo que este derecho no puede ser objeto de limitaciones o restricciones?

Ahora bien, para responder a los interrogantes antes planteados proponemos la revisión de diferentes aproximaciones que se han generado en la doctrina para llegar a una definición jurídica la huelga:

- **Posición iusnaturalista:** Tiene entre sus principales expositores al francés Paul Pic, quien sin limitación alguna avala la posibilidad que tiene un trabajador de no asistir a trabajar cuando no esté de acuerdo con las condiciones laborales ofrecidas por el empleador, situación que de generarse no solo individualmente, sino en un grupo de trabajadores generaría la posibilidad de que en conjunto desarrollen un paro de actividades como mecanismo de presión que deleve la inconformidad de las condiciones de trabajo. Así las cosas, para Paul Pic, el desarrollo de una huelga no debería encontrar ninguna clase de limitación.
- Por su parte los españoles **Alejandro Gallart Foch y Antonio García Oviedo**, establecen que la huelga es un fenómeno antijurídico, pero inevitable. Solo se justifica por la imperfección del orden jurídico y hasta cuando subsista, entre tanto la huelga debe ser tolerada y regulada. Desde esta definición empezamos a observar la estructuración de lo que hoy conocemos como huelga imputable al empleador, esto es, que la cesación de actividades sea consecuencia de un incumplimiento de las obligaciones laborales en cabeza del empleador.
- Finalmente, el mexicano **Mario de la Cueva**, encuentra la justificación de la huelga en el derecho de las mayorías obreras a regular las condiciones de trabajo, en este sentido establece que:

“Cuando la mayoría humana considera injusto el orden jurídico de la empresa, debe tener la mayoría obrera la facultad de suspender labores hasta tanto se restablece (...).

El principio mayoritario es la esencia de la democracia contemporánea y la empresa no debe apartarse de él, ni puede ser ignorado por el orden jurídico en uno de los asuntos básicos de la vida contemporánea” (De La Cuevas, 1949, p. 773).

De la definición del doctrinante Mario de la Cueva, identificamos un elemento muy importante que deberá tenerse en cuenta para el correcto entendimiento de la huelga, pues constituye un principio fundamental de la misma, como lo es el principio de “democracia representativa”, en virtud del cual se deben respetar las decisiones de las mayorías, situación que desde ya explica las razones por las cuales un sindicato minoritario deberá contar con el voto mayoritario de todos los trabajadores de la compañía para poder iniciar una huelga legal.

Así las cosas, una vez abordamos las diferentes definiciones de huelga desde la perspectiva jurídica, en nuestro criterio y con el fin de resolver las inquietudes antes planteadas, diremos que la huelga es un derecho de los trabajadores y un mecanismo para generar presión en la solución de los conflictos laborales. Sin embargo, el derecho a la huelga no puede ser absoluto y debe encontrar unos límites que lo regulen para evitar la anarquía. Estos límites necesariamente deberán tener en cuenta el principio de democracia representativa, respeto por la decisión de las mayorías y encuadrarse en un escenario en el que el movimiento huelguístico no genere perjuicios al bien común, debiendo exigirse siempre que este tipo de cesaciones de actividades sean pacíficas y no utilicen mecanismo de violencia.

En Colombia, la huelga se reconoce incluso a nivel constitucional, donde se ha establecido como derecho de los trabajadores con el fin de encontrar una solución pacífica a conflictos colectivos laborales y cuya regulación se ha delegado al legislador.

Al interpretar el derecho a la huelga, la H. Corte Constitucional, en Sentencia C-858 (2008) se pronunció de la siguiente manera:

La huelga constituye un medio de acción directa, coactivo y legítimo sobre los empleadores particulares o del Estado, para obligarlas a ceder frente a los reclamos de los trabajadores, con el fin de asegurar un orden económico y social más justo. (Núm. 4).

Así mismo la Corte Constitucional, en la precitada sentencia estableció que la huelga es un derecho relativo y no absoluto, en los siguientes términos:

(...) La facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, para lograr que se resuelva de manera favorable a sus intereses el conflicto colectivo del trabajo. Esta facultad, claro está, no es absoluta. La huelga constituye un mecanismo cuya garantía implica el equilibrar las cargas de trabajadores y empleadores en el marco del conflicto colectivo de trabajo. Las restricciones al derecho de huelga deberán tener en cuenta este propósito, de modo que, si bien tal derecho puede ser limitado con el fin de proteger otros de mayor jerarquía o el interés general, el poder que la Constitución pretende reconocer a los trabajadores no puede quedar desfigurado (Sentencia C-858,2008, preámbulo).

Ahora bien, con el fin de diferenciar los paros o ceses ilegales de actividades, de las huelgas legales, la Corte Constitucional se pronunció en la misma sentencia indicando que mientras las huelgas legales entendidas como un derecho consagrado por la Constitución Política de Colombia y la ley laboral, tiene una finalidad o propósito único definido en la misma ley, como es la solución de conflictos económicos o de interés y requiere el cumplimiento de una serie de pasos o trámites que deben ser agotados previamente, pues de no cumplirse con los requisitos establecidos

normativamente, a los que más adelante haremos referencia, estaríamos ante un paro o cese ilegal de actividades. Es así como el denominado paro (cese ilegal de actividades), no está protegido ni por la Constitución ni por la ley, pues se trata de un acto de fuerza, una medida de hecho que no cumple ni con la finalidad prevista para la huelga, ni con los pasos previos establecidos por la ley para que se de viabilidad a la misma.

Finalmente, nuestro legislador ha consagrado un concepto de huelga en el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), en los siguientes términos: “Se entiende por huelga 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).

Para concluir este capítulo, vemos como actualmente se sigue dando un debate intenso sobre el concepto de huelga y sus limitaciones, lo que nos lleva a pensar que esta institución jurídica buscará una adaptación a la realidad política, económica y laboral que se esté viviendo en Colombia. Sin embargo, en aras de que el derecho a la huelga no genere caos laboral, económico y social, consideramos que siempre deberán tenerse en cuenta las siguientes variables de cara a la conceptualización de la legalidad de una huelga:

- Tener claridad de que la huelga es un derecho relativo y no absoluto.
- Siempre deberá aplicarse las reglas de las mayorías y el respeto al principio de democracia participativa cuando se vaya a estudiar los requisitos para la votación y la aprobación de una huelga.
- Nunca se podrá dar viabilidad a un movimiento huelguístico fundamentado en hechos violentos, siendo la conceptualización pacífica de la huelga un mecanismo indispensable para mantener el orden social.

- El bien común debe primar sobre la intención de un grupo de trabajadores o incluso de sindicatos de impulsar e iniciar un movimiento huelguístico.
- Legalmente deben definirse adecuadamente los términos y condiciones para el desarrollo de la huelga.

Capítulo III: fuentes jurídicas de la huelga.

3.1. Normas Internacionales:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un órgano internacional creado en 1919, que hace parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y que constituye su único órgano tripartita, pues está constituido por gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 estados miembros y cuyo fin es “establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres” (Organización Internacional del Trabajo, s.f., párr.1).

En lo atinente a la figura de la huelga es relevante señalar, que no se encuentra configurado como un derecho en la constitución de la OIT, ni en la declaración de Filadelfia y tampoco se encuentra reconocido de manera específica en un convenio emanado de la OIT, aspecto importante, si se toma en consideración que parte de los grandes debates que actualmente se dan respecto a la huelga tienen que ver con la concepción internacional de este derecho desde la OIT.

Sin perjuicio de lo anterior, la OIT ha señalado que de la lectura reflexiva de sus convenios 874 y 98, se infiere la existencia y el reconocimiento de la huelga como un derecho, y por ello los órganos de control de la OIT han sido quienes se han pronunciado sobre la misma en diferentes recomendaciones; en especial el Comité de Libertad Sindical dentro del marco de procedimiento especial instituido para examinar las quejas presentadas por violación de la libertad sindical y la

⁴ “En el artículo 3 y 10, se establece que las organizaciones de trabajadores tienen derecho de organizar sus actividades y de formular un programa de acción, en tanto que, en el segundo caso, se dispone que las organizaciones amparadas en tal convenio son todas aquellas que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores. A partir de esto se entiende que con “Programa de acción” se incluye la huelga, lo que llevo a considerar que el derecho de huelga es uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para fomentar sus intereses económicos y sociales.” (OIT, 1994, párr. 148)

Comisión de expertos de conformidad con los artículos 19 y 22 de la constitución de la OIT. Los pronunciamientos de estos órganos en materia de obligatoriedad y vinculación han generado controversias, pues a pesar de ser relevantes, se debe definir su carácter obligatorio, más aún cuando son dictados para Estados que tienen configuraciones políticas, laborales y sociales completamente disímiles a Colombia.

En el caso de Colombia en particular, la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre esta discusión en varias sentencias, entre estas la sentencia T-568 de 1999, criterio luego ratificado por diferentes sentencias, entre las cuales encontramos la Sentencia C-797 de 2004, donde se establece que las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical tendrán carácter vinculante, solo si son adoptadas por el Consejo Administrativo (otro órgano que hace parte de la OIT) y se refieren a casos emanados de Colombia, pues de lo contrario, dichas recomendaciones carecerán de obligatoriedad. (López, J., & Londoño, M. (2017) Pagina 270)

3.2. Constitución Política de 1991 y Ley Laboral Colombiana:

Debido a la importancia de la huelga como institución cardinal del derecho laboral colombiano, nuestro ordenamiento jurídico ha reconocido y desarrollado el derecho de huelga por la vía constitucional y legal.

El artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, dentro de los derechos sociales, económicos y culturales, consagra el derecho de la Huelga, citando:

“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 buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de

los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento” (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 56)

Como es evidente, inicialmente el constituyente primario no le otorgo al derecho a la huelga un carácter fundamental, sin embargo, mediante desarrollo jurisprudencial se ha considerado como un derecho fundamental en conexidad con otros derechos siempre y cuando su ejercicio no transgreda la ley o se desarrolle en actividades caracterizadas por ser un servicio público esencial (Lopez Moreno, 2015. Pag 3).

Con anterioridad a la constitución política de 1991, el legislador mediante la ley 78 de 1.919 definió la Huelga como la cesación del trabajo con un fin económico y estableció unas condiciones mínimas para de su desarrollo de acuerdo con las necesidades sociales que le exigían en dicha época. Actualmente encontramos que la normatividad laboral colombiana regula los aspectos más importantes de la huelga en los siguientes términos:

Artículo 429 del C.S.T. – Definición de huelga: “Se entiende por huelga 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”.

Artículo 444 del C.S.T. – Requisitos de tiempo, votación y aprobación de la huelga: Define los requisitos de tiempo, mecanismos de votación y aprobación que deben cumplirse para poder iniciar legalmente una huelga en Colombia, entendiéndose del estudio de esta norma que la huelga es una opción que pueden tomar los trabajadores cuando se agote la etapa de arreglo directo del conflicto colectivo de trabajo, sin que se haya llegado a un acuerdo entre las partes.

Artículo 445 del C.S.T. – Espacio temporal dentro del cual se debe iniciar la huelga (Concepto de hora 0): Establece el tiempo y los términos en que legalmente se puede desarrollar una huelga, siendo importante señalar que el incumplimiento de estos términos generaría una ilegalidad de la cesación de actividades

Artículo 449 del C.S.T. – Efectos jurídicos de la huelga: Establece que la huelga suspende los contratos de trabajo durante el tiempo de duración de esta y la limitación del empleador de suscribir contratos de trabajo para reemplazar a los huelguistas en los servicios suspendidos. Se plantea la posibilidad de pactar planes de contingencias para activar algunas actividades durante los periodos de huelga, buscando la simple conservación de las instalaciones o cultivos de la compañía empleadora, intentando que los efectos de la huelga no generen la inviabilidad de la operación de la empresa.

Artículo 450 del C.S.T. – Causales de ilegalidad del cese de actividades y consecuencias: Este tópico lo explicaremos ampliamente en un capítulo de la presente investigación.

Ley 1210 de 2008 – Tiempo máximo de duración de la huelga y procedimiento de declaratoria judicial de la ilegalidad de un cese de actividades: En este sentido es importante resaltar que la norma a la que hemos hecho referencia impone unos límites temporales estrictos al desarrollo de la huelga, en los siguientes términos: i) sesenta (60) días calendario de cesación de actividades directas y sin que sea obligatorio adelantar mecanismos de encuentro entre las partes para buscar una solución del conflicto colectivo de trabajo; ii) Una vez finalizados los sesenta (60) días de cesación de actividades, durante los tres (3) días hábiles siguientes las partes podrán convenir mecanismos para dar solución al conflicto colectivo de trabajo y levantar la cesación de actividades; iii) Finalizados los tres (3) días de conversación entre las partes, sin que exista solución, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de las Políticas Salariales

y Laborales, por un lapso de cinco (5) días hábiles, sonde se plantearán posibles soluciones al conflicto colectivo de trabajo.

Por su parte, en sentencia C-466 de 2008 se demanda el numeral 4 del artículo 448 del Decreto Ley 3743 de 1950 o “Código Sustantivo del Trabajo”, el cual fue modificado por la ley 1012 de 2008, hoy en día indica lo siguiente:

“4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9o de la Ley 278 de 1996.

Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aun cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.”

Este último inciso se demanda por considerarse que dicha disposición es violatoria de la libertad sindical y del derecho de asociación sindical, al imponer un término a la huelga y la obligación de someter el conflicto colectivo a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio, pues ello

constituye una intromisión e injerencia inadmisibles de las autoridades que atenta contra la libertad sindical y el derecho de huelga.

La corte considera entonces que:

“(…) Si bien las limitaciones que prevé el numeral 4 del artículo 448 del CST respecto de la duración de la huelga hasta por un máximo de sesenta (60) días calendario y en aras de avanzar a un arreglo del conflicto colectivo, resulta razonable proceder a la convocatoria de un tribunal de arbitramento, por el contrario, resulta violatorio del derecho de huelga, obligar a los trabajadores al cabo de ese término, a reanudar el trabajo dentro del plazo de tres (3) días hábiles, sin haberse solucionado aún el conflicto que dio origen al cese de actividades.

(…) la Corte encuentra necesario declarar la inexecutable de la expresión “en cuyo caso” contenida en el numeral 4 del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, y executable de manera condicionada el resto del numeral 4 del artículo 448 del CST, en el entendido de que la obligación que tienen los trabajadores de reanudar el trabajo dentro del término allí previsto, se contará a partir de la fecha en que el tribunal de arbitramento profiera el laudo respectivo.”

De esta manera la Corte establece que no es obligatorio que los trabajadores regresen a sus laborales dentro de los 3 días hábiles siguientes, sino que una vez se convoque por las partes el tribunal de arbitramento se estará en huelga hasta que se resuelve el conflicto colectivo mediante laudo.

Sobre la Ley 1210 de 2008, como fuente jurídica, es importante señalar que también estableció el procedimiento judicial que debe cumplirse para declarar ilegal un cese de actividades, figura a la que haremos relación en un aparte posterior del presente trabajo.

Finalmente, es importante mencionar la prohibición constitucional y legal que existe sobre la realización de huelgas en las actividades consideradas como servicios públicos esenciales, limitación que está determinada en las siguientes disposiciones:

El artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, establece en su parte pertinente: “Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador”.

El artículo 430 del C.S.T., define la limitación de la huelga en los servicios públicos esenciales en los siguientes términos:

“De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos. Para este efecto se considera como servicio público, toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas[...].”

Al respecto, es pertinente precisar si bien el legislador no ha definido de forma detallada que actividades se consideran específicamente como un servicio público esencial para efectos de la prohibición de la huelga, se han dictado normas particulares que califican algunos servicios públicos con la calidad de esenciales, por ejemplo, la Ley 336 de 1996, que en su artículo 68 señala “...El modo de transporte aéreo, además de ser un servicio público esencial [...]”.

A manera de ejemplo en las siguientes actividades la ley se ha encargado de calificar de forma directa ciertas actividades como servicios públicos esenciales. Estas leyes son las siguientes: “ Ley 31 de 1992, Art 39, para la Banca central: Ley 100 de 1993, Art 4, sistema general de seguridad social en salud; Ley 142 de 1994, Art 4, referente a los servicios públicos domiciliarios Ley 336

de 1996, Art 5, para el transporte en todas sus modalidades (aéreo, marítimo, fluvial, férreo, masivo, terrestre, etc.).

No obstante lo anterior, es importante resaltar que actualmente se desarrollan álgidos debates al respecto, puesto que en nuestro criterio y tal como lo ha señalado la jurisprudencia, la catalogación formal en una ley de una actividad como servicio público esencial, no implica per se, que se deba aplicar la limitación para efectos de la huelga, toda vez que la imposibilidad de desarrollar una huelga, deberá analizarse en cada caso particular, dependiendo de si la cesación de actividades afecta el bien común, sobre todo en lo concerniente a la vida, la salud y la seguridad de la población, por lo que si bien la catalogación de un servicio público como esencial en la ley es un punto de partida importante para argumentar la inviabilidad legal de desarrollar una huelga, no es el único factor que debe tenerse en cuenta.

Capítulo IV: clasificación de la huelga en Colombia:

⁵El presente capítulo tiene como finalidad clasificar los tipos de huelga que han sido reconocidos por vía legal y jurisprudencial dentro del ordenamiento jurídico colombiano, así como también determinar los requisitos, el mecanismo de convocatoria y los efectos que produce una huelga en materia laboral en cualquiera de sus modalidades.

A través de los años la figura de la huelga en Colombia ha tenido de forma progresiva un desarrollo no solo Constitucional y legal sino también por vía jurisprudencial, mediante los diferentes pronunciamientos de las Altas Cortes, quienes han venido definiendo el alcance de la huelga, sus limitaciones, su mutación a la figura de paros o ceses ilegales de actividades, la delimitación de lo que debe considerarse para que una actividad considerada como un servicio público esencial tenga la potestad de limitar la posibilidad del desarrollo de una huelga.

Ahora bien, del estudio realizado hemos encontrado tres (3) tipologías de huelga en Colombia, a saber: i) Huelga derivada de los procesos de negociación colectiva de trabajo; ii) Huelga imputable al empleador; iii) Huelga por solidaridad, las cuales explicaremos más adelante (López,Moreno. 2015.Pag 7).

En relación con la clasificación de las huelgas en Colombia, la C. Constitucional en Sentencia C - 473 de 1994 señaló que:

[...] la Carta no establece ninguna limitación sobre los tipos de huelga, por lo cual el contenido de este derecho debe ser interpretado en sentido amplio. Así pues, los trabajadores pueden entonces efectuar huelgas para reivindicar mejoras en las condiciones económicas

⁵ Para el desarrollo del capítulo 4 se ha tenido en cuenta los apuntes de clase de DERECHO LABORAL COLECTIVO, dictada por el Doctor Juan Pablo López Moreno, en la Pontificia Universidad Javeriana, en el año 2015.

de una empresa específica, o para lograr avances de las condiciones laborales de un determinado sector, y en general para la defensa de los intereses de los trabajadores.

(preámbulo). (Como se cita en Lopez Moreno, 2015. Pag 6-7)

Definición que a nuestro criterio resulta peligrosa, puesto que un espectro tan amplio e indefinido para considerar diferentes opciones de huelga, genera indeterminación e inseguridad jurídica, permitiendo que cesaciones ilegales de actividades empiecen a discutirse como mecanismos de protesta legales, buscando avalar el incumplimiento de los requisitos de convocatoria y mayorías determinados legalmente para desarrollar una huelga, e incluso debatir la viabilidad de desarrollar huelgas en actividades catalogadas como servicios públicos esenciales y que en efecto generan un grave perjuicio a la vida, salud y seguridad de la población.

A partir de esta concepción amplia de origen constitucional, la cual no señala un límite sobre los tipos de huelga, se ha desarrollado no solo la huelga derivada de los conflictos colectivos sino también como lo mencionamos anteriormente dos tipos de huelga que se han aplicado en la práctica dentro del ordenamiento colombiano, estas son: la huelga por solidaridad y la huelga imputable al empleador, las cuales a pesar de originarse por un motivo o causa diferente, deben cumplir con los requisitos y presupuestos de tiempo, mecanismos de convocatoria y de votación determinados legalmente para la huelga derivada de los procesos de negociación colectiva de trabajo (Lopez, Moreno. 2015.Pagina 7).

Así lo ha establecido la H. Corte Constitucional en la Sentencia C - 1369 de (2000), al afirmar que :

“El derecho de huelga no es absoluto, y se encuentra condicionado a la reglamentación que establezca el legislador, quien puede imponer restricciones o limitaciones por razones de orden público, para proteger los derechos ajenos y de la colectividad y asegurar la

prestación de los servicios públicos, y en general, con el fin de alcanzar una finalidad constitucional que se estime esencial o constitucionalmente valiosa.

No obstante, las restricciones que se impongan al ejercicio del derecho de huelga deben ser necesarias, indispensables, razonables y proporcionadas a la finalidad que se pretende alcanzar, con el fin de no hacerlo nugatorio o impracticable, pues si ello no es así, se atentaría contra la libertad sindical. (preámbulo)”.

A continuación, analizaremos con mayor detalle cada uno de los tipos de huelga que se han desarrollado en el ordenamiento laboral colombiano:

4.1. Huelga derivada de los procesos de negociación colectiva:

La huelga derivada de los procesos de negociación colectiva surge como consecuencia del agotamiento de la etapa de arreglo directo dentro de un proceso de negociación colectiva de trabajo, sin que se haya podido llegar a un acuerdo definitivo entre las partes que integran el conflicto colectivo (Empleador y trabajadores). El Código sustantivo del trabajo desde su artículo 432 establece los presupuestos necesarios que se deben surtir con el fin de finalizar la etapa de arreglo directo y de esta manera viabilizar la posibilidad de convocar la realización de una huelga bajo los parámetros que más adelante comentaremos.

La negociación colectiva de trabajo en Colombia inicial con la entrega del pliego de peticiones por parte del sindicato (o trabajadores no sindicalizados) al empleador. El pliego de peticiones debe ser aprobado por la asamblea general del sindicato y una vez aprobado por la asamblea general de la organización sindical, debe ser presentado dentro de los dos (2) meses siguientes, pues de lo contrario la presentación del pliego de peticiones será extemporánea.

El artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo establece un término perentorio para que el empleador una vez reciba el pliego de peticiones, reciba a la comisión negociadora del sindicato, en un término que no puede ser superior a cinco (5) días hábiles contabilizados desde la fecha en que el sindicato hizo entrega del pliego de peticiones.

- **Etapa de Arreglo Directo**

Las partes protocolizan el inicio de la etapa de arreglo directo dando inicio al proceso de negociación colectiva de trabajo. A partir de la fecha que se haya acordado para el inicio de la etapa de arreglo directo, empieza a correr el término que la ley prevé para esta etapa, que son veinte (20) días calendario.

En el evento que las partes no logren un acuerdo en el precitado periodo de tiempo, puede ocurrir una de dos cosas: La primera decidir no prorrogar la etapa de arreglo directo; o las partes por mutuo acuerdo, pueden optar por prorrogar la etapa de arreglo directo hasta por veinte (20) días calendario más.

Si concluida la etapa de arreglo directo (con o sin prórroga), las partes no hubieran llegado a un acuerdo, la organización sindical dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de terminación de la etapa de arreglo directo deberán decidir si convocan la votación de una huelga, o si por el contrario deciden convocar un tribunal de arbitramento para que dirima el conflicto.

Si el sindicato decide convocar a una Huelga debe tener en cuenta los siguientes requisitos, tal como lo ha definido la ley, específicamente el artículo 444 del C.S.T.:

- Si el sindicato es mayoritario para efectos de votación de huelga, es decir tiene la mitad más uno (50% + 1) del total de los trabajadores de la empresa afiliados a la organización sindical, el sindicato tendrá la potestad de convocar par la votación de la huelga únicamente a los trabajadores afiliados a la organización sindical, esto quiere decir que

la decisión de iniciar la huelga se toma en la asamblea general del sindicato, sin darle participación en la decisión a los trabajadores no sindicalizados. En este escenario para que la huelga sea aprobada se requerirá el voto favorable de la mitad más uno (50% + 1) de los trabajadores afiliados al sindicato que conformen la asamblea general de dicha organización.

- Si por el contrario el sindicato minoritario para efectos de votación de la huelga, es decir, tiene afiliados a menos de la mitad de todos los trabajadores de la compañía, el sindicato deberá convocar a todos los trabajadores de la compañía (sindicalizados y no sindicalizados) para que decidan mediante votación personal e indelegable el inicio de una huelga. En este escenario para que la huelga sea aprobada se requerirá el voto favorable de la mitad más uno (50% + 1) de todos los trabajadores de la Compañía.

Respecto al proceso de votación, la ley señala que se deberá garantizar por parte del sindicato que ésta se efectúe de forma secreta, personal e indelegable. Los sindicatos tienen la potestad de notificar al Ministerio de Trabajo para que ejerza su función de garante durante todo el proceso de votación con el fin de otorgar mayor transparencia y seguridad al proceso. Sin embargo, es importante señalar que no solo las organizaciones sindicales están facultadas para promover la participación del Ministerio de trabajo dentro del proceso de votación, sino también cualquier trabajador interesado. Lo anterior es reafirmado por la Corte Constitucional mediante sentencia C-449 de 2005 en la cual la corte se pronunció en los siguientes términos:

“Para la demandante la facultad discrecional otorgada por el artículo 17 acusado y negado a los empleadores es inconstitucional puesto que otorga un trato desigual entre empleadores y trabajadores, presume la mala fe, desconoce el interés general y vulnera el derecho de asociación sindical, el cual a su juicio no puede ser limitado.

Al respecto debe precisar la Corte que, contrario a lo que parece entender la actora, el aviso a las autoridades del trabajo de que trata el artículo 17 no está restringido únicamente a las organizaciones sindicales como tales, sino que también se extiende a los trabajadores interesados.(num. 5)”

La la OIT se ha pronunciado al respecto afirmando que:

“La exigencia de la decisión de más de la mitad de los trabajadores concernidos para declarar una huelga es demasiado elevada y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga, sobre todo en las grandes empresas. La mayoría absoluta de trabajadores vinculados en una declaración de huelga puede resultar difícil alcanzar, particularmente en aquellos sindicatos que agrupan un gran número de afiliados. Esta disposición puede entrañar, pues, un riesgo de limitación importante al derecho de huelga.” (OIT, 1994 como se citó en Gernigon, Odero, & Guido, 1998, p. 30). (Como se cita en Lopez Moreno, 2015. Pagina 9)

Contrario a lo anterior la Corte Constitucional se ha pronunciado de forma concreta, al respecto, mediante la Sentencia C- 085 de (1995) mediante la cual se declaró exequible el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, al considerar que dicha norma tiene como fin respetar los principios democráticos los cuales legitiman la toma de decisiones de las organizaciones que representan a los trabajadores, razón la cual está ligada con el artículo 39 de la constitución política. La corte en la sentencia ha expuesto su argumento afirmando que:

“Basta considerar que de conformidad con el inciso segundo del artículo 39 de la misma Constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. Si en la vida de un sindicato uno de los actos más importantes es la declaración de huelga, resulta

inaceptable la pretensión de que precisamente ese acto se sustraiga a los principios democráticos, principios entre los cuales se destaca el de la primacía de la voluntad de la mayoría.” (preámbulo) (Como se cita en Lopez Moreno, 2015. Pagina 11)

Ahora bien, el artículo 445 del C.S.T. señala que el inicio de la huelga, conocido como hora cero (0), solo se podrá efectuar, transcurrido dos (2) días hábiles desde la fecha de aprobación y no más de diez (10) días hábiles después de que se haya decidido por los mecanismos antes señalados el desarrollo de la huelga.

Durante todo el desarrollo de la huelga, se debe garantizar por parte de las autoridades, que esta se desarrolle de manera pacífica, sin que medie por ninguna de las partes ningún acto de violencia o se genere un daño sobre las instalaciones de la empresa, hecho que podría desencadenar en la declaratoria de ilegalidad de la huelga y en la indemnización por los daños causados, tal y como lo establece el artículo 450, literal F del Código Sustantivo del Trabajo.

La Corte Suprema de Justicia se ha referido al respecto al afirmar que:

“Pero además, y como consecuencia de esa observancia de la legalidad, las cesaciones de actividades en el trabajo deben ser pacíficas. Es decir, el ejercicio pacífico de la huelga es indispensable para la legalidad de la misma. La exigencia de ese carácter fluye de la naturaleza propia de cualquier manifestación de disconformidad que se presente en los sistemas democráticos. Esta característica de la huelga es tan importante que el CST la prescribe reiteradamente en varias de sus disposiciones (artículos 429, 446, 448-1 y 450-f). Adicionalmente, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha sostenido repetidamente que el ejercicio legítimo de la

libertad sindical no tolera extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga, como por ejemplo las acciones delictivas. (SL 9295, 2014, p. 12)”

Adicionalmente La Corte Suprema de Justicia ha sostenido mediante otro pronunciamiento que al constituir la Huelga un medio pacífico para la solución de conflictos colectivos laborales, es apenas lógico que, en la medida que ella se desarrolle de manera pacífica, es que merece protección del Estado, pues su ejercicio está limitado por el interés general, los derechos de los demás y el orden público, de ahí que solo constituye huelga, como derecho protegido por el legislador, conforme al artículo 429 del CST (...) “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 patronos y previos los trámites establecidos”⁶.

En relación al tiempo máximo de duración de la huelga, es menester señalar que la Ley 1210 de 2008, en lo que respecta a la modificación del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo como lo señalamos en el capítulo anterior, el cual, impone unos límites temporales estrictos al desarrollo de la huelga(Lopez, Moreno, 2015.Pag.14).

4.2. Huelga imputable al empleador:

La huelga imputable al empleador surge como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones que tiene el empleador frente a sus trabajadores, lo que trae como consecuencia la cesación de actividades por parte de los trabajadores, con el fin de utilizar un mecanismo que les permita exigir el cumplimiento de sus derechos.

⁶ Sentencia Corte Suprema de Justicia, Sala de casación Laboral, Rad: No. 55496 de 4 de diciembre de 2012.M.P Rigoberto Echeverri Bueno.

Este tipo de huelga ha sido definida por la H. Corte Constitucional como aquella que “se origina en una conducta antijurídica del empleador, como sería el incumplimiento de sus obligaciones o de los deberes legales, contractuales o convencionales, que son jurídicamente exigibles” (Sentencia C – 1369, 2000, preámbulo).

Adicionalmente la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sus pronunciamientos ha manifestado la importancia de determinar qué tipo de incumplimiento es el que puede desencadenar en la conformación de dicha huelga al expresar lo siguiente:

“No es cualquier incumplimiento del empleador el que justifica que los trabajadores o el sindicato puedan promover la suspensión colectiva de actividades. Para que esta modalidad de cese se considere legítimo, el empleador ha de adoptar “una conducta manifiestamente contraria a sus obligaciones [...]y que afecte el normal desenvolvimiento de las relaciones con sus trabajadores, acorde con la valoración que haga el juez en concreto como podría ser, a título de ejemplos enunciativos, el no pago de los salarios o de los aportes correspondientes a la Seguridad Social Integral, en cuanto con ello se perjudica la subsistencia vital para el trabajador o su acceso a la salud. Pero en cualquier caso habrá que estarse a las situaciones concretas que se presenten para analizar las posiciones de las partes y deducir de ahí si el incumplimiento empresarial posibilita la cesación colectiva de labores por parte de los trabajadores” (CSJ Laboral, 3 de junio 2009, Rad. 40428). Lo que quiere decir que no todo incumplimiento de una obligación laboral a cargo del empleador, lleva consigo la declaración de legalidad del consiguiente cese de actividades”. (SL1728, 2016, p. 2)

Teniendo en cuenta lo anterior podemos precisar la viabilidad del inicio de una huelga imputable al empleador, debe tener en cuenta los siguientes requisitos:

Debe haber un incumplimiento del empleador, ya sea de las obligaciones laborales, de seguridad social o sindical.

El incumplimiento debe ser grave y ostensible lo cual justifica la decisión por parte de los trabajadores.

Requiere que se cumplan con los mismos requisitos de votación, mayorías y tiempos de inicio de la huelga determinados para convocar una huelga derivada de un conflicto colectivo, tal como antes lo explicamos.

4.3. Huelga por solidaridad.

El último tipo de Huelga reconocido en Colombia surge como consecuencia de la realización de un proceso de negociación colectiva, al igual que la primera tipología explicada, pero con una característica especial respecto a los sujetos que participan en ella.

Principalmente se dan en el caso de los sindicatos de industria en donde los trabajadores de una empresa diferente a la empresa en donde se está presentando el conflicto colectivo pero pertenecientes a la misma industria, deciden adherirse solidariamente a la huelga que están llevando a cabo los trabajadores de la compañía que están inmersos en un conflicto colectivo con su empleador con el fin de apoyarlos frente al reconocimiento de sus intereses económicos y sociales.

En Colombia han existido pocos casos en donde se haya visto la aplicación de este tipo de huelga, sin embargo existe un caso paradigmático el cual se dio en el sector palmero alrededor del año 2012, en la empresa “Palmas oleaginosas Bucarelia”, en donde los trabajadores de las empresas pertenecientes a la misma región y sector económico, cesaron su actividad en solidaridad

con los trabajadores los cuales tenían un conflicto colectivo vigente con su empleador.⁷ Lopez, Moreno, 2015.)

La Corte Constitucional ha definido la huelga por solidaridad mediante la Sentencia C-201 del (2002) señalando que:

La huelga por solidaridad 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.

(Num. 3.5)

Así mismo, la H. Corte Constitucional trae a colación el concepto de la doctrina sobre la huelga por solidaridad, citando la definición del tratadista Mario De La Cueva, el cual define la huelga por solidaridad como “la suspensión de labores realizada por los trabajadores de una empresa, quienes sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales sí están en conflicto con su patrono” (De La Cueva, 1989, párr. 1). Según la Corte, la finalidad de este tipo de huelga, de acuerdo con la doctrina, reposa en el supuesto de que “al generalizarse una suspensión de labores, los patronos afectados buscarán la forma de evitar que se extienda a ellos y presionarán para que el responsable acceda a las demandas de sus trabajadores” (Barajas, 1983, p.45).

La Corte Constitucional ha reconocido la legalidad de la huelga por solidaridad en Colombia a partir de la dimensión amplia que le ha otorgado al derecho a la huelga, a partir de la Constitución Política de 1991, al restringirla únicamente en el caso de los servicios públicos esenciales. La corte en la sentencia citada ha señalado al respecto:

⁷ LOPEZ MORENO, JUAN PABLO, CLASE DE DERECHO LABORAL COLECTIVO, POTIFICIAUNIVERSIDAD JAVERIANA, ABRIL DE 2015.

Si el Constituyente consagró la garantía para ejercer el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales - con lo cual se busca garantizar la continuidad de su prestación en atención al interés general que se vería conculcado -, es de entender que también prohijó el ejercicio de sus distintas modalidades o manifestaciones, entre las cuales milita la denominada huelga por solidaridad. Entonces, si este derecho tiene un alcance amplio que en modo alguno sugiere la exclusión de la modalidad en comento, no cabe duda de que tal ejercicio solidario goza de pleno y legítimo sustento constitucional. (Sentencia C-201,2002, núm.3.5)

Capítulo V: Efectos de la huelga.

Con el fin de desarrollar un correcto estudio sobre los efectos que produce la huelga es necesario clasificar sus efectos a partir de los diferentes sujetos que actúan dentro de la huelga al tener una injerencia de forma directa sobre ellos.

5.1. Efectos para el Empleador:

Durante el tiempo que dure la suspensión de actividades laborales, el empleador no puede celebrar nuevos contratos de trabajo, en busca de que se reanuden las actividades suspendidas, ni mucho menos la celebración de contratos con terceros o empresas de servicios temporales para seguir desempeñando su actividad económica.

Lo anterior tiene sentido partiendo de la idea de que huelga es entendida como el mecanismo mediante el cual el sindicato ejerce presión sobre el empleador con el fin de lograr la reivindicación de beneficios extralegales los cuales mejoren su situación laboral, al permitirle al empleador contratar nuevo personal el cual le permita seguir desarrollando sus actividades económicas, la huelga no cumpliría su fin.

En segundo lugar, es importante señalar que la huelga trae como efecto la suspensión de los contratos de trabajo, durante el tiempo que dure la huelga, razón por la cual la empresa en dicho periodo de tiempo no está obligada a pagar el salario.

La Corte Constitucional mediante la sentencia C- 1369 de 2002, ha expuesto las razones por las cuales el no pago de los salarios durante el periodo de la huelga no es inconstitucional al afirmar que:

“A) El pago de salarios tiene como causa la prestación del servicio por los trabajadores. Por consiguiente, dada la naturaleza sinalagmática del contrato laboral, el cumplimiento de dicha prestación hace exigible a su vez el cumplimiento de la obligación del empleador de pagar aquéllos. El pago de salarios, sin la contraprestación de la prestación de servicios al empleador, puede configurar un enriquecimiento ilícito a favor de los trabajadores. Si bien la falta de prestación del servicio no resulta de una omisión deliberada e individual de los trabajadores, sino que obedece a la consecuencia de una decisión y acción colectivas, de la cual no debe hacerse responsable individualmente a los trabajadores sino a la organización sindical, lo cierto es que si al trabajador puede no serle imputable el hecho de la huelga, tampoco, en principio, puede atribuírsele al empleador. En estas circunstancias, el derecho de huelga que se puede ejercer a través de la organización sindical y que determina la solidaridad de los trabajadores para cesar en el ejercicio de la actividad laboral no debe, en justicia, repercutir exclusivamente en la lesión del patrimonio del empleador y en la afectación de su derecho a la libertad de empresa. Dicho de otra manera, el ejercicio del derecho de huelga, que no ha sido reconocido como fundamental, ni es absoluto ni puede reconocérsele una jerarquía superior a otros derechos igualmente reconocidos por la Constitución, como son los de propiedad y libertad de empresa, de los cuales son titulares los empleadores.

B) La justificación del ejercicio del derecho constitucional de huelga, basado en la obligación del empleador de pagar salarios, podría implicar su desnaturalización y la afectación de principios constitucionales esenciales y valiosos, por la circunstancia de que se fomentaría el ejercicio abusivo, caprichoso y de mala fe del derecho de huelga por los trabajadores y se impediría el logro de la finalidad constitucional relativa a la solución pacífica de los conflictos

por la vía del acuerdo o la concertación (preámbulo, arts.1, 2, 22, 55 y 56 C.P.), pues los trabajadores tendrían asegurada una especie de huelga contractual remunerada y no tendrían interés alguno en la solución del conflicto. Por consiguiente, el pago de salarios durante la huelga, antes que solucionar, conduciría a fomentar los conflictos colectivos de trabajo.

C) El efecto de la huelga en el no pago de salarios responde no sólo a razones jurídicas, sino a un principio de equidad, pues es injusto, irrazonable y desproporcionado que las consecuencias o perjuicios económicos que se derivan de la huelga deban recaer única y exclusivamente en una sola de las partes - los empleadores - y no en ambas, esto es, tanto en éstos como en los trabajadores.”

A las cargas constitucionales que implican la función social de la propiedad y de la empresa y el cumplimiento de los deberes sociales de los particulares (arts. 2, inciso 2, 58, 95 y 333 de la C.P.) no puede sumarse la imposición de una carga que resulta inequitativa y desproporcionada, por afectar el patrimonio de la empresa en forma injustificada.

Adicionalmente, la huelga sufragada por los empleadores incidiría como una carga doble en el patrimonio de éstos, pues no sólo tendrían que pagar salarios durante el cese de actividades, sino adicionalmente los beneficios laborales obtenidos por la realización de éste.”

Ahora bien si la huelga es imputable al empleador, la suspensión de los contratos durante el periodo de huelga no producirá como efecto la cesación del empleador en el pago de los salarios a los empleados, ya que el surgimiento del conflicto colectivo se ha debido al incumplimiento de sus obligaciones o deberes legales.

La Corte mediante la misma sentencia mencionada ha afirmado lo siguiente:

“Distinta es la situación que se presenta en los casos en que la huelga de los trabajadores no sólo es lícita, sino que obedece a reclamaciones respecto de las condiciones de trabajo que se estiman perfectamente legítimas, y se origina en causas que son imputables al empleador.

Es posible imputar la huelga a la culpa del empleador, cuando ella se origina en una conducta antijurídica de éste, como sería el incumplimiento de sus obligaciones o de los deberes legales, contractuales o convencionales, que son jurídicamente exigibles v.gr., el pago de salarios.

De este modo, cuando la huelga obedece a una justa causa la suspensión de los contratos de trabajo equivale en la práctica a que el empleador haya dispuesto dicha suspensión y se justificaría el pago de los salarios, porque según el art. 140 del C.S.T. puede causarse el salario sin prestación del servicio, cuando durante la vigencia del contrato su omisión se deriva de la disposición o de la culpa de aquél.

Es evidente que en aquellos casos en que la huelga es causada por culpa exclusiva del empleador, las consecuencias jurídicas de la misma relativas a la suspensión de los contratos de trabajo resultan inaplicables, toda vez que la conducta del empleador al incidir directamente en el origen del conflicto colectivo genera una clara responsabilidad, que justifica la reparación del perjuicio causado a los trabajadores, como consecuencia de la referida suspensión.”

En tercer lugar es preciso señalar que pese a los efectos que produce la Huelga sobre los contratos de trabajo, los cuales ya fueron explicados, el empleador tiene la obligación de seguir cumpliendo con los aportes al sistema de seguridad social de cada uno de los empleados

independientemente de la modalidad de huelga que haya operado , salvo el pago de contribuciones parafiscales las cuales persiguen finalidades sociales, de los cuales no tendrá la obligación de pagar.

La corte constitucional ha señalado al respecto que “Las vicisitudes propias de un conflicto colectivo de trabajo que desemboca en una huelga, no pueden implicar el desconocimiento del derecho irrenunciable de los trabajadores a la seguridad social (art. 48 C.P.). Por lo tanto, la garantía del derecho de huelga es compatible con la del derecho a la seguridad social y durante la cesación de actividades, debe el empleador entregar a las entidades a las cuales se encuentran afiliados éstos para salud y pensiones, tanto los aportes a su cargo como los de los trabajadores. Claro está que una vez termine la huelga, puede el empleador deducir lo pagado de los derechos laborales causados o que se causen a favor de los trabajadores. Igualmente estima la Corte, que la suspensión de los contratos de trabajo durante la huelga no tiene el efecto de sustraer a los empleadores de obligaciones que no son propiamente salariales ni prestacionales, como son las contribuciones parafiscales que se destinan a sufragar actividades que persiguen finalidades sociales específicas, v.gr. aportes al Sena y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.”

Finalmente vale la pena mencionar que el empleador tendrá el derecho de establecer un plan de contingencia para que, durante el desarrollo de la Huelga, aquellos bienes que son susceptibles de dañarse o deteriorarse por el cese de actividades se mantengan en buenas condiciones.

5.2. Efectos para el Trabajador:

Con motivo de la suspensión del contrato de trabajo del empleado, el trabajador durante el periodo de la huelga declarada de forma legítima no podrá prestar sus servicios

independientemente de que este a favor o no en la realización de la huelga y como consecuencia de lo anterior, no devengará el salario respectivo. La prestación de sus servicios se puede considerar como un acto atentatorio al derecho de asociación sindical.

La suspensión del contrato de trabajo no exime del cumplimiento total de las obligaciones que tiene el trabajador frente al empleador como por ejemplo los pactos de exclusividad.

Finalmente es importante señalar que el periodo que dure la huelga si afectara el cálculo para determinar el monto de las cesantías y vacaciones causadas a favor del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 del C.S.T.

5.3. Efectos para el Estado:

En la fase previa a la convocatoria de la Huelga y durante su desarrollo el Estado estará representado por el Ministerio del Trabajo. Este tiene a su cargo el control de proceso de votación que desarrolla el sindicato o la totalidad de los trabajadores de la empresa para decidir sobre el cese de actividades. El ministerio, por voluntad del sindicato o de los trabajadores, debe participar dentro de los procedimientos. Debe acreditar como se adelantó la votación y si se alcanzaron los votos necesarios es decir la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

Durante la ejecución del periodo de huelga, el Ministerio de Trabajo tiene la función de hacer efectivo el cierre de la empresa con el fin de evitar la realización de sus actividades económicas. Adicionalmente servirá como verificador y velará por la ejecución de la huelga sin ningún acto de violencia entre las partes.

Capítulo VI: huelga parcial.

Ya hemos visto los tipos de huelga que ha desarrollado la legislación y la jurisprudencia colombiana, ahora bien, siendo el objeto de nuestro estudio la redefinición de huelga en Colombia consideramos importante hacernos la siguiente pregunta: ¿Es posible dentro de nuestro ordenamiento jurídico la huelga parcial?

La inquietud formulada nace de la posibilidad de creación de diversos tipos de huelga estructurada a partir de Sentencia C-473 de 1994 proferida por la H. Corte Constitucional, que ha señalado lo siguiente:

“La Carta no establece ninguna limitación sobre los tipos de huelga, por lo cual el contenido de este derecho debe ser interpretado en sentido amplio. Así pues, los trabajadores pueden entonces efectuar huelgas para reivindicar mejoras en las condiciones económicas de una empresa específica, o para lograr avances de las condiciones laborales de un determinado sector, y en general para la defensa de los intereses de los trabajadores. (Preámbulo)”(como se cita en López, J., & Londoño, M. (2017) p.277)

Esta amplia perspectiva de la tipología de huelgas nos permite proponer un debate sobre la posibilidad de la huelga parcial en Colombia, tal como procedemos a desarrollarlo.

Para solucionar nuestro interrogante debemos tener en cuenta que para la doctrina son varios los motivos que propician la existencia de una huelga parcial. Según Vallejo (2009.pag 85-96), “la huelga parcial es aquella que se realiza de forma sectorizada por grupos de trabajadores adscritos a determinados sectores del proceso productivo pero en forma alternada, puede ser con abandono o no del puesto de trabajo” .Así mismo, considera que se dan cuando no todo el movimiento

sindical se compromete con la huelga, bien sea porque existen deserciones o porque se fraccionen y algunos sectores no se sientan obligados a ser parte de la misma.

Nuestra jurisprudencia no ha desarrollado el concepto de huelga parcial, sin embargo, la Corte Suprema de Justicia ha hecho mención a la imposibilidad de huelgas parciales en servicios públicos esenciales, como se observó durante el proceso de declaratoria de ilegalidad de huelga convocado en agosto de 2013 por la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia (ANTHOC), en el que se estableció que la suspensión incluso parcial del servicio de salud pone en peligro la vida, la seguridad y la salud de las personas que lo requieren.

Ahora bien, también han existido pronunciamientos que permiten la realización de huelgas parciales en Colombia como se dio en el año 2001 durante el proceso de declaratoria de ilegalidad de huelga en la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana donde se permitió la continuidad en los servicios de salud, de tal forma que el Ministerio de Trabajo señaló que el cese de actividades era legal, pues la prestación del servicio no se había afectado (Menéndez, 2001). (López, J., & Londoño, M. (2017) p.279)

Vemos entonces como el concepto de servicio público esencial juega un papel fundamental en la cabida de la huelga parcial dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Para los doctrinantes Juan Pablo López Moreno y Julio Mauricio Londoño Hidalgo, la huelga parcial es una opción viable en Colombia, toda vez que:

[...] la redefinición que ha hecho la Corte Constitucional en su jurisprudencia del concepto dinámico de la calificación de los servicios públicos esenciales y en análisis en particular del alcance de lo público esencial en varias actividades o servicios, genera una apertura y hace viable la posibilidad de que en Colombia se desarrolle el concepto de huelga parcial, entendida como la

posibilidad de que un cese de actividades o huelga que afecte solo una parte de la operación empresarial o el servicio prestado. (López & Londoño, 2017, p. 265)

Esta línea interpretativa de la posibilidad de huelga parcial, ya ha sido aplicada en algunos países del mundo como España, donde se permite la huelga parcial mientras haya una prestación mínima del servicio. Así, su Tribunal Constitucional en el año 1981 define los servicios públicos de la siguiente manera:

“Son aquellas actividades industriales o mercantiles de las que derivan prestaciones vitales o necesarias para la vida en comunidad. De esta manera, en la definición de los servicios públicos esenciales entraría el carácter necesario de la prestación y conexión con atenciones vitales. De acuerdo con una segunda concepción, un servicio es esencial tanto por la naturaleza de la actividad que se despliega como por el resultado que con dicha actividad se pretende. Más concretamente, por la naturaleza de los intereses a cuya satisfacción la prestación se endereza. Para que el servicio sea esencial deben ser esenciales los bienes e intereses satisfechos. Como bienes e intereses esenciales hay que considerar los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos”.

(Ballesteros, Castelao, Corral, D` Anjou, López & Robles, 2005, p. 181)

Así las cosas, puede hacer carrera una teoría que señale que una vez delimitado el concepto de lo esencial, sabremos qué actividades permiten o no huelga parcial, siendo importante señalar que establecer un concepto estricto de lo público esencial, es lo que permitiría el desarrollo de las huelgas parciales, puesto que prevalecerá el mantenimiento y desarrollo de las actividades que con su cesación puedan causar graves perjuicios a la vida, salud y seguridad de la población.

Sin perjuicio de lo anterior, desde ya nos apartamos de las consideraciones realizadas por algunos doctrinantes que viabilizan las huelgas parciales, por las siguientes razones:

- Sería romper la regulación de las convocatorias y exigencias de mayorías para efectos de viabilizar el desarrollo de una huelga, lo que atentaría con la normatividad vigente respecto a las reglas de mayorías. De aceptarse la posibilidad de huelgas parciales o sectorizadas, se daría cabida a la teoría desarrollada por algunas organizaciones sindicales de que las exigencias de convocatorias y mayorías determinadas legalmente deben flexibilizarse y únicamente aplicarse al sector de la empresa que desea iniciar una huelga, situación que generaría un riesgo importante para las compañías. Jurídicamente no se tendrían en cuenta los requisitos exigidos en lo que respecta a las mayorías, como lo hemos explicado.
- Los riesgos a los que estarían expuestas las compañías en un escenario de huelgas parciales en desarrollo con lo comentado en el numeral anterior, implicaría que se legalice el paro en un segmento de la empresa, que podría implicar la paralización de toda la actividad productiva y operativa, sobre todo en los esquemas de producción secuenciales, en donde se requiere la actividades de cada segmento de la empresa para que se pueda llegar al producto o bien final.
- Se generaría una gran inseguridad jurídica, toda vez que en cada conflicto colectivo se determinarían unas reglas para viabilizar la huelga parcial, lo anterior teniendo en cuenta que consideramos poco probable que con el establecimiento de reglas generales para determinar las actividades en donde no se puede desarrollar la cesación de actividades, se evite en la práctica este fenómeno, más aún con el contexto que actualmente vivimos dentro de los conflictos colectivos de trabajo. Ahora bien, resulta imposible que se genere una reglamentación que incluya todas las posibilidades de establecer los mecanismos que determinen en que casos la huelga parcial sería válida.

- El reconocimiento de la posibilidad de adelantar huelgas parciales, judicializaría aún más la solución de los conflictos colectivos de trabajo, puesto que con esta gabela, consideramos que la mayoría de los casos tenderían por parte de los sindicatos a intentar solucionarlos mediante la huelga parcial, luego judicialmente se debatiría esta viabilidad, exponiendo a las empresas a sufrir importantes perjuicios.

Capítulo VII: Límites al derecho de huelga.

7.1. Límites en la legislación internacional.

La huelga ha sido entendida por la OIT como uno de los medios fundamentales para hacer efectivo el derecho de las organizaciones de trabajadores⁸, es por ello que el comité de libertad sindical, al formular los principios de la huelga buscó el reconocimiento de la misma con carácter general, sin embargo, permite ciertas excepciones como aquellas que pudieran imponerse a cierto tipo de funcionarios públicos y a los trabajadores de los servicios esenciales en el sentido estricto del término, finalmente el Comité admite también la prohibición de la huelga en situaciones de crisis nacional aguda. (OIT, 1996, párr. 527).

Respecto a los límites que se le permite imponer a funcionarios públicos⁹, se estableció, que cuando no se les concede el derecho de huelga deberían disfrutar de garantías adecuadas para proteger sus intereses, como por ejemplo, procedimientos de conciliación y arbitraje apropiados, imparciales y rápidos en los que las partes puedan participar en todas las etapas, y en los que las decisiones arbitrales sean obligatorias para ambas partes y se apliquen plena y prontamente. (Gernigon et al.,1998,p.17)

Por otro lado, los servicios esenciales han sido parte del debate de la OIT (1983) la Comisión de Expertos de esta Entidad los definió como los servicios cuya interrupción podría poner en

⁸ Artículo 3 del Convenio núm. 87.

⁹ “Los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado” (OIT,1996, párr. 534)

peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (OIT, 1983b, párr.214), esta definición fue adoptada también por Comité de Libertad Sindical.

Ahora bien, se debe resaltar que según la OIT, la noción de servicio público esencial está atada a la situación de cada país y que igualmente el servicio no esencial puede llegar a convertirse en esencial cuando la duración de la huelga se prolonga por cierto tiempo y pone en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población, esta es una aproximación a lo que llamamos el concepto dinámico de lo público esencial. (OIT, 1996, párr.541)(Lopez Moreno. 2015.Pag 18)

Sobre la noción de servicios esenciales y la forma de estipulación de los mismos en cada país, la Comisión de Expertos de la OIT ha señalado lo siguiente:

“El principio según el cual el derecho de huelga puede verse limitado, o incluso prohibido, en los servicios esenciales perdería todo sentido si la legislación nacional definiese esos servicios de forma demasiado extensa. Al tratarse de una excepción del principio general del derecho de huelga, los servicios esenciales respecto de los cuales es posible obtener una derogación total o parcial de ese principio deberían definirse de forma restrictiva; la Comisión estima, por lo tanto, que sólo pueden considerarse servicios esenciales aquéllos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población. Además, a juicio de la Comisión, sería poco conveniente, e incluso imposible, pretender elaborar una lista completa y definitiva de los servicios que pueden considerarse como esenciales. La Comisión recuerda la importancia fundamental que concede al carácter universal de las normas, pero estima que es necesario tener en cuenta las circunstancias especiales que puedan darse en los diferentes Estados Miembros, ya que si bien la interrupción de ciertos servicios podría, en el peor de los casos, ocasionar problemas económicos en algunos países, en otros podría tener efectos desastrosos y

crear en poco tiempo situaciones en que se verían comprometidas la salud, la seguridad o la vida de la población; así, una huelga en los servicios portuarios o de transporte marítimo podría ocasionar más rápidamente graves perturbaciones en una isla, que depende en gran parte de esos servicios para el suministro de productos básicos a su población, que en un país continental. Además, un servicio no esencial en el sentido estricto del término puede convertirse en esencial si la huelga que repercute en el mismo dura más de un cierto período o adquiere tal dimensión que pueden correr peligro la salud, la seguridad o la vida de la población (por ejemplo, en los servicios de recolección de basura). Con el fin de evitar daños irreversibles o que no guarden proporción alguna con los intereses profesionales de las partes en el conflicto, así como de no causar daños a terceros, es decir, los usuarios o los consumidores que sufren las consecuencias económicas de los conflictos colectivos, las autoridades podrían establecer un régimen de servicio mínimo en otros servicios que son de utilidad pública, en vez de prohibir radicalmente las acciones de huelga, prohibición que debería limitarse a los servicios esenciales en el sentido estricto del término”. (OIT, 1994a, párr.159 y 160)

Como podemos observar el concepto de los servicios públicos esenciales dentro de la OIT, opta por una posición en la que se busca la posibilidad de huelga para la mayoría de servicios y que cada país se haga cargo de limitar el concepto para que no sean muchos los trabajadores afectados por esta prohibición, sino solo aquellos cuyo cese de actividades repercute sobre la protección de los habitantes de cada país.

7.2. Límites constitucionales.

La constitución de 1991 introdujo un gran avance en las relaciones laborales en Colombia, no solo recogió los principios laborales, sino que también elevó a rango constitucional postulados que eran parte de los Tratados Internacionales sobre derechos humanos. Con base en este fin, la nueva

carta creó un marco conceptual y un nuevo modelo de relaciones laborales que supera el esquema de confrontación con uso de fuerza en el que nos encontrábamos anteriormente.

Así mismo, la Corte Constitucional ha establecido que la huelga, el derecho de asociación sindical y las formas de negociación colectiva, son el trípode que busca equilibrar las relaciones entre empleadores y trabajadores, y es dentro de este importante marco donde la constitución permite a los trabajadores utilizar medios de presión para proteger sus intereses en los conflictos socioeconómicos. Pero la huelga no ha sido solamente vista como un derecho dentro de nuestra constitución, sino también como una institución indispensable de la democracia, ya que por medio de la delegación de poder a los trabajadores, se busca la realización de sus aspiraciones y al mismo tiempo se neutraliza el poder concentrado de los empleadores, por ello, algunos doctrinantes consideran que el derecho de huelga siempre y cuando se realice dentro de los marcos legales establecidos para el mismo, demuestran la “madurez democrática” de nuestra sociedad.

Una vez entendida la importancia del desarrollo constitucional y la perspectiva no solo esencial sino democrática que lleva inmerso el ejercicio de la huelga, debemos entender que como todo derecho lleva consigo una limitación que no permita abusar del mismo, es por ello que como mecanismo de presión, la huelga debería ser un instrumento al cual se acuda solo cuando han fracasado los instrumentos de arreglo directo. En nuestro marco constitucional, la huelga no es ni deberá ser la única, ni la primera estrategia en la búsqueda de una solución a un conflicto colectivo, se debe entonces generar conciencia en los trabajadores y empleadores acerca de la importancia y responsabilidades que de su ejercicio se desprende, no solo frente a su empresa sino también hacia la sociedad y el orden público.

La limitación que se haga a la huelga responde al hecho de que en nuestro ordenamiento, no es un derecho absoluto sino relativo, pues puede ser restringido por el interés general y los derechos

de los demás cuando de su ejercicio se derive alteración del orden público, así lo ha estipulado la Corte Constitucional. Este derecho debe ejercerse en el marco jurídico invocado por el Preámbulo, atendiendo a la prevalencia del interés general, y al entendimiento de que todo derecho tiene deberes correlativos, siendo un instituto definido por preceptos constitucionales y legales. (Sentencia C- 122 de 2012, núm. 3.4.1)

Así las cosas, una vez definido el marco constitucional y legal pertinente para su ejercicio no solo se generará mayor seguridad jurídica y certeza a los trabajadores sobre la legalidad o ilegalidad a priori del cese de actividades, sino que además permitirá prevenir muchas otras consecuencias socioeconómicas de manera anticipada.

7.2.1. Los servicios públicos esenciales.

Siendo los servicios públicos esenciales el límite establecido por la constitución, pasaremos hacer un estudio sobre lo que comprende este concepto con énfasis en la jurisprudencia, toda vez que en Colombia tal como lo hemos señalado, no existe un concepto normativo sobre lo constituye un servicio público esencial (Rodríguez, 2013)¹⁰.

Desde la constitución de 1886 se hablaba de la limitación al derecho de los trabajadores a declarar la huelga en todas aquellas actividades que constituyeran servicios públicos, reservando a la ley la reglamentación de su ejercicio, sin embargo, a partir de 1991 se restringe este presupuesto a los servicios públicos esenciales, así se establece en 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

¹⁰ Según la doctrina, se considera servicio esencial: “toda actividad de una colectividad pública tendiente a satisfacer una necesidad de interés general”. (Laubadere como se citó en Rodríguez, 2013, p. 664)

trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.”

Ahora bien, sobre este nuevo concepto, se estableció en Sentencia C-450 de 1995, que:

“El carácter esencial de un servicio público se predica, cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la 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. El derecho de los trabajadores a hacer la huelga con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo y sociales, si bien representa un derecho constitucional protegido, en el sentido de que contribuye a la realización efectiva de principios y valores consagrados en la Carta, no es oponible a los derechos fundamentales de los usuarios de los servicios públicos, por el mayor rango que estos tienen en el ordenamiento constitucional. Además, es mayor el perjuicio que se causa en sus derechos fundamentales a los usuarios, cuando aquéllos son afectados, que los beneficios que los trabajadores derivan de la huelga para mejorar sus condiciones de trabajo (Preámbulo).”

Así mismo, la Corte ha venido precisando una serie de criterios para identificar cuando una actividad es un servicio público esencial, entre ellos observamos en Sentencia C-122 de 2012 los siguientes:

- El carácter esencial de un servicio público se predica, cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la 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.

- La esencialidad del servicio no debe considerarse exclusivamente por el servicio mismo, esto es, por su naturaleza intrínseca, ni por la importancia de la actividad industrial, comercial o prestacional en la economía global del país y consecuentemente en relación con la magnitud del perjuicio que para ésta representa su interrupción por la huelga.

En este sentido, la Corte Constitucional ha acogido el criterio de la Organización Internacional del trabajo para la determinación del contenido esencial del servicio público de acuerdo con el cual es fundamental analizar si la interrupción del mismo pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.

- El concepto de servicios públicos esenciales necesariamente comporta una ponderación de valores e intereses que se suscita entre los trabajadores que invocan su derecho a la huelga y los sacrificios válidos que se pueden imponer a los usuarios de los servicios.
- El concepto de servicio público ha sido objeto de un permanente desarrollo ligado a la constante evolución de la situación política, económica y social del mismo Estado.

No siendo estos parámetros suficientes, la Corte Constitucional en C-796 de 2014, con referencia a la doctrina de la comisión de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT, indicó al respecto que:

[...] “Es claro que podrán incluirse como servicios públicos esenciales aquellos cuya interrupción podría poner o pueda poner en peligro la vida o la salud de toda o parte de la población independientemente de que se encuentre en el listado de aquellos que no se consideran como esenciales”.(Núm.65)

Así las cosas la corte amplía aún más el espectro de lo que se considera servicios públicos esenciales, para aquellos que sin serlo en principio, se puedan convertir en tales.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha añadido a esta extensa interpretación, la prohibición de huelga incluso en servicios públicos esenciales cuyo alcance sea parcial, argumentando, que lo que trata de proteger el constituyente es el “riesgo” al que se ve sometida la población, así entonces, la sala considera que no es necesario que se demuestre la configuración de un perjuicio contra la comunidad para declarar la ilegalidad de la huelga. Al respecto la Sentencia SL20094 de 2017 establece que:

“(…)Dicho de otra manera, para que se vea afectado el servicio público esencial de la salud, no se requiere la materialización del peligro que corren los usuarios, mucho menos llegar al extremo de que estos se encuentren y lleguen a un grave estado de salud para concluir que se está frente a la ilegalidad del cese, como lo entiende el tribunal, pues el mero hecho de detener la prestación de un servicio esencial, así sea parcial, es un riesgo que va en detrimento del acceso a tales servicios. Si ello es así, es claro que la suspensión colectiva del trabajo atentó contra los bienes jurídicamente tutelados, en este caso la salud y vida de las personas usuarias de los servicios de asistencia pública. (p. 87)

En este caso en concreto, existió una prestación parcial de servicios, pero según la corte, no es razón para dejar de lado que la organización sindical, desconoció los preceptos superiores que prohíben la suspensión colectiva del trabajo tratándose del servicio público esencial de la salud.

En conclusión, los criterios establecidos por la doctrina constitucional y de la justicia ordinaria para determinar cuando se ve limitado el ejercicio al derecho de huelga son los siguientes: 1) si contribuye de modo directo y concreto al respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales; 2) si su interrupción puede ocasionar grave perjuicio a una parte de la población; 3) si prevalecen los derechos garantizados mediante la prestación del servicio sobre el

ejercicio del derecho de huelga en el caso concreto; y 4) la situación política económica y social del Estado.

Adicionalmente se ha establecido que serán servicios públicos esenciales aquellos cuya interrupción pueda poner en peligro la vida o la salud de toda o parte de la población independientemente de que se encuentre en el listado de aquellos que no se consideran como esenciales y finalmente observamos que por vía de interpretación también se restringe este derecho a aquellos servicios esenciales cuando la huelga sea parcial.

7.3. Límites legales.

Como vimos anteriormente, la Constitución Política colombiana en su artículo 56 traspasa la obligación de reglamentación al legislador, quien por mandato constitucional tiene el deber de estipular de manera clara y expresa el ejercicio al derecho de huelga, y de esta manera alinear los límites constitucionales (servicios esenciales) y legales (establecidos por el mismo en razón del orden público, derecho fundamentales y el interés general) con la función para la cual ha sido establecida la huelga como derecho de rango constitucional.

La Corte ha establecido que para poder excluir el derecho de huelga de una actividad determinada, es necesario que ésta sea materialmente un servicio público esencial, esto se logra mediante el estudio detallado de cada caso en particular (López Moreno, 2015. Pag 17), sin embargo, existe otro criterio aludido por la corte y es el criterio formal, el cual establece que este servicio debe haber sido calificado como tal por el Legislador. La corte constitucional se ha pronunciado respecto a estos dos criterios de la siguiente manera:

“En primer término es necesario que ésta sea materialmente un servicio público esencial. Y, en segundo término, 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.” (Sentencia C-473 , 1994, núm.9)

El criterio material desde nuestro punto de vista, nace de la necesidad de protección del derecho de huelga para los trabajadores, quienes no pueden verse privados del mismo por falta de regulación respecto de sus límites, a ello se ha referido la Corte Constitucional de la siguiente manera:

“[...] Mientras se expide la ley correspondiente, el artículo 56, que amplió el alcance del derecho de huelga, se aplica de manera directa e inmediata. Además, el silencio del legislador no obsta para que los sindicatos ejerzan el derecho de huelga y para que este derecho sea interpretado y aplicado en un sentido amplio en punto a los ámbitos de actividad en los cuales este derecho está garantizado. (Sentencia C-691, 2008, preámbulo)

Es así como en el marco de su competencia, la jurisprudencia se ha ocupado en distintas ocasiones de resolver demandas de inconstitucionalidad presentadas contra normas que prohibían la huelga en distintas actividades. “En tal sentido, la Corte ha declarado que servicios como la banca central; el transporte; las telecomunicaciones; la explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y los servicios públicos domiciliarios, son materialmente servicios públicos esenciales” (Sentencia C-691,2008, preámbulo)

La falla en tema de límites legales de la huelga, se ha presentado en cuanto al criterio formal, pues no existe una norma que reglamente la materia tal como lo ha establecido la Constitución.

Podría decirse que el artículo 430 del Código sustantivo del trabajo trata de llenar este vacío legal, pero lo que realmente hace es confundir los conceptos de servicios públicos y servicios públicos esenciales, la consecuencia es que esto puede generar dificultades para los operadores

jurídicos, quienes podrán aplicar estrictamente el listado de servicios públicos contenidos en la segunda parte del artículo 430 y otros plasmados en diferentes leyes y decretos, quitando la posibilidad a los trabajadores de ejercer plenamente el derecho de huelga.

Así las cosas, no hay norma que establezca un concepto preciso de lo que es un servicio público esencial, y es a partir del incumplimiento de esta obligación constitucional que han surgido grandes controversias alrededor del asunto, abandonándose en manos de los jueces las decisiones más relevantes al respecto y dejando un gran vacío legal sobre uno de los derechos más importantes dentro de nuestra sociedad, pues las decisiones judiciales no permiten en gran medida tener seguridad jurídica en lo que respecta a la legalidad de una huelga, e igualmente la demora de nuestro sistema judicial no hace frente a las consecuencias inmediatas que de una huelga ilegal se desprende, en especial en las que constituyen actividades de servicios esenciales públicos.

Para poder ejercer de manera plena este derecho debemos llegar a su reglamentación, y no necesariamente ello conlleva a una limitación taxativa de lo que se conozca como servicio público esencial pero si debe el legislador garantizar un marco dentro del cual se pueda desarrollar el derecho, con el fin de evitar consecuencias que perjudiquen a la sociedad en general, pues como ya en reiteradas ocasiones lo ha dicho la jurisprudencia no hablamos de servicios que puedan solo afectar a la empresa, sino que un “servicio público esencial” traspasa esta frontera y genera repercusiones sociales que el estado debe prevenir con el fin de ahorrarnos estragos y consecuencias socioeconómicas mayores. Aquí radica la importancia del cumplimiento de este deber constitucional y la urgencia de un límite debidamente reglamentado por el legislativo.

7.4. Breve análisis de la necesidad de reglamentación de los servicios públicos esenciales en Colombia.

Para finalizar este capítulo, nos gustaría referirnos a la importancia que tiene para el ordenamiento jurídico que estos requisitos y criterios establecidos por vía jurisprudencial, se radiquen dentro de una ley que reglamente los límites de la huelga, esta hipótesis la basamos en cuatro puntos fundamentales:

- **Es la constitución la que ordena al legislador definir que es o que no es servicios públicos esenciales:**

La Asamblea Nacional Constituyente se pronunció respecto al artículo 56 sobre los límites de la huelga en los siguientes términos:

“[...]Hemos considerado, entonces, en el articulado propuesto, mantener el derecho, pero dejar a la ley la reglamentación de su ejercicio, duración y limitaciones, lo mismo que los procedimientos para asegurar la prestación de los servicios públicos esenciales a la comunidad.”(Sentencia C-122, 2012, núm.3.5.2.1)

Fue voluntad del constituyente dejar a cargo del legislador la reglamentación de este tema y por lo tanto corresponde a él la delimitación y definición de este concepto. Es evidente que no son la Corte Constitucional ni la Corte Suprema de Justicia quienes deben determinar de primera mano que es o que no es un servicio público esencial, a pesar de que así ha venido siendo.

El hecho de que el legislador sea el encargado, no implica que la jurisprudencia no pueda ejercer un control sobre este concepto en cada caso en particular, pues en primer lugar ya ha desarrollado un amplio debate del tema, y sobre esté el legislador puede sentar las bases para su reglamentación, una vez expedida la reglamentación, la Corte Constitucional tendrá un control posterior de

constitucionalidad que le permitirá revisar la consagración de los requisitos materiales que ella misma ha establecido para identificar que actividades constituyen servicios públicos esenciales (Lopez Moreno, 2015. Pagina 20), y finalmente la justicia ordinaria en especial la Corte Suprema de Justicia, también tendrá oportunidad de participar en este debate al momento de conocer recursos tendientes a la legalidad o ilegalidad de una huelga, y aún más importante podrán los operadores jurídicos ahorrarse tiempo en lo que respecta al debate de este concepto, pues al hablar de huelgas con actividades que constituyen servicios públicos esenciales se debe actuar de la manera más rápida posible con el fin de evitar un daño social mayor.

Finalmente, de esta manera no existirá una invasión en las funciones de cada rama, pues la participación activa de las Cortes debe ser posterior a la definición legislativa de lo que se considere servicio público esencial. El hecho de que sea la jurisprudencia quien hasta este momento disponga que es o no es un servicio esencial es entrometerse dentro de las funciones del legislativo, que si bien, hasta el momento ha servido como salvavidas en las controversias de conflictos colectivos, no es la función constitucional que se le ha asignado.

- **Concepto dinámico de lo público esencial como precedente para la legislación:**

El concepto de lo público esencial como lo vimos dentro de la OIT y la jurisprudencia citada en este capítulo, responde a las necesidades de cada país, es un concepto dinámico por que las realidades sobre las que se constituye el derecho en general también lo son. Sin embargo, esto no puede ser excusa para que el legislador no sienta las bases legislativas y reglamentarias sobre el tema, pues en todo caso se requiere de una legislación que permita tener cierto grado de seguridad jurídica.

Para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicado 21491 de 2004, estableció que lo público esencial es un concepto dinámico y lo argumenta de la siguiente manera:

“(…) Debe diferenciarse tal y como lo ha sostenido la jurisprudencia y la doctrina, la obra pública construida considerada como algo “estático”; y el servicio público que en ella se presta, concebido como lo “dinámico”, y respecto del cual ha manifestado que: (…) aun cuando pueda existir la definición legislativa sobre la calidad de esencial de un servicio público, ello no impide que el intérprete pueda determinar si en un caso en concreto cierta actividad efectivamente pueda ser considerada servicio público esencial en atención a su contenido material”. (Como se cita en Lopez Moreno. 2015.Pag 17)

No nos oponemos a la postura de que los servicios públicos esenciales pueden variar en virtud de las necesidades y realidades de cada país, pero queremos resaltar la relevancia de encontrar límites explícitos sobre el derecho de huelga, no solo por el beneficio empresarial de nuestro país sino también por las consecuencias tan graves que trae la declaratoria de ilegalidad del cese de la huelga para los trabajadores y es ahí donde es necesario que el legislador intervenga, incluso las altas Cortes han llamado la atención del legislador, al respecto en sentencia C-122 de 2012 establece que:

“El artículo 56 de la Constitución establece la reserva legal estricta en materia de huelga señalando que únicamente el Legislador puede definir cuáles son los servicios públicos esenciales en donde la huelga no está garantizada:

“Para que pueda proceder válidamente la restricción del derecho de huelga, es necesario valorar no sólo que la actividad laboral de que se trate se corresponda con un criterio material de servicio público esencial, esto es, que la propia naturaleza de dicha actividad constituye un servicio público esencial, sino también que desde un punto de formal, la ley expresamente lo defina como servicio público esencial y además prevea la restricción de la huelga frente a éste”.

De ahí que sea el legislador quien deba establecer este límite, teniendo en cuenta el carácter dinámico de lo público esencial, mediante mecanismos que permitan reconocer lo que para la sociedad sea esencial en el momento.

- **Al ser una prohibición debe estar establecido en la ley:**

Es un principio del derecho que la responsabilidad de los particulares se predica de aquello que está prohibido por ley, es decir, los particulares pueden hacer todo aquello que la ley expresamente no les impida, esto los diferencia de la responsabilidad que tiene un funcionario público, pues este solo puede hacer aquello que establece la ley para sus funciones. La necesidad de la definición del límite a la huelga radica en este principio fundamental, los servicios esenciales solo serán restricciones o prohibiciones al ejercicio del derecho de huelga una vez contemplado su concepto en la ley, así, cuando entendamos a que nos referimos al hablar de ellos, sabremos que si se llegare a presentar una huelga en esos casos, habrá una conducta ilegal.

Llevando este tipo de controversia a un extremo, podría decirse que no existe hoy en día ilegalidad de la huelga, al no existir una norma que genere de manera contundente parámetros para establecer que sea ilegal en lo que respecta a los servicios públicos esenciales, pues si bien la constitución estableció una prohibición a los servicios públicos esenciales, mientras no exista un concepto claro de lo que son (tarea asignada al legislador) no sabremos en que caso evidentemente estamos ante esta circunstancia.

Necesidad de parámetros objetivos

Finalmente consideramos que es la ley la que puede generar seguridad jurídica al establecer mandatos obligatorios para la sociedad, es por medio de ella que se pueden instituir criterios realmente objetivos que ayuden a los trabajadores a entender cuando un cese de sus actividades será a priori ilegal. Al respecto, en Sentencia C-691 de 2008, se establece que:

[...]En este orden de ideas, es importante para la Sala, reiterar que sólo procede legítimamente la restricción del derecho a la huelga, cuando se trata de actividades definidas a partir de criterios estrictos, objetivos y razonables, como servicios públicos esenciales, esto es como servicios cuya suspensión pueden llegar a afectar los derechos fundamentales como la vida o la integridad física de las personas, y no respecto de criterios laxos que invocando la utilidad pública, el interés general o la importancia económica, pueden llegar a catalogar como servicios públicos esenciales a la gran mayoría de los servicios públicos, lo cual hace en criterio de esta Sala nugatorio el derecho de huelga de los trabajadores.(núm.5.4)

En conclusión, si el legislador no establece estos marcos será muy difícil distinguir los casos en que se esté actuando conforme a la ley, por no decir que es imposible actuar bajo mandatos que no existen y cuya consecuencia hemos venido afrontando a nivel social y empresarial (como se dio por ejemplo en la crisis de transporte aéreo con la huelga de la asociación colombiana de aviadores civiles ACDAC en el 2001).

Hoy en día el concepto de servicio público esencial no está siendo determinado de forma anticipada y una redefinición de la huelga lleva consigo una definición de sus límites, ya existe desde nuestro punto de vista un extenso estudio jurisprudencial de lo que se debe considerar o no servicio público esencial, el reto ahora es plasmar esta doctrina en leyes que permitan tener por una parte seguridad jurídica y por otra una prevención de daños sociales que se generan como causa del cese de actividades de servicios esenciales, esta tarea corresponde al legislador. No consideramos que se tenga que cambiar el marco jurídico de huelga pero si el marco de servicios públicos esenciales.

Capítulo VIII: ilegalidad del cese de actividades.

Teniendo en cuenta que la declaratoria de ilegalidad de los ceses de actividades, ha tenido su mayor desarrollo en la jurisprudencia, buscando el entendimiento adecuado de este tópico procederemos a la aproximación a través de referencias jurisprudenciales que analizan los diferentes casos en los cuales se ha declarado la ilegalidad de un paro o cese de actividades:

8.1. Cuando se desarrollan en servicios públicos esenciales

8.1.1. Corte constitucional

- **Sentencia de Constitucionalidad C-450 de 1995. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell.**

Problema Jurídico: ¿Son las actividades de transporte por tierra agua y aire y telecomunicaciones y las de explotación, refinación, transporte y explotación de petróleos y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del Gobierno servicios públicos esenciales?

La Corte considera que el carácter de esencial del servicio no debe considerarse exclusivamente por el servicio mismo (por su naturaleza intrínseca), ni por la importancia de la actividad industrial, comercial o prestacional en la economía global del país y consecuentemente en relación con la magnitud del perjuicio que para ésta representa su interrupción por la huelga. Tampoco, aquélla puede radicar en la invocación abstracta de la utilidad pública o de la satisfacción de los intereses generales, la cual es consustancial a todo servicio público.

El carácter esencial de un servicio público se predica, cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la 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 2008, núm.2)

Ello es así, en razón de la preeminencia que se reconoce a los derechos fundamentales de la persona y de las garantías dispuestas para su amparo, con el fin de asegurar su respeto y efectividad. Así las cosas la Corte establece que existe una potestad del legislador de definir los servicios públicos esenciales y que los servicios demandados en la sentencia son esenciales porque garantizan los derechos de libre circulación, la libertad de expresión y otros.

- **Sentencia de Constitucionalidad C 075-97. Magistrado ponente: Hernando Herrera Vergara.**

Problema Jurídico: La demanda de inconstitucionalidad presentada se dirige contra el inciso primero y el literal e) del artículo 1o. del Decreto 753 de 1956, que subrogó el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo. Dicho inciso primero ya fue objeto de pronunciamiento de fondo por parte de esta Corte, en la Sentencia C-473 de 1994, y se encuentra bajo los efectos de la cosa juzgada. Por lo tanto, la Corporación se estuvo a lo resuelto en la misma.

En lo referente al tema de lo que se debe entender como servicio público esencial la Corte considera que es primordial y urgente que el Legislador proceda a desarrollar el precepto constitucional que se refiere al límite del ejercicio de huelga en este tipo de servicios, a fin de precisar que actividades hacen parte de este concepto, y con el objeto de garantizar en plenitud el ejercicio del derecho de huelga en aquellas labores que no tienen esa característica.

Así las cosas la Corte declarara la inexecutable del literal e) del artículo primero del Decreto Extraordinario 753 de 1956, que subrogó el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, pero únicamente en razón a que el Legislador no ha señalado como servicios públicos esenciales las

actividades relacionadas con las plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados.

- **Sentencia de Constitucionalidad 663 de 2000. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell.**

Problema jurídico: la Corte debe establecer, si la ley 142 de 1994 de servicios públicos domiciliarios, en cuanto dispone que, para los efectos de la correcta aplicación del art. 56 de la Constitución, "todos los servicios públicos, de que trata la presente ley, se consideran servicios públicos esenciales", infringe o no la Constitución habida consideración de que, según la opinión del actor, dicha disposición amplió indebidamente el ámbito de la concepción de dichos servicios, al incluir actividades que materialmente no corresponden a ella.

Considera la Corte que el legislador no hizo en la ley cosa diferente que desarrollar, tanto el mandato del art. 56 en cuanto lo habilita para definir los servicios públicos esenciales en los cuales la huelga no está garantizada, como los arts. 365 y 366, según los cuales, los servicios públicos domiciliarios constituyen instrumentos adecuados para asegurar las finalidades sociales del Estado. En tales circunstancias, es evidente que los servicios públicos de acueducto, alcantarillado, aseo, energía eléctrica, telefonía pública básica conmutada, larga distancia nacional e internacional, gas combustible, contribuyen al logro de los mencionados cometidos sociales, y a la realización efectiva de ciertos derechos fundamentales de las personas. Adicionalmente estipula que no es cierto, como lo asevera el demandante, de que la determinación de los servicios públicos esenciales es una competencia que sólo puede ejercitar el legislador mediante la expedición del Estatuto del Trabajo.

- **Sentencia de Constitucionalidad 349 de 2009. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.**

Problema jurídico: ¿Puede el presidente previo concepto de la Corte Suprema de Justicia limitar el derecho de huelga cuando, a su juicio, afecte la seguridad, la salud, el orden público o la economía de una parte o de toda la población, si esta es una potestad que le pertenece al legislativo?.

La corte considera al respecto que:

La norma acusada desconoce la reserva legal en materia de huelga, en tanto confiere al Ejecutivo una facultad abierta para definir campos en los cuales este derecho constitucional de los trabajadores deja de estar garantizado, pese a que, conforme a la Constitución y a la jurisprudencia de esta Corporación, se trata de una competencia exclusiva del Congreso. De esta manera, la atribución al Gobierno de una competencia propia del Congreso, vulnera además, el principio de separación de poderes previsto en el artículo 113 de la Carta Fundamental. (Sentencia C-349, 2009,núm.8.2.4)

Finalmente es declarada Inexequible la norma.

	T-443/92			
	473/94	C-		
	450/95	C-		
El legislador tiene la facultad absoluta de señalar cuales son los servicios públicos donde puede prohibirse la huelga.	C-280/96		El legislador NO tiene la facultad absoluta de señalar cuales son los servicios públicos donde puede prohibirse la huelga.	
	432/96	C-		
	C-075/97			
	T-568/99			
	C-1369/00			
	C-201/02			
		C-466/08		
		C-691/08		
		T-171/11		
		C-122/12		

figura 1 Análisis dinámico
Fuente: (Palma, 2014).

8.1.2. Corte Suprema de Justicia:

- Sentencia tres (03) junio de dos mil nueve (2009). Radicación No. 40428. Magistrado Ponente: Luis Javier Osorio López.

Problema jurídico: Establecer si el cese de actividades realizado por el Sindicato nacional de trabajadores de la industria metalmeccánica, metálica, metalúrgica, siderúrgica, electrometálica, ferroviaria, transportadora y comercializadora del sector “Sintraime” subdirectiva seccional de Santa Marta, se dio o no de forma legal.

La corte considera que de acuerdo con la doctrina constitucional, aun cuando pueda existir la definición legislativa sobre la calidad de esencial de un servicio público, ello no impide que el intérprete pueda determinar si en un caso concreto cierta actividad efectivamente puede ser considerada servicio público esencial en atención a su contenido material, para ello se basa en el artículo 56 de la Constitución e interpreta que la misma no puede consagrar para el legislador una atribución absoluta de manera que basta solamente la literalidad del texto normativo superior o supralegal para la definición de un asunto, sin que le sea dable al intérprete consultar su espíritu o su finalidad, a la luz de los principios constitucionales.

Finalmente resuelve que: “El transporte ferroviario de carga, tal como lo ejecuta la empresa demandante, no puede encuadrarse como una actividad que tenga naturaleza esencial en cuanto que asimismo sean esenciales los bienes e intereses que satisface”, sin embargo considera que lo esencial en dicho caso es la libertad de movimiento de las personas por el territorio nacional y en la distribución de las mercancías necesarias para la ordenada y organizada vida comunitaria, por lo que declara la ilegalidad de la huelga.

- **Sentencia dos (02) de septiembre de dos mil quince (2015). Radicación No. 71696.**

Magistrado Ponente: Luís Gabriel Miranda Buelvas.

Problema Jurídico: Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el sindicato nacional de la salud y seguridad social integral 'SINDESS' y la asociación nacional de enfermeras de Colombia 'ANEC', contra la sentencia proferida el 12 de junio de 2015 por la sala laboral del Tribunal Superior de Villavicencio, dentro del proceso especial de calificación de cese, suspensión o paro colectivo del trabajo, promovido contra las agremiaciones sindicales recurrentes y la asociación nacional sindical de trabajadores y servidores públicos de la salud y la seguridad integral y servicios complementarios de Colombia 'ANTHOC', por la empresa social del estado E.S.E. 'Hospital departamental de Villavicencio'.

En lo que se refiere a servicios públicos esenciales, la Corte establece que “la cesación colectiva del trabajo en actividades que involucren la prestación de servicios públicos esenciales, como lo es el de salud, está prohibida, incluso de manera parcial, en términos generales, en el artículo 56 constitucional, y específica y expresamente, por el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, por ser apenas elemental que en un Estado Social de Derecho los intereses individuales o particulares, como también los colectivos o de grupo, ceden ante el interés general, el cual, sin discusión alguna, orienta la prestación de esta clase de servicios.

Por otro lado, establece que si bien no estuvieron en este paro todos los trabajadores que hacían parte del sindicato, se comprobó que algunos de sus miembros participaron activamente y por lo tanto la Corte estipula que: “sin atención a la probable participación de personal laboral sindicalizado y perteneciente a otras agremiaciones sindicales, personal no sindicalizado pero trabajador de la empresa demandada, personal contratista o de otro tipo, la calificación de la ilegalidad del cese radica, no sobre los específicos nombres o las calidades o condiciones en que

lo hacen los trabajadores promotores, participantes o ejecutores del mismo, sino, precisamente, sobre el cese, paro, huelga, plantón, asamblea permanente, o cualquiera otra denominación que se le dé, dado que lo que resulta ilegal a efectos de lo previsto en el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo y los correspondientes de la Ley 1210 de 2008 no es el elemento subjetivo del paro o cese del trabajo, sino el objetivo y real, esto es, la cesación o inactividad en el trabajo, decidida y adoptada por una colectividad de trabajadores con abandono del centro o puesto de trabajo, en razón de un conflicto de intereses y con el fin de presionar su reconocimiento y efectividad.”

Motivos por los cuales se confirma la sentencia proferida el 12 de junio de 2015 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Villavicencio dentro del Proceso Especial de Calificación de Suspensión o Paro Colectivo de Trabajo y se reafirma la ilegalidad del cese de actividades.

- **Sentencia veintinueve (29) de Noviembre de dos mil diecisiete (2017). Radicación No. 79047. Magistrado Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno.**

Problema Jurídico: Establecer si el servicio público de transporte constituye un servicio público esencial y por lo tanto el cese de actividades esta bajo la causal a) del artículo 450 del código sustantivo del trabajo.

La Corte indica que si bien el Servicio público de transporte aereo si constituye un servicio público esencial, no debería existir una prohibición absoluta del derecho de huelga en este sector. Considera además que las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la Organización internacional del trabajo deben servir de base para que el legislador, en el marco de una política estatal y en uso de sus potestades constitucionales, con la participación de todas las organizaciones sociales involucradas en este sector, de manera democrática y deliberativa, clarifique la posibilidad excepcional de ejercer el derecho de huelga en servicios públicos como del transporte aéreo, garantizando eso sí, la prestación mínima del servicio en caso de permitirse la huelga.

Finalmente la sala decretar la ilegalidad de la huelga y le reitera al Congreso la necesidad de actualizar la normatividad relacionada con el derecho a la huelga y sus limitaciones en el ámbito de servicios públicos esenciales, atendiendo la reserva legal establecida en la constitución.

8.2. Cuando la huelga se desarrolla a través de mecanismos de violencia:

- **Sentencia diez (10) de abril de dos mil trece (2013). Radicación n.º 57731.**

Magistrado Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno.

Problema Jurídico: Establecer si la huelga adelantada por Sintramienergética en la empresa Carbones de la Jagua S.A., no se limitó a la suspensión pacífica del trabajo y por lo tanto estar inmersa en causal de ilegalidad.

La corte considera que la huelga no realizada pacíficamente debe ser declarada ilegal ya que al constituir la huelga un medio pacífico para la solución de conflictos colectivos laborales, es apenas lógico que, en la medida que ella se desarrolle de manera pacífica, es que merece protección del estado, aunque la huelga es un mecanismo legítimo de presión y coacción usado por los trabajadores, esto no excluye que sea pacífica. así las cosas, el cese de actividades que no se adelante de tal manera debe ser declarado ilegal, de acuerdo con el literal f) del artículo 450 del código sustantivo del trabajo. En ese sentido, la huelga está limitada por el interés general, los derechos de los demás y el orden público, y no es un derecho arbitrario, sino regulado.

Para el caso específico la Corte estableció ilegal la huelga, pues si bien es cierto que varios hechos de violencia se dieron únicamente en el día cero de la huelga y que en fechas posteriores se observó por las autoridades del trabajo un desarrollo normal y pacífico del cese de actividades, el hecho de encontrarse violencia al inicio vicia todo el proceso.

- **Sentencia cinco (05) de noviembre de dos mil catorce (2014). Radicación No. 64820. Magistrado Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno.**

Problema Jurídico: Es deber de la corte establecer “si efectivamente se verificó la causal de ilegalidad de la suspensión colectiva de labores establecida en el literal f) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto se presentaron actos de violencia que alteraron su curso pacífico” (Sentencia SL17414,2014, p.25)

Para la Corte, el examen de ilegalidad de una huelga, por no limitarse a la cesación pacífica del trabajo, siempre debe estar mediado, cuando menos, por elementos tales como: i) el contexto en el que se producen los hechos que se catalogan como violencia; ii) la gravedad de tales supuestos, en función de la ponderación entre los fines constitucionales de la huelga y el respeto de otros valores esenciales como el orden público y la paz social; iii) y la proporcionalidad entre la situación probada y la medida sancionatoria de ilegalidad, con todas sus consecuencias.

Dentro de tal escenario, existen situaciones que pueden ser fácilmente calificadas como violentas o que escapan del ámbito de protección de la huelga. Un ejemplo de ello es la violencia contra los bienes del empleador o la destrucción de las máquinas, pues no cabe duda de que tal situación se sale del margen normal de presión que se puede ejercer sobre un empleador, al realizar una «cesación pacífica del trabajo». En contraposición, existen otras manifestaciones obreras, que se alejan fácilmente de ese concepto de violencia, como la pura y simple omisión de realizar las labores encomendadas en el contrato de trabajo, o las marchas, arengas, consignas, plantones y demás elementos característicos de una protesta pacífica. La Corte ha dicho, en ese sentido, que «...determinar si un comportamiento es legal o no, no puede quedarse en la escasa comprobación de que en algún momento del día un grupo de trabajadores no se encontraba en su puesto de trabajo, y en que “franquearon” el ingreso a la sede de la entidad, dejando de lado el análisis de las

circunstancias que rodearon el adelantamiento de tales conductas. Semejante limitación traduciría una intelección apartada de la propia literalidad del precepto legal, en tanto si el juzgador debe dilucidar si el cese o paro fue ilegal. (Sentencia SL17414, 2014,p.4-5)

La Corte considera que existe ilegalidad en este caso toda vez que se presentaron actos de violencia que transegriden los roles normales entre empleadores y trabajadores del sindicato.

8.3. Ilegalidad por incumplimiento de las reglas de votación, mayorías y términos en el desarrollo de la huelga.

8.3.1. Incumplimiento de las reglas de convocatoria y mayorías :

- **Sentencia proferida por la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia del 29 de noviembre de 2017 y del 07 de febrero de 2018, identificada con radicación 79047 de 2017. Magistrado Ponente Rigoberto Echeverry Bueno.**

Problema Jurídico: Determinar si la cesación de actividades promovida y adelantada por la ACDAC en la sociedad Avianca S.A., entre los meses de septiembre y noviembre de 2017, era legal o ilegal, puesto que siendo la ACDAC un sindicato minoritario solo convocó para votación a los trabajadores afiliados a la precitada organización sindical y no logró la mayoría de votos favorables de todos los trabajadores de la Compañía. Adicionalmente se discutió si Avianca S.A. desarrollaba o no un servicio público esencial que limitaba la posibilidad de adelantar huelgas en esa Compañía.

Al respecto es importante precisar que la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia declaró ilegal el cese de actividades adelantado por la ACDAC, por las siguientes razones:

La ACDAC cometió una irregularidad en la convocatoria para la votación de una posible huelga, puesto que de acuerdo con lo establecido en el artículo 444 del C.S.T., la votación debía

incluir a todos los trabajadores de la Compañía por ser ACDAC un sindicato minoritario. Sin embargo, la precitada organización sindical transgrediendo la ley, únicamente convocó a la votación de una posible huelga a los afiliados a ACDAC.

Adicionalmente no se cumplieron con las mayorías necesarias en la votación para la declaratoria de una huelga, puesto que no se obtuvo el voto favorable de la mitad más uno (50% + 1) de todos los trabajadores de la Compañía. Incluso no se cumplió con el requisito de que la votación fuere personal e indelegable.

La organización sindical ACDAC, decidió desarrollar en Avianca S.A., entre el día 20 de septiembre de 2017 y el día 12 de noviembre de 2017, un cese ilegal de actividades contrario a los postulados establecidos en el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, en concordancia con la Ley 336 de 1996 en su artículo 68. Igualmente, dicha determinación fue contraria al criterio constitucional contenido en reiterada jurisprudencia como por ejemplo las Sentencias C-450 de 1995, T-987 de 2012, C-122 de 2012, C-796 de 2014 y retirada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, que señalan que el transporte aéreo es un servicio público esencial y por ende no se pueden desarrollar huelgas.

8.3.2. Incumplimiento de términos para el desarrollo o inicio de la huelga:

- **Sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 22 de Julio de dos mil nueve (2009).**

Radicado: 64045. Magistrado Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno

Problema Jurídico: Establecer si la organización sindical ANTHOC, SIBAHODESA Y SINTRAHODESA llevo a cabo un cese de actividades en las instalaciones del Hospital Departamental de Sabanalarga y de ser así debe calificarse la ilegalidad de la presunta Huelga, por haberse realizado bajo la prestación de un servicio publico esencial y frente al incumplimiento de los requisitos de mayoría y términos establecidos por la ley.

La Corte considero que:

Las huelgas por incumplimiento de obligaciones patronales no están sometidas al seguimiento de una etapa de arreglo directo, se deben sr votadas de manera mayoritaria y ejecutadas dentro de los términos contemplados en los artículos 444 y 445 del Código Sustantivo del Trabajo. (Sentencia SL9517, 2015,p.7)

Para el caso en particular la corte concluyo que las organizaciones sindicales demandas pese a argumentar que llevaron a cabo “asambleas permanentes” con el fin de reclamar el pago de salarios y prestaciones sociales, en realidad sus actos son considerados como una verdadera Cese de actividades independientemente del vocablo utilizado por las demandas , razón por la cual su realización debió cumplir con todos los requisitos y términos establecidos en el articulo 444 y 445 del Código sustantivo del Trabajo , actos los cuales no se evidenciaron al no cumplir con la convocatoria de votación pertinente ni mucho menos con la aprobación por parte de la mayoría de trabajadores del hospital para declarar la huelga.

- **Sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 3 de junio de 2009, Radicado: 40428.**

Magistrado Ponente: DR. Luis Javier Osorio López

Problema Jurídico: Determinar si la organización Sindical SINTRAIME siguió el procedimiento previsto en los articulo 444 y 445 del Código Sustantivo del Trabajo para declarar y desarrollar la Huelga en contra de la sociedad Ferrocarriles del Norte De Colombia S.A.- FENOCO S.A.

La Corte estableció que respecto a la huelga originada por el incumplimiento de las obligaciones que tiene el empleador con sus trabajadores, si bien puede ser declarada por parte de los trabajadores en cualquier momento mientras persista el incumplimiento del empleador de sus

obligaciones laborales , esta al igual que la huelga surgida de un conflicto colectivo, debe cumplir con todos los requisitos de votación y mayorías exigidos por la ley en el artículos 444 del código Sustantivo del Trabajo y con los términos señalados para ejecutarse, estos nos no menos de (2) dos días hábiles a su declaración y no más de (10) diez días hábiles después. (Art 445 del Código Sustantivo del Trabajo).

Para el caso en particular la corte comprobó que la Huelga se efectuó por parte de la organización sindical, después de los 10 días hábiles a su declaración razón por la cual resultaba evidente que el cese de actividades fue ilegal al realizarse por fuera de los términos.

- **Sentencia de la Corte Suprema de Justicia del doce (12) de Diciembre de dos mil doce (2012). Radicado 57720. Magistrada ponente: Elsy del Pilar Cuello Calderón.**

Problema Jurídico: Determinar si la declaración de la Huelga realizada por parte de la organización sindical SINTRAIME el cual se caracteriza por ser un sindicato minoritario dentro de FENOCO S.A., cumplió con los requisitos de votación y mayorías establecidos en el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo.

La corte señaló que cuando organizaciones sindicales minoritarias a la terminación de la etapa de arreglo directo decida convocar a una huelga debe hacerlo ante todos los trabajadores de la empresa. En el caso en particular es impórtate señalar que la Corte avaló la votación realizada por parte de la mayoría de los trabajadores de la empresa pese a que no se convocó a votaciones a dos municipios en donde tenía sede la empresa, al afirmar que el anterior hecho no desvirtuar la voluntad mayoritaria de los trabajadores y que en el caso en particular tiene mayor significancia por tratarse de un sindicato minoritario.

- **Sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 27 de agosto de 2014. Radicado 59413. Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueña Quevedo.**

Problema Jurídico: La Corte busca determinar si el cese colectivo de actividades promovido por SINTRAINCAPLA, en la empresa R.R ASOCIADOS S.A., fue ilegal o por el contrario cumplió con los requisitos previos establecidos en la ley.

Dicha sentencia tiene una gran importancia ya que la Corte reitero su posición respecto a la necesidad de cumplir con los requisitos y el procedimiento establecidos por la ley independientemente de que la huelga sea imputable al empleador ya que de no ser así se pondría en riesgo de forma clara el debido proceso derecho el cual esta consagrado constitucionalmente y el derecho a la defensa para que de esta forma el empleador pueda desvirtuar los señalamientos o por el contrario procure solucionar sus obligaciones respecto al empleado.

La Corte ha sostenido al respecto:

Entonces, no es sostenible en términos de *sindéresis* jurídica, la tesis de no hacer extensivo al cese colectivo generado por incumplimientos patronales, las exigencias consagradas para el ejercicio del derecho de huelga en el escenario de un conflicto económico colectivo, toda vez que ambas modalidades están autorizadas por la misma norma y se constituyen en un mecanismo de presión, sea para obligar a negociar, ora para impeler al cumplimiento de las obligaciones; y si ello es así, no hay razón de hecho o de derecho, para excluir a una de ellas, del cumplimiento de la exigencias mínimas previstas a su declaratoria .(Palma, 2015,párr. 11)

- **Sentencia de la Corte Suprema de Justicia del veintiséis (26) de Octubre de dos mil dieciséis (2016). Radicado 75169. Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.**

Problema Jurídico: Determinar la legalidad o ilegalidad de la declaratoria de Huelga realizada por parte de la Organización Sindical SINTRAVIDRICOL, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 444 y 445 del Código Sustantivo del Trabajo.

La Corte consideró que en el caso en particular la empresa Andes Cast Metal Fondry LTDA, no cumplió con las mayorías necesarias establecidas en el artículo 44 del código sustantivo del trabajo para convocar a una huelga, teniendo en cuenta que el sindicato SINTRAVIDRICOL, realizó la votación con un total de 155 trabajadores de los cuales solo 32 trabajadores pertenecían a dicha empresa y el resto a la empresa Moldes Medellín Ltda la cual, si bien se caracteriza por tener el mismo representante legal que Andes Cast Metals Fondry LTDA, no implica la existencia de unidad de empresa y por esta razón la organización sindical tenía la obligación de convocar a la totalidad de los trabajadores de Andes Cast Metals Fondry LTDA para poder decidir si se declaraba o no la huelga. Como esto no ocurrió se declara la ilegalidad de la huelga.

8.4. Conclusiones:

Así las cosas, del estudio jurisprudencial antes señalado, podemos determinar que un cese de actividades será ilegal cuando:

- a. Se desarrolle en compañías que desarrollen servicios públicos esenciales.
- b. Cuando no se cumplan con los requisitos tiempo, forma de convocatoria, votación y mayorías establecidas para declarar legalmente una huelga, de acuerdo con lo establecido en el artículo 444 del C.S.T.
- c. Cuando no se cumplan con los términos establecidos en el artículo 445 del C.S.T. para el inicio y desarrollo de la huelga.
- d. Cuando la huelga se desarrolle mediante mecanismos violentos.

Una vez determinadas las causales de ilegalidad de un cese de actividades, se puede pedir la declaratoria de ilegalidad del cese, mediante la interposición de un proceso especial de calificación de ilegalidad del paro o cese de actividades en los términos señalados en la Ley 1210 de 2008, proceso que en primera instancia será conocido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial del lugar en donde se desarrolló la cesación de actividades y en segunda instancia por la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia.

Ahora bien, una vez calificado el cese ilegal de actividades por la Jurisdicción Ordinaria Laboral, las consecuencias de dicha calificación son las siguientes:

- a. La compañía empleadora, podrá tomar la determinación de terminar con justa causa los contratos de trabajo de los trabajadores partícipes activos, promotores y líderes del cese ilegal de actividades, previo adelantamiento del proceso disciplinario interno, lo anterior de conformidad a lo establecido en el numeral 2º, del artículo 450 del C.S.T.
- b. Se podrá solicitar la disolución, liquidación y cancelación de la personería jurídica de la organización sindical que adelantó el cese ilegal de actividades.

Capítulo IX. Necesidad de la redefinición de la huelga en Colombia y retos frente al entendimiento del concepto de protesta social

En el año 2016, el Gobierno Colombiano y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia – FARC EP, suscribieron el acuerdo de paz, dentro del cual se establecieron unos objetivos y parámetros que deberán tenerse en cuenta para su implementación. Dentro de estos parámetros es importante para nosotros resaltar el punto 2.2.1 donde se señala lo siguiente:

La construcción de la paz requiere de la movilización y participación ciudadana en los asuntos de interés público, y en particular en la implementación del presente Acuerdo.

Eso supone, por una parte, el fortalecimiento de las garantías y las capacidades para que los ciudadanos y ciudadanas, asociados en diferentes organizaciones y movimientos sociales y políticos, desarrollen sus actividades y de esa manera contribuyan a la expresión de los intereses de una sociedad pluralista y multicultural por diferentes medios, incluyendo la protesta social...” (Subrayado fuera de texto)¹¹. (Acuerdo final

TCCPED, 2016, numeral 2.2.1)

¹¹ Véase punto 2.2.1 del acuerdo final de paz firmado entre las FARC y el Gobierno Colombiano, el cual también indica que : “En atención al derecho de todas las personas a constituir organizaciones sociales del más variado tipo; a formar parte de ellas y a difundir sus plataformas; a la libertad de expresión y al disenso; al pluralismo y la tolerancia; a la acción política o social a través de la protesta y la movilización; y teniendo en cuenta la necesidad de una cultura política para la resolución pacífica de los conflictos y la obligación del Estado de garantizar el diálogo deliberante y público, se adoptarán medidas para garantizar el reconocimiento, fortalecimiento y empoderamiento de todos los movimientos y organizaciones sociales, de acuerdo con sus repertorios y sus plataformas de acción social [...] Una sociedad democrática y organizada es una condición necesaria para la construcción de una paz estable y duradera, en particular en el marco de la implementación del presente Acuerdo. Por ello, resulta importante adoptar acciones para fortalecer las organizaciones y movimientos sociales y, en especial, brindar garantías para su participación e interlocución con las autoridades. Con estos propósitos, el Gobierno Nacional elaborará un proyecto de ley de garantías y promoción de la participación ciudadana y de otras actividades que puedan realizar las organizaciones y movimientos sociales, sobre la base de los siguientes lineamientos que serán discutidos en un espacio de carácter nacional, que contará con la participación de voceros y voceras de las organizaciones y movimientos sociales más representativos [...]” (Acuerdo final TCCPED, 2016, numeral 2.2.1)

En este capítulo nos gustaría observar como este nuevo compromiso de garantías en la protesta social afecta el concepto de huelga.

Para entrar en contexto nos parece importante precisar que en los últimos años las protestas sociales en Colombia se han incrementado¹². Según un estudio realizado por la Universidad de Barcelona sobre la protesta social en Colombia:

Desde 1991 hasta 2016, se han registrado al menos 3.403 acciones colectivas llevadas a cabo por trabajadores –sindicalizados y no sindicalizados–, de las cuales 2.168 han ocurrido en los últimos siete años, concentrado alrededor del 63,7% del registro histórico. Cabe resaltar que, en medio del descontento social que se ha extendido a varios sectores sociales, trabajadores y sindicalistas se mantienen como unos de los actores más activos en los escenarios de la protesta social, bien sea reclamando derechos laborales, defendiendo derechos humanos, exigiendo garantías para realizar su actividad sindical, disintiendo de políticas generales del Estado, como también en solidaridad con las demandas de otros sectores sociales. (Colorado-López, Ortíz-Usma, & Milena-Muñoz, 2016, pp. 121-122)

Igualmente establece que: “La movilización y la protesta pacífica, como formas de acción política, son ejercicios legítimos del derecho a la reunión, a la libre circulación, a la libre expresión, a la libertad de conciencia y a la oposición en una democracia. Su práctica enriquece la inclusión política y forja una ciudadanía crítica, dispuesta al diálogo social y a la construcción colectiva de Nación. Más aún, en un escenario de fin del conflicto se deben garantizar diferentes espacios para canalizar las demandas ciudadanas, incluyendo garantías plenas para la movilización, la protesta y la convivencia pacífica. Junto con la movilización y la protesta pacífica se deberán garantizar los derechos de los y las manifestantes y de los demás ciudadanos y ciudadanas. [...] Con el objetivo de garantizar el pleno ejercicio de estos derechos, el Gobierno definirá las medidas y ajustes normativos necesarios con base en los criterios que abajo se enuncian, y los demás que se acuerden en el marco de una comisión especial, análoga en sus funciones a la dispuesta en el 2.2.1., que contará además con la participación de voceros y voceras de la Comisión de Diálogo y representantes de otros sectores interesados. En el marco de la comisión especial se discutirán los insumos que provengan del espacio de participación nacional del que se trata en el punto anterior y los que propongan los otros sectores [...]”(Acuerdo final TCCPED, 2016, numeral 2.2.2)

¹¹ De acuerdo al CINEP como se citó en Archila, García, Parra y Restrepo (2013) en los últimos ocho años la movilización y la protesta social han tenido un especial crecimiento en el país. Adicionalmente, en el informe “Movilización por la paz en Colombia” (Hernández, Sarmiento, Huertas, & Henao, 2016), el CINEP anota un crecimiento de las protestas.

¹² De acuerdo al CINEP como se citó en Archila *et al.* (2013) en los últimos ocho años la movilización y la protesta social han tenido un especial crecimiento en el país. Adicionalmente, en el informe “Movilización por la paz en Colombia” (Hernández *et al.*, 2016), el CINEP anota un crecimiento de las protestas.

Con base en estos datos, organismos internacionales ya se han pronunciado sobre la necesidad de garantizar la protesta social en Colombia; en 2015 el PNUD dio recomendaciones al gobierno colombiano para avanzar en la construcción de un nuevo protocolo para el manejo de la protesta social (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2015), el 17 de octubre de 2016 la ONU llamó la atención de manera particular sobre las garantías para la libertad de expresión y la protesta social en Colombia (Diario El Espectador, 2016), igualmente, en lo referente a las protestas de carácter laboral, la Confederación Sindical Internacional, CSI, en su informe para el año 2016, ubica a Colombia como el cuarto peor país a nivel mundial para la población trabajadora y las libertades sindicales, como se refleja también el dato de que Colombia sigue siendo el país con el mayor índice de asesinatos de sindicalistas¹³.

Ahora bien, la entrada en esta nueva etapa de Post-conflicto significa para muchos la posibilidad de debatir no solo las garantías de la protesta social en general, sino también un escenario que permite analizar los derechos de participación de los sindicatos, así lo afirma doctrina internacional cuando considera que el nuevo acuerdo de paz:

Se constituyó en una oportunidad para impulsar, desde la iniciativa de los trabajadores y trabajadoras, varias reformas en materia de derechos laborales y sindicales, como por ejemplo el tema de garantías para las organizaciones sindicales, protección ante la vulneración de derechos a la libertad sindical y las limitaciones al ejercicio de la protesta y la movilización. Así, las organizaciones sindicales partieron de las recomendaciones para el estado colombiano que se desprenden de la agenda internacional, entre otras, las quejas frente a los TLC con Estados Unidos y Canadá, otras provenientes del Parlamento Europeo

¹³ Mientras la CSI reporta 80 casos de asesinatos de sindicalistas para el año 2016, según cifras de la Escuela Nacional Sindical en Colombia se registraron 19 casos, es decir el 23,7% del total a nivel mundial (Confederación Sindical Internacional [CSI], 2016).

y la OCDE; así como de las obligaciones derivadas del acuerdo final de paz para posicionar lo que han denominado su agenda laboral y sindical para la paz. Dicha agenda, por supuesto, contiene un amplio abanico de temas entre los cuales se resalta el tema de garantías para la participación, protesta y movilización, formalización rural, sistema integral de verdad justicia y reparación, cultura de no estigmatización y solución de los conflictos colectivos por las vías democráticas. En su conjunto, estos ejes tienden a la búsqueda de la modernización de las relaciones laborales como parte de las transformaciones que se esperan con la implementación de los acuerdos. (Colorado-López *et al.*, 2016, pp. 145-146)

Aterrizando aún más en el tema central de esta tesis, es importante resaltar que durante el trámite y debate del punto 2.2.1 , surgieron las siguientes recomendaciones respecto de los derechos colectivos de trabajo por parte de los sindicatos, quienes exigían que se profundizaran temas como:

[...] i) normas de Protección de la libertad sindical en materia penal; ii) mecanismo judicial de protección contra actos de injerencia y discriminación antisindical; iii) reformas de la Ley de Seguridad de ciudadana, la ley de inteligencia y el nuevo código de policía, para garantizar el goce efectivo del derecho a la protesta y la movilización. Así como el desarrollo concertado de un Protocolo Nacional que garantice el goce efectivo del derecho a la protesta; iv) Regulación legal del derecho a la huelga como parte de las garantías del derecho a la protesta y de conformidad con las recomendaciones de los órganos de control de la OIT tales como la definición sobre los servicios públicos esenciales, definición de prestación de servicios mínimos, derecho a la huelga de federaciones y confederaciones; huelga de solidaridad, huelga política, huelga local, mayorías para la huelga; y efectos de la ilegalidad de la huelga. (Colorado-López *et al.*, 2016, pp. 147-148)

Estas garantías en lo que corresponde al derecho de huelga deben ir encaminadas a detener lo que en la doctrina llaman la “guerra jurídica”, la cual:

Se relaciona con el abuso en la aplicación de normas que, a falta de regulación, favorecen sistemáticamente al empleador, como es el caso de la declaratoria de ilegalidad de la huelga. Desde la vigencia de la ley 1210 de 2008, la Corte Suprema ha producido 33 sentencias, 19 declarando la ilegalidad, 11 la legalidad, y tres casos en los que no se pronunció¹⁴. (Colorado-López *et al.*, 2016, p. 142)

Por ello llegamos a la conclusión de que la búsqueda de garantías para la protesta social ha permitido debatir las garantías que los sindicatos tienen al momento de ejercer su derecho de huelga y la necesidad de buscar mecanismos legislativos para su protección.

Finalmente, nos gustaría traer a colación otro punto importante para este análisis, pues como ya lo hemos visto este escenario de post conflicto viene en busca de garantías para el activismo social, dentro del cual encontramos la participación protagónica de los sindicatos, quienes no solo se movilizan por conflictos laborales sino también por inconformidades con las políticas del Estado Colombiano; y es ahí donde consideramos necesario delimitar claramente los eventos que se traten de protesta social y las huelgas derivadas de los temas laborales, de lo contrario podríamos entrar en diversas controversias y disputas asociadas con la precitada indeterminación.

Lo anterior resulta más problemático, si se toma en consideración que el concepto de protesta social, es un concepto genérico que no tiene estrictas limitaciones legales. Así las cosas, corremos el riesgo que con el fin de no cumplir con los requisitos establecidos para las huelgas,

¹⁴ “Las principales causas de ilegalidad que señala la Corte son: por tratarse de servicios público esencial (6), por no tratarse de una huelga pacífica (6), por no cumplimiento de términos (5), por no contarse con las mayorías (2). La Corte Suprema revocó 10 sentencias que declaraban legales las huelgas y 2 que la declaraban ilegal, y en 21 casos la Corte confirmó la primera instancia” (Colorado-López *et al.*, 2016, p. 142).

se intenten camuflar ceses ilegales de actividades laborales, como protestas sociales, razón por la cual, la defensa de las estructuras legales y jurisprudenciales que hasta el momento se han configurado en el tema de la huelga, será fundamental para preservar la seguridad jurídica en el país y evitar abusos de la figura por parte de las organizaciones sindicales, que constituirían verdaderos escenarios de abuso del derecho (López, 2015).

Finalmente teniendo en cuenta que el acuerdo de paz firmado entre el Gobierno Colombiano y las FARC EP, se consagra como uno de sus pilares el fortalecimiento de los movimientos sociales, dentro de los cuales se encuentran las organizaciones sindicales y el fomento de la protesta social, proponemos las siguientes consideraciones respecto al tema tratado:

Hasta tanto no se definan totalmente los criterios de implementación y regulación del acuerdo de paz, no es conveniente proponer una redefinición del concepto y los requisitos de la huelga en Colombia, pues este ejercicio podría conllevar la flexibilización de las reglas de convocatorias y mayorías para adelantar la huelga, bajo el argumento que el acuerdo de paz al que se ha hecho referencia, promueve la facilidad de la realización de protesta social, concepto genérico, que podría acoger a la huelga como una especie de este concepto.

Es importante la definición de los límites de la protesta social a través de la reglamentación de esta figura y la diferenciación cuando se trata de una huelga derivada de conflictos laborales, para evitar que bajo el concepto de protesta social se camuflen verdaderas huelgas laborales.

Se deberá realizar una defensa fuerte de las reglas de tiempos, convocatorias, votación y mayorías definidas legal y jurisprudencialmente para el desarrollo de las huelgas legales.

9. Conclusiones

- La huelga es el mecanismo de presión por excelencia que tienen los trabajadores para alcanzar sus objetivos dentro de un proceso de negociación colectiva de trabajo o para

exigir el cumplimiento de la ley laboral. En este sentido la huelga es una decisión tomada por el sindicato que genera perjuicios tanto a la empresa empleadora, como a los trabajadores, razón por la cual se debe realizar una adecuada medición de las consecuencias que generan este tipo cesaciones de actividades. Vale la pena preguntar: ¿Están los sindicatos los suficientemente capacitados para tomar este tipo de decisiones?.

- Del estudio realizado, se puede evidenciar que en Colombia existe un marco legal que regula la huelga, sus formas y limitaciones. Sin embargo, cuando analizamos el concepto de protesta social identificamos que todavía es un concepto genérico y será necesario una delimitación de ambos conceptos para no permitir que con el fin de no cumplir con los requisitos establecidos para las huelgas, se intenten camuflar ceses ilegales de actividades laborales.

En este sentido, consideramos que es conveniente para el país que se desarrolle una ley en la que se defina claramente el concepto de protesta social, sus limitaciones y diferencias respecto a otros mecanismos de presión o submecanismos derivados del precitado concepto si se quiere, como lo es la huelga, lo anterior teniendo en cuenta que de no regularse la protesta social, se generaría total inseguridad e incertidumbre jurídica al no poderse determinar ante que mecanismo de protesta nos enfrentamos y sobre todo cuales son las reglas que se deben aplicar en cada caso.

- Actualmente Colombia está atravesando una etapa de post – conflicto y nuevas realidades desde la perspectiva laboral, derivadas del inicio de un nuevo Gobierno y la entrada de Colombia a la OCDE, razón por la cual no consideramos conveniente por lo menos en el mediano plazo impulsar una modificación del concepto de huelga que se ha venido nutriendo del desarrollo legal y jurisprudencial de esta figura, puesto que intereses de

diversos grupos de presión podrían lograr que se migre el esquema de huelga, a un escenario de huelgas parciales, el cual es a nuestro criterio completamente inconveniente para el desarrollo empresarial o industrial, más aún si se toma en consideración como se han desarrollado los últimos ceses de actividades importantes en el país, en los cuales se ha evidenciado la intención del movimiento sindical de imprimir nuevas dinámicas a las huelgas, incluso desconociendo la normatividad vigente.

- Las organizaciones sindicales deberán reinventarse y repensar su discurso, puesto que ante la posibilidad de que aparezcan nuevas formas de protesta social, el ideario sindical de enfrentamiento capital – trabajo podría estar destinado al fracaso y a la pérdida de seguidores, que pudieran hacer importante un escenario de presión a través de la huelga.
- Dentro del concepto actual de huelga, consideramos que debe permanecer inmodificable la imposibilidad total de que se desarrolle una huelga en empresas que presten servicios públicos esenciales. Migrar a la posibilidad de que se generen huelgas parciales que no afecten el “núcleo central del servicio público esencial”, resulta del todo riesgoso, pues genera indeterminación respecto a que se entienda como el núcleo del servicio público esencial, derivándose en consecuencia total inseguridad jurídica. Casos importantes en la actualidad laboral nacional permiten identificar este riesgo.
- Se debe profundizar en los casos de determinación de ilegalidad del cese de actividades, que permitan seguir desarrollando una línea jurisprudencial sólida que evite arbitrariedades por parte de las organizaciones sindicales y los empresarios.

10. Bibliografía

- Albert. (2017). *Historia del Derecho Colectivo del trabajo: Universal y Colombiana*. Obtenido de Temas variados: <https://es.essays.club/Otras/Temas-variados/Historia-del-Derecho-Colectivo-del-trabajo-Universal-y-18994.html>
- Archila, M. (2009). Primeras representaciones de la masacre de las bananeras. En M. Archila, & L. Torres, *Bananeras: huelga y masacre 80 años* (págs. 147-172). Bogotá, D.C.: Universidad Nacional de Colombia.
- Archila, M., & Torres, L. (2009). *Bananeras: huelga y masacre 80 años*. Bogotá, D.C.: Universidad Nacional de Colombia.
- Archila, M., García, M., Parra, L., & Restrepo, A. (2013). Luchas sociales en Colombia, 2013. *Anuari del Conflict Social [En línea]*, 553-611. Obtenido de <http://revistes.ub.edu/index.php/ACS/article/viewFile/10350/13142m>
- Arzuela, H. (1997). *Derecho colectivo del trabajo*. Buenos Aires: Porrúa S.A.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia del 4 de julio de 1991. Bogotá, D.C., Colombia.
- Báez, M. (2017). *El derecho de la huelga en Colombia y su regulación frente la rama judicial: Una breve reflexión del fenómeno, partiendo de la ley y la jurisprudencia aplicable*. Bogotá, D.C.: Universidad Santo tomas de Bogotá.
- Ballesteros, Á., Castelao, J., Corral, E., D` Anjou, J., López, J., & Robles, C. (2005). *Nuevo Régimen Local. Tomo II*. Madrid: El Consultor.
- Barajas, S. (1983). *La Huelga: Un analisis comparativo*. México: UNAM.
- Bernal, J. (2013). *La representación colectiva de los trabajadores: evolución de los regímenes legales desde la perspectiva de la autonomía colectiva y la libertad sindical*. Obtenido de

Informe 2: <http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/12/Tema2-Colombia-JorgeOrlandoBernalGuacaneme.pdf>

Colorado-López, V., Ortíz-Usma, M., & Milena-Muñoz, S. (2016). Para hacer posible la paz más garantías para la protesta social. Contexto laboral y sindical en Colombia 2015-2016. *Anuari del Conflict Social*. (6), 118-170.

Colprensa. (2017). *Corte pide al congreso legislar sobre la huelga en servicios públicos*.
Obtenido de Asuntos: legales: <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/corte-pide-al-congreso-legislar-sobre-la-huelga-en-servicios-publicos-2576596>

Confederación Sindical Internacional [CSI]. (2016). *Índice Global de los Derechos de la CSI. Los peores lugares del mundo para los trabajadores y trabajadoras*. Bogotá, D.C.: ITUC CSI IGB.

Congreso de Colombia . (1919). Ley 78 del 19 de noviembre de 1919. Diario Oficial: 16962.
[Sobre huelgas]. Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso de Colombia. (1945). Ley 6 del 19 de febrero de 1945. [Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo]. Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso de Colombia. (1968). Ley 47 del 7 de diciembre de 1968. Diario Oficial No. 32677.
[Por la cual la Nación coopera a la celebración de los IX Juegos Nacionales, se dan facultades extraordinarias al Presidente de la República y se dictan otras disposiciones.].
Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso de Colombia. (1956). Ley 753 del 5 de abril 1956, Diario Oficial No. 29.019. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (1919). Ley 78 de 1919. [Sobre huelgas]Diario Oficial. Año LV. N. 16962. 24, Noviembre, 1919. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (1992). Ley 31 de 1992. Diario Oficial No. 40.707, de 4 de enero. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (1993). Ley 100 de 1993. Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (1994). Ley 142 de 1994. Diario Oficial No. 41.433 de 11 de julio . Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (1996). Ley 336 de 1996. Diario Oficial No. 42.948, de 28 de diciembre. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (1996). Ley 336 de 1996. Diario Oficial No. 42.948, de 28 de diciembre. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (2008). Ley 1210 de 2008. Diario Oficial No. 47.050 de 14 de julio de 2008. . Bogotá, Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (1950). Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 [Código Sustantivo del Trabajo] Diario Oficial No 27.407. Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (1994). Ley 142 de 11 de julio de 1994. Diario Oficial No. 41.433. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (1994). Sentencia C-473 de 27 de 1994. *M.P.: Alejandro Martínez Caballero*. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (1994). Sentencia C-473 del 27 de octubre de 1994. *Sala Plena De La Corte Constitucional.M.P.:Alejandro Martínez Caballero*. Bogotá,D.C, Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (1995). Sentencia C-085 del 7 de marzo de 1995. *M.P.: Jorge Arango Mejia*. Bogotá, D.C, Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (1995). Sentencia C-450 de 4 de octubre de 1995. *Sala plena de la Corte Constitucional. M.P.: Antonion Barrera Carbonell*. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2000). Sentencia C-1369 del 11 de octubre del 2000. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Antonio Barrera Carbonell*. Bogotá, D.C, Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2002). Sentencia C-1369 del 11 de octubre de 2000. *M.P.: Antonio Barrera Carbonell*. Bogotá, D.C, Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2004). Sentencia C-797 del 24 de agosto de 2004. *La Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Jaime Córdoba Triviño*.

Corte Constitucional de Colombia. (2005). Sentencia C-449 del 3 de mayo de 2005. *M.P.: Jaime Córdoba Triviño*. Bogotá, D.C, Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2008). Sentencia C-691 de 9 de julio de 2008. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Manuel José Cepeda Espinosa*. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2008). Sentencia C-715 de 16 de julio de 2008. *Corte Constitucional en Sala Plena. M.P.: Mauricio González Cuervo*. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2008). Sentencia C-858 del 3 de septiembre de 2008. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Nilson Pinilla Pinilla*. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2009). Sentencia C-349 de 20 de mayo de 2009. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Luis ernesto Vargas silva*. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia C-122 de 22 de febrero de 2012. *Sala Plena de la Corte Constitucional. M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub*. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia C-330 de 9 de mayo de 2012. *La Sala Plena de la Corte Constitucional.M.P.:Humberto Antonio Sierra Porto*. Bogotá,D.C, Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia C-330 del 9 de mayo de 2012 . *La Sala Plena de la Corte Constitucional.M.P.:Humberto Antonio Sierra Porto*. Bogotá, D.C, Colombia.

Corte Constitucional de Colombia. (2014). Sentencia C-796 de 30 de octubre de 2014. *Sala plena de la Clorte Constitucional.M.P.:Jorge ignacio Pretelt chaljub*. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional de colombia. (2014). Sentencia T-987 de 23 de noviembre de 2014. *Sala Novena de Revisión.M.P.:Luis Ernesto Vargas Silva*. Bogotá, Colombia.

Corte Constitucional de Justicia. (2014). Sentencia Corte Suprema de Justicia del 27 de agosto de 2014. *Sala de Casacion Laboral.M.P.:Clara Cecilia Dueñas Quevedo.Radicacion(59413)*. Bogotá,D.C, Colombia.

Corte Cosntitucional de Colombia. (2002). Sentencia C-201 de 19 de marzo de 2002. *Sala Plena de la Corte Constitucional.M.P.:Jaime Araujo Renteria*. Bogotá,D.C, colombia.

Corte Cosntitucional de Coombia . (2002). Sentencia C-201 de 9 de marzo de 2002. *Sala Plena de la Corte Constitucional.M.P.:Jaime Araujo Renteria*. Bogota,D.C, Colombia.

Corte Costitucional de Colombia. (2012). Sentencia 122 de 22 de febrero de 2012. Bogotá, Colombia.

Corte Suprema de Justicia. (2009). Radicación No. 40428. de 3 de junio de 2009.M.P.: Luis Javier Lopez Osorio. Bogotá, Colombia.

Corte Suprema de Justicia. (2012). Sentencia Corte Suprema de Justicia. Radicación (55496).(Sentencia del 4 de diciembre de 2014). *Sala de Casación Laboral.M.P.: Rigoberto Echeverri Bueno*. Bogotá,D.C, colombia.

Corte Suprema de Justicia. (2014). Sentencia SL 11680 de 2014. *Sala de Casación Laboral.M.P.:Rigoberto Echeverry Bueno*. Bogotá, Colombia.

Corte Suprema De Justicia. (2014). Sentencia SL11680-2014 de julio 30 de 2014. *Sala De Casación Laboral.M.P.:Clara Cecilia Dueñas Quevedo*. Bogotá, Colombia.

Corte Suprema de Justicia. (2014). Sentencia SL17414 de 5 de noviembre de 2014. *Sala De Casación Laboral.M.P.:Rigoberto Echeverri Bueno*. Bogotá, Colombia.

Corte Suprema de Justicia. (2014). SL 9295 del 16 de julio de 2014. Radicación n.º 66588. M.P.:Gustavo Hernando López Algarra. *Sala De Casación Laboral*. Bogotá,D.C, Colombia.

Corte Suprema de Justicia. (2015). Sentencia SL13179 de 2 de septiembre de 2015. *Sala De Casación Laboral.M.P.:Luis Gabriel Miranda Buelvas*. Bogotá, Colombia.

Corte Suprema de Justicia. (2015). Sentencia SL13179. Radicación n.º 71696 de 2 de septiembre de 2015. M.P.: Luis Gabriel Miranda Buelvas. Bogotá, Colombia.

Corte Suprema de Justicia. (2015). Sentencia SL9517 de 22 de julio de 2015. *Sala De Casación Laboral.M.P.:Rigoberto Echeverri Bueno*. Bogotá, Colombia .

Corte Suprema de Justicia. (2015). Sentencia SL9517 Radicación n.º 64045 de 22 de julio de 2015. *Sala De Casación Laboral:Rigoberto Echeverri Bueno*. Bogotá, Colombia.

Corte Suprema de Justicia. (2016). Sentencia SL1728 de 27 de enero de 2016. *Sala De Casación Laboral. M.P.:Clara Cecilia Dueñas Quevedo*. Bogotá, Colombia.

- Corte Suprema de Justicia. (2017). Sentencia SL20094 de 27 de noviembre de 2017. *Sala De Casación Laboral.M.P.: Rigoberto Echeverri Bueno*. Bogotá, Colombia.
- De La Cueva, M. (1989). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Mexico.
- De La Cuevas, M. (1949). *De la Cueva, Mario.ob.cit.;Pagina 773*. México: Ed. Porrúa.
- Diario El Espectador. (2016). *Colombia se raja en el examen de derechos humanos de la ONU*.
Obtenido de Judicial: <https://www.elespectador.com/noticias/judicial/colombia-se-raja-el-examen-de-derechos-humanos-de-onu-articulo-661321>
- Dolléans, É. (1936). *Histoire du mouvement ouvrier. tome I: 1830 à 1871*. Paris: Librairie Armand Colin.
- Gernigon, B., Odero, A., & Guido, H. (1998). Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. *Revista Internacional Del Trabajo, 117(4)*, 1-64.
- Gómez, M. (2010). *Características de la organización sindical en cartagena: 1910-1945*.
Obtenido de Universidad de Cratgena. Facultad de Ciencias Humanas. Programa de Historia. [Trabajo de grado]:
<http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/282/1/Trabajo%20de%20grado.pdf>
- Gonzales, G. (1997). *Derecho Laboral Colombiano: Relaciones Colectivas*. Bogotá,D.C:
Ediciones Doctrina y Ley Ltda.
- Hernández, C., Sarmiento, F., Huertas, J., & Henao, L. (2016). *Informe especial. Movilización por la paz en Colombia: una infraestructura social clave para el posacuerdo*. Bogotá, D.C.: CINEP / Programa por la paz.
- Juan Pablo II. (2014). *Laborem Excercens.El trabajo humano*. Madrid: Ediciones Paulinas.
- Lenin, V. (1969). *Obras completas Tomo IV Sobre las Huelgas*. Argentina: Editorial Cartago .

- López, J. (2015). Apuntes sobre el Derecho de Huelga en Colombia. Colegio de Abogados del trabajo Colombia. Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://colegiodeabogados.co/wp-content/uploads/LOPEZ-MORENO.pdf>
- López, J., & Londoño, M. (2017). *Huelgas: ¿Son posibles las huelgas parciales en Colombia?* Bogotá: Ediciones Uniandes: Temis, 2017.
- Menéndez, M. (2001). *Huelga en la Cruz Roja*. Obtenido de El Tiempo: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-651249>
- Moncayo, V. (2009). La huelga de las bananeras: por una evocación constructiva e iluminadora del presente. En M. Archila, & L. Torres, *Bananeras: huelga y masacre 80 años* (págs. 91-106). Bogotá, D.C.: Universidad Nacional de Colombia.
- Mujer Fariana. (2016). *Acuerdo de Participación Política con enfoque de género*. Obtenido de Redacción: <https://www.mujerfariana.org/subco-genero/656-acuerdo-de-participacion-politica-con-enfoque-de-genero.html>
- Muñoz, A. (2017). *Derecho Laboral para el nuevo tiempo: construccion conjunta*. Universidad de los Andes. Facultad de Derecho. Bogotá: Ediciones unidades: Temis 2017.
- OIT. (1994). *Libertad Sindical Y Negociación Colectiva*. Obtenido de ILO: http://white.lim.ilo.org/qvilis_mundial/spanish/infobd/l_capiii.html
- Organizacional Internacional del Trabajo. (s.f.). *Acerca de la OIT*. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Osorio, M. (2017). *Las bases para garantizar la protesta social*. Obtenido de Política: <https://www.elespectador.com/noticias/politica/las-bases-para-garantizar-la-protesta-social-articulo-690950>

- Ospina, E. (2011). *La huelga: el más importante instrumento de la negociación colectiva*.
Obtenido de Derecho Colectivo del Trabajo :
<https://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/4-la-huelga-el-mc3a1s-importante-instrumento-de-la-negociaci3b3n-colectiva.pdf>
- Palma, E. (2014). *Linea Jurisprudencial: Esencialidad de los servicios públicos donde pueda restringirse la huelga*. Obtenido de Blog:
<http://laboralistapalma.blogspot.com/2014/11/linea-jurisprudencial-esencialidad-de.html>
- Palma, E. (2015). *La Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte respecto del derecho de huelga*. Obtenido de Blog: <http://laboralistapalma.blogspot.com/2015/07/la-jurisprudencia-de-la-sala-laboral-de.html>
- Pérez-Olivarea, A. (2009). Aproximación histórica al tratamiento de la huelga en la España pre-constitucional. *Revista Saberes*. 4, 1-13.
- Porret, M. (2009). La huelga, el asociacionismo sindical y el locked out de países desarrollados. *Revista técnico laboral*. 31 (122), 565-631.
- Presidencia de la República de Colombia. (1944). Decreto 2350 del 30 de septiembre de 1944. Diario Oficial No. 25679. [Por el cual se dictan algunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. (segunda publicación)]. Bogotá, D.C., Colombia.
- Presidencia de la República de Colombia. (1956). Decreto 753 del 5 de abril de 1956. Diario Oficial No. 29.019. [Por el cual se sustituye el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo.]. Bogotá, D.C., Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (1965). Decreto 2351 del 54 de septiembre de 1965.

Diario Oficial No 31.754. [Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo.]. Bogotá, D.C., Colombia.

Presidencia de la República de Colombia. (2016). Acuerdo final TCCPED del 24 de noviembre de 2016 [Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera]. Bogotá, D.C., Colombia.

Presidencia de la República. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 3743 de 1950. Diario Oficial No 27.622. Bogotá, Colombia.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2015). *Garantías para el Ejercicio del Derecho a la Protesta Social*. Obtenido de Noticias:
<http://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/presscenter/articles/2015/09/10/garantias-para-el-ejercicio-del-derecho-a-la-protesta-social.html>

Rodríguez, L. (2013). *Derecho Administrativo General y colombiano*. Bogotá: Editorial Temis.

Sánchez, R. (1981). *Huelga, Lucha de las clases Trabajadoras en Colombia 1975- 1981*. Madrid: Editorial Académica Española .

Sánchez, R. (2009). *Huelga: luchas de la clase trabajadora en Colombia, 1975-1981* . Bogotá, D.C.: Universidad Nacional de Colombia.

Santos, H. (1997). *Derecho colectivo del trabajo* . Buenos Aires: Editorial Porrúa S.A.

Vallejo, F. (2009). *El derecho de huelga y conceptos afines*. Medellín: Librería Jurídica Sánchez

López Moreno, Juan Pablo, Apuntes de clase de Derecho Laboral Colectivo, Pontificia Universidad Javeriana, primer semestre del año 2015.

Godoy Fajardo Carlos Hernán, Martínez Mendez Santiago, Mejía Ávila Arturo, Apuntes de Clase de Derecho Laboral Colectivo, Pontificia Universidad Javeriana, primer semestre el año 2016.