

**EL SERVICIO PÚBLICO ESENCIAL DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA**  
**vs EL DERECHO A LA HUELGA DE LOS SERVIDORES DE LA RAMA**  
**JUDICIAL EN COLOMBIA**

Estudiante<sup>1</sup>: María Fernanda Manosalva Duarte

**RESUMEN**

El Estado colombiano en aras de proteger el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, ha establecido restricciones al derecho de huelga en algunos servicios públicos considerados como esenciales. La administración de justicia es uno de ellos. Sin embargo, en los últimos años, se ha puesto en evidencia una crisis financiera y de condiciones laborales en la rama judicial que le ha obligado a un cese de actividades contrariando lo consignado por el legislador frente a la limitación del derecho a la huelga. En ese contexto es en el que se desenvuelve este artículo de reflexión, que busca analizar cuáles son las soluciones que podrían contribuir con un equilibrio entre la prestación del servicio de administración de justicia y la garantía del derecho fundamental a la huelga de los servidores de la rama judicial.

**Palabras clave:** Servicio público esencial, rama judicial, administración de justicia, derecho a la huelga, derechos fundamentales.

---

<sup>1</sup> Abogada aspirante a graduarme en especialización de Derecho Administrativo.

[Duartemanosalva1515@gamil.com](mailto:Duartemanosalva1515@gamil.com).

## **ABSTRACT**

The Colombian State, in order to protect the fulfillment of the essential purposes of the State, has established restrictions on the right to strike in some public services considered as essential. The administration of justice is one of them. However, in recent years, a financial crisis and working conditions in the judicial branch has been exposed, which has forced them to cease activities contrary to what was stated by the legislator against the limitation of the right to strike. It is in this context that this article of reflection is developed, which seeks to analyze which are the solutions that could contribute with a balance between the provision of the administration of justice service and the guarantee of the fundamental right to the strike of the servers of the judicial branch.

**Key words.** Essential public service, judicial branch, administration of justice, right to strike, fundamental rights.

## **INTRODUCCIÓN**

El derecho fundamental a la huelga es una de las conquistas históricas más significativas para el derecho laboral colectivo. Este se ha erigido en el mecanismo por excelencia al que han acudido los trabajadores para exigir a su empleador condiciones laborales justas, equitativas y de acuerdo al nivel de sus esfuerzos (Ospina, 2011). El reconocimiento de este derecho en el ordenamiento jurídico colombiano se da hasta

mediados del año de 1936, cuando este es reconocido por la reforma a la Constitución Política de 1886, en ese año.

El derecho a la huelga en la actualidad tiene el carácter de ser derecho fundamental. Su limitación ha sido restringida a solo eventos en los que su ejercicio ponga en vilo otros derechos fundamentales de igual entidad. Este es el caso de los servicios públicos esenciales. Los servicios públicos esenciales, tienen una vocación de protección del interés general, por lo que su limitación mediante el ejercicio del derecho a la huelga terminaría convirtiéndose en una forma de desconocimiento de los derechos de los ciudadanos. (Goerlich, 2009)

En Colombia, la administración de justicia ha sido catalogada como un servicio público de carácter esencial (ley 270, art. 125, 1996). En atención a dicha catalogación se entiende que les está vedado a los servidores públicos ejercer su derecho a la huelga. Ello acarrearía una afectación del interés general que se encuentra consagrado dentro del derecho a la administración de justicia. De ello se deriva la existencia de una colisión entre el interés general que se desprende del derecho a la administración de justicia y el interés particular de los servidores de la rama judicial.

La Corte Constitucional al respecto ha señalado con acierto que en el caso de los servicios públicos esenciales debe primar el interés general y este debe ceder a los intereses particulares (Corte Constitucional, C – 122, febrero 22, 2012), aunque hace la salvedad de que se deben buscar alternativas para garantizar de alguna manera este derecho a quienes proveen este tipo de servicios.

Ahora bien, la rama judicial colombiana en los últimos años ha optado por cesar sus actividades de manera abrupta, exigiendo del gobierno mejores condiciones salariales y laborales (El Tiempo, 2014, 12 de noviembre). Los pronunciamientos del Consejo de Estado, de la Corte Suprema de Justicia e inclusive de la Corte Constitucional no se hicieron esperar, declarando este cese de actividades como ilegal, en atención a la limitación que tiene el derecho a la huelga en este tipo de servicios públicos esenciales. Sin embargo, que funcionarios de la rama judicial desistan de sus labores de colaboración el derecho a la administración de justicia es preocupante y más lo es que se les limite la única posibilidad de presión al gobierno nacional de ver satisfechas las condiciones del trabajo digno y de los derechos laborales en general. (Comisión Colombiana de Juristas, 2009, parra 4).

En ese orden de ideas la finalidad que se persigue esta reflexión está orientado a determinar y analizar qué mecanismos se pueden implementar para garantizar el derecho fundamental a la huelga de los servidores públicos de la rama judicial, sin que se presenten afectaciones a la prestación del servicio público de administración de justicia en Colombia.

Asimismo, para poder abordar este objetivo se han proyectado unos objetivos específicos orientados a contextualizar el problema de investigación propuesto, a saber: (i) determinar los elementos, caracterización, y esencia del derecho fundamental a la huelga en Colombia; (ii) analizar en que consiste el servicio público y su carácter de esencial en Colombia; (iii) identificar las limitaciones del derecho a la huelga en los servicios públicos esenciales; (iv) proponer soluciones teóricas que permitan generar un equilibrio entre el derecho fundamental a la huelga y el derecho a la justicia en el caso del servicio público esencial de administración de justicia en Colombia.

Los antecedentes investigativos respecto de este tema se han enfocado a la limitación del derecho a la huelga en los servicios públicos esenciales, y de la justificación de ello, mas no se han referido a la necesidad de garantizar el otro elemento del conflicto, esto es el derecho a la huelga de los servidores públicos. En atención a ello, el análisis que aquí se proyecta es necesario y útil, ya que con este se busca realizar propuestas que generen un equilibrio entre estos dos derechos. La utilidad para el Derecho Administrativo desde el punto de vista académico es notoria, en la medida en que se aborda un problema jurídico actual, poco analizado desde el punto de vista que se proyecta realizarse en esta disertación.

Ahora bien, la garantía de los derechos fundamentales en Colombia, es uno de los deberes que le asiste al Estado colombiano sin distinción alguna. Si bien es cierto la restricción de algunos derechos fundamentales como el derecho a la huelga en el caso de los servicios públicos tiene sustento constitucional y legal de protección del interés general, también lo es que se requieren mecanismos que logren un equilibrio entre el derecho que les asiste a los servidores públicos de la rama judicial. Las investigaciones al respecto del tema del cese de actividades de los servidores públicos de la rama judicial es escasa.

Como se señala anteriormente, la misma Corte Constitucional ha instado a que se busquen alternativas para la concreción del derecho a la huelga de quienes prestan servicios públicos en pro de no desconocer los preceptos que frente al tema señalan los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo en cuanto a la efectividad de los derechos colectivos. Sobre esa exhortación es que se enmarca la presente investigación cuyo problema de investigación a resolver se resume en el siguiente interrogante: ¿DE

## **QUE MANERA SE PUEDE GARANTIZAR EL DERECHO A LA HUELGA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RAMA JUDICIAL COLOMBIANA SIN QUE SE VEA AFECTADO EL SERVICIO PÚBLICO DE ADMINISTRACION DE JUSTICIA?**

Para lograr dicho cometido, la investigación que se proyecta es de carácter cualitativo, acudiendo para ello a una revisión documental de legislación, jurisprudencia y doctrina relacionada con el tema, en bibliografía especializada, artículos de investigación, jurisprudencia y demás material bibliográfico que sea de pertinencia para el tema propuesto.

### **1. El derecho fundamental a la huelga en Colombia.**

#### **1.1 Antecedentes históricos de formación de la huelga como derecho.**

De la Cueva (1984) define la huelga como aquella suspensión de actividades laborales, acordada por los trabajadores, cuya finalidad es de imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que estén acordes con las necesidades de la clase trabajadora, y que respondan a los valores y preceptos que hacen parte de la justicia y la equidad social. Russomano (1975) indica que la finalidad de la huelga ha sido la reivindicación social de las condiciones laborales, ante eventos que desconocen los derechos de los trabajadores.

La corriente que impulsa la huelga como forma de expresión de la clase trabajadora proviene de los pronunciamientos de Carlos Marx, que buscaba sentar pensamientos ideológicos en la clase obrera emergente en pro de buscar un reconocimiento de sus derechos laborales y de restringir el poder que podía ejercer el patrono sobre estos, por ser quien disponía de los medios de producción. Al respecto el autor señalaba lo siguiente:

(...) durante las fases de baja de los precios en el mercado y durante las fases de crisis y estancamiento, el obrero, si es que no se ve arrojado a la calle, puede estar seguro de ver rebajado su salario. Para que no lo defrauden, el obrero debe forcejear con el capitalista, incluso en las fases de baja de los precios del mercado, para establecer en que medida se hace necesario rebajar los jornales. Y si, durante la fase de prosperidad en que el capitalista obtiene ganancias extraordinarias, el obrero no batallase por conseguir que se le suba el salario, no percibiría siquiera, sacando la media de todo el ciclo industrial, su salario medio, o sea el valor de su trabajo (Marx, s.f., p. 37)

A causa de la adopción de los pensamientos marxistas, los capitalistas vieron la huelga como una amenaza para el mercado, por lo que buscaron por todos los medios posible su limitación, inclusive acudiendo a medios como la prisión, las sanciones, el destierro, entre todo tipo de penas, que desalentara el ímpetu de cese de actividades de los trabajadores (Vallejo, 2009). El caso colombiano, no fue ajeno a estas corrientes de represión. La Corte Constitucional, en la sentencia C – 473 de 1994, señala que la huelga antes de la reforma constitucional de 1936, era considerada como delito, por cuanto vulneraba la libertad económica.

Estos sucesos de represión, dieron origen a movimientos obreros que vieron en la huelga un instrumento de poder (Hernández, 2004), y una forma de protesta por las condiciones laborales desfavorables al trabajador, las largas jornadas de trabajo a las que se veían sometidos y la insuficiencia de los salarios pagados. La tensión que se presentó entre los sectores trabajadores a nivel mundial, desató fuertes represiones a quienes acudían a la huelga como forma de presión a los empleadores.

En el caso colombiano, episodios tan lamentables como la “Huelga de las Banananeras” en contra de la *United Fruit Company*, en el año de 1928, que arrojó como resultado la muerte de más de mil (1000) huelguistas a manos de las Fuerzas Armadas Colombianas (Elías, 2011), llamo la atención e instó al Estado a que adoptara medidas tendientes al reconocimiento de la huelga como un derecho y con ello, evitar sucesos represivos y desproporcionados, como el sucedido la madrugada del 6 de diciembre de 1928.

Es por ello que en el Acto Legislativo No. 01 de 1936, el constituyente reconoce el derecho a la huelga en los siguientes términos: “se garantiza el derecho a la huelga, salvo en los servicios públicos” (Acto Legislativo No. 01/1936, art. 20). El paso de la huelga como delito a derecho, solo fue reconocido hasta el año de 1948. La Organización del Trabajo en ese año, adopta el Convenio C/087 denominado “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”, ratificado por Colombia en el año de 1976, mediante la ley 26 de ese mismo año. En el año de 1991, fue ratificado y fortalecido la huelga como derecho, a través de su consagración como derecho fundamental y su desarrollo normativo, como pasará a analizarse a continuación.

## **1.2 El derecho a la huelga en el texto constitucional y el ordenamiento jurídico colombiano.**

El nuevo cambio de paradigma del Estado de Derecho al Estado Social de Derecho que se suscita en el año de 1991, trajo consigo el reconocimiento y ratificación de algunos derechos, dentro de los que se encuentra el derecho a la huelga. El artículo 38



constitucional, indica que en Colombia “se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en la sociedad”.

Asimismo, en el artículo siguiente (artículo 39) se reconoce el derecho a la libertad sindical, mediante la constitución de sindicatos o asociaciones, de forma libre y autónoma de las entidades estatales, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto indique el legislador. El artículo 56, constitucional reconoce de forma textual el derecho a la huelga, en los siguientes términos:

**Artículo 56.** Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las 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 (Const. Colombia, art. 56, 1991)

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2012), el derecho a la huelga, aunque tiene el carácter de derecho fundamental por estar en conexidad con el derecho a la libertad sindical y al derecho de asociación, no es absoluto y debe ser restringido para algunos sectores del Estado, en especial respecto de los funcionarios que hacen parte de las Fuerzas Armadas o Policiales, o de aquellos que cumplan funciones que por su importancia no puedan estar sujetas a un cese de actividades.

De ahí que haya sido necesaria la limitación del ejercicio de este derecho respecto de algunos servicios esenciales (Torres, 2014). El legislador mucho antes de la adopción de la Constitución Política de 1991 reconoció en el Código Sustantivo del Trabajo el derecho

a la huelga con base en el reconocimiento constitucional realizado en el Acto Legislativo 01 de 1936. En el artículo 12 indica que el “Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes” (Decreto – Ley 2663, art. 12, 1950).

La reglamentación y definición de la huelga como derecho es realizada por este Código dentro de su título II, relativo a los “conflictos colectivos de trabajo”. El primer artículo de este título define la huelga como la “suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuado 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” (Decreto – Ley, art. 429, 1950).

A punto seguido el legislador, en el artículo 430, establece las prohibiciones en cuanto al ejercicio del derecho a la huelga, en el caso de los servicios públicos, es decir “(...) 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” (Decreto – Ley, art. 430, 1950).

En atención a ello establece algunas de las actividades que se consideran como servicio público y por ende vedadas para el ejercicio de la huelga, a saber: (i) las que realizan las ramas del poder público, (ii) las que ejercen las empresas de transporte, acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones, (iii) las que se encuentran relacionadas con la prestación de servicios sanitarios o de salud (clínicas, hospitales, etc.), (iv) las que prestan los establecimientos de asistencia social, higiene y aseo y, (v) las que estén

relacionadas con el abastecimiento de combustible del país. Todo el título segundo del Código Sustantivo del Trabajo regula el ejercicio del derecho a la huelga, la forma como este debe realizarse, la función de las autoridades, entre otros elementos.

Esta regulación, fue objeto de modificación, en el año de 1990, mediante la ley 50. Dentro de las reformas de mayor importancia realizadas por esta norma, se encuentra la de las situaciones en las que el ejercicio del derecho a la huelga es considerado como ilegal, dentro de los que se resalta el literal primero, que puntualmente señala que la suspensión colectiva de actividades es ilegal “cuando se trate de un servicio público” (Ley 50, art. 65, 1990). Este es a grandes rasgos la regulación del derecho a la huelga en Colombia. Quien mayor desarrollo le ha dado al alcance del derecho a la huelga, es la Corte Constitucional, en especial respecto de su fundamentalidad e importancia como forma de expresión del descontento de los trabajadores ante eventos que desconozcan condiciones dignas de trabajo, como se analizará a continuación.

### **1.3 El derecho a la huelga en la jurisprudencia.**

La Corte Constitucional define el derecho a la huelga como un medio de coerción directo y legítimo, al que tienen derecho los trabajadores sobre el empleador, cuando consideran que deben ser modificadas algunas condiciones laborales que inciden de forma negativa, en el orden social y económico de la empresa (Corte Constitucional, T – 443, julio 6, 1992; Corte Constitucional, C – 450, octubre 4, 1995).

La Corte Suprema de Justicia considera la huelga como un mecanismo de presión, que tiene como propósito principal la reivindicación de derechos y la obtención de mejores calidades de trabajo (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, 22 de julio,

2015). Es por ello que la Corte Constitucional indica que, su núcleo esencial comprende “(...) la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva de trabajo, para lograr que se resuelva de manera favorable a sus intereses el conflicto colectivo de trabajo” (Corte Constitucional, C – 432, septiembre 12, 1996)

El derecho a la huelga es considerado como la forma de expresión del derecho de asociación y libertad sindical, entre tanto que se erige como una garantía de los trabajadores de recibir respuestas asertivas por los empleadores, ante las demandas que se le proponen, relacionadas con intereses comunes de los trabajadores, respecto de las condiciones laborales y económicas en las que se desempeñan sus funciones (Corte Constitucional, C – 272, junio 9, 1994).

El reconocimiento del derecho a la huelga, realizado por el legislador y el constituyente busco equilibrar la relación de poder asimétrica que existe entre empleador y empleado, donde el segundo presenta una total subordinación (en el ámbito laboral) frente al primero, que debe ser equilibrada mediante la dotación de mecanismos de defensa al trabajador respecto de sus derechos laborales y fundamentales a un trabajo en condiciones dignas. La misma Corte Constitucional así lo considera al señalar que el Estado Social de Derecho tiene dentro de su responsabilidad

(...) hacer efectivos los derechos de la gran mayoría de los trabajadores asalariados y a buscar un mayor equilibrio, justicia y equidad en las relaciones laborales propias de un modelo económico capitalista basado en la dinámica trabajo – capital, dinámica respecto de la cual es claro para esta Corporación que el trabajador constituye la parte débil de la relación, razón por la cual se justifican las

medidas protectoras, garantistas y correctivas por parte del Estado a favor de los trabajadores (Corte Constitucional, C – 122, febrero 22, 2012)

Ahora bien, el derecho a la huelga ha sido considerado por la Corte Constitucional como una condición que materializa otros derechos fundamentales como el de asociación y libertad sindical. Por esta razón en algunos de sus pronunciamientos como la sentencia C – 473 de 1994, con ponencia de Alejandro Martínez Caballero, deja claro la fundamentalidad de éste por ser condición inexorable y estar en conexidad con otros derechos reconocidos por la Constitución como fundamentales. De ello se deriva que, aunque el derecho a la huelga no puede ser tutelado por la acción de tutela, excepcionalmente esta acción procede siempre y cuando se vulnere un derecho fundamental que este en conexidad con éste (Corte Constitucional, C – 432, septiembre 12, 1996).

De ese mismo modo, la Corte Constitucional considera el derecho a la huelga como un recurso de carácter excepcional y solo procedente, ante la imposibilidad de llegar a un arreglo directo con el empleador y ante la inexistencia de un ánimo conciliador de éste, lo que obliga a los trabajadores, a acudir a la huelga como medio de coerción (Corte Constitucional, C – 085, marzo 1, 1995). Ello no quiere decir que pueda existir limitaciones al ejercicio de este derecho. Por el contrario, agotados los requisitos de arreglo directo con el empleador, es deber del Estado y los empleadores respetar el ejercicio de este derecho por parte de sus trabajadores.

El caso de los servicios públicos es uno de los eventos en que, si existe una restricción justificada del ejercicio del derecho a la huelga, principalmente por la importancia que estos comportan para el interés general. Sin embargo, la limitación de este derecho en el contexto de los servicios públicos también se encuentra sujeto a

circunstancias particulares, y esto es que el servicio sea imprescindible para la satisfacción de derechos fundamentales, la protección de bienes o el cumplimiento de actividades de interés general.

De lo contrario existiría una limitación de este ejercicio arbitraria y abiertamente inconstitucional (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, noviembre 26, 2014). Hechas estas precisiones es necesario analizar que se entiende por servicio público en Colombia como presupuesto previo para analizar el caso de la huelga en el caso del servicio de administración de justicia.

## **2. Los servicios públicos en Colombia y la limitación al derecho a la huelga**

Los servicios públicos sin fines inherentes al Estado. Conforme con el artículo 365 superior los servicios públicos se erigen como una de las finalidades del Estado, como forma de materialización de derechos fundamentales, y el cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 2º constitucional (Corte Constitucional, C – 450, octubre, 1995). Estos servicios públicos pueden ser prestados directamente por el Estado o por particulares delegados para ello, siempre y cuando medie expresa autorización y vigilancia permanente por parte del Estado (Gamba, 2012; Echeverry, 2013).

La Corte Constitucional ha definido el servicio público como aquella acción cuyo responsable es el Estado, cuya finalidad es la de satisfacer necesidades de orden general, de forma continua y habitual, en atención a lo dispuesto por la Ley (Corte Constitucional, C – 043, febrero 25, 1998). La principal característica de los servicios públicos es la de ser el medio a través del cual se concretan las libertades fundamentales de los ciudadanos

colombianos. De ahí que las condiciones en las que estos se prestan, necesariamente deben atender a criterios de calidad, idoneidad, suficiente y oportunidad (García & Fernández, 2002).

La importancia y funcionalidad que tienen estos servicios públicos, los califican como esenciales. A su vez esa esencialidad es de la que se deriva la prohibición excepcional del ejercicio del derecho a la huelga. La limitación de este derecho en el caso de los servicios públicos esenciales, debe ser determinada por el legislador. En ese sentido lo considera la Corte Constitucional al señalar lo siguiente:

Corresponde al Congreso de la República definir los servicios públicos esenciales, sin perjuicio de que la Corte Constitucional, posteriormente, pueda hacer uso de la potestad de ejercer el control de constitucionalidad en relación con las disposiciones legales que para el efecto se dicten. Estima la Corte que es primordial y urgente que el legislador proceda a desarrollar el precepto constitucional, a fin de precisar las actividades constitutivas del servicio público esencial, y con el objeto de garantizar en plenitud el ejercicio del derecho de huelga en aquellas labores que no tienen esa característica (Corte Constitucional, C – 075, febrero 20, 1997)

Algunos de los servicios públicos esenciales han sido reconocidos como tal por el legislador y otros por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, a saber:

- Los enunciados en los literales del artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Los servicios públicos de salud, educación, agua potable y alcantarillado, saneamiento ambiental, reconocidos como tal por la Corte Constitucional mediante sentencia T – 423 de 1996.

- Los servicios que presta la banca central, los relacionados con la seguridad social en materia de pensiones y salud, y los servicios públicos domiciliarios señalados en la ley 142 de 1994, reconocidos como tal por la Corte Constitucional mediante sentencia T – 568 de 1999.
- Las actividades que realizan las ramas del poder público y del sector educativo, de acuerdo con lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia T – 1059 de 2001.
- Los servicios ofrecidos por la Policía Fiscal y de Aduanas, de acuerdo con lo señalado en el artículo 53 de la Ley 633 de 2000.
- Los servicios de los funcionarios del INPEC relacionadas con la custodia y vigilancia carcelaria, de conformidad con el artículo 113 del Decreto 407 de 1994.
- Los que proveen los bomberos y el personal de prevención y atención en desastres, de acuerdo a lo consignado por el artículo 2° de la Ley 322 de 1996.
- El servicio de administración de justicia, de acuerdo a lo señalado en el artículo 125 de la Ley 270 de 1996.

La sola enunciación de un servicio público como esencial por el legislador, descarta la procedencia del derecho a la huelga. Aun así, nada impide que exista un cese de actividades por los funcionarios que prestan dicho servicio (Silva, 2000). En esos casos es deber del juez mediante un ejercicio interpretativo de la Ley y de la finalidad del servicio público determinar si existe o no ilegalidad en el cese de actividades (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, noviembre 26, 2014).

Para ello el juez debe acudir a un juicio de ponderación para determinar si debe primar el derecho a la huelga o el interés general que se ve afectado con ello. Ello es lo que denomina Bernal (2003) como la ponderación ante la colisión de principios de igual



jerarquía en el ordenamiento jurídico, debiendo el juez acudir a la restricción de uno de estos, ante la inminente primacía del otro, como el autor lo señala “(...) cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de afectación de uno de los principios, tanto mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro” (Bernal, 2003, p. 9).

La condición de esencialidad de un servicio además de partir de la enunciación expresa del legislador, debe cumplir con otras condiciones. De acuerdo con la Corte Constitucional, la esencialidad del servicio se encuentra ligada a su funcionalidad como medida de concreción de fines esenciales del Estado o con la materialización de derechos fundamentales. En ese contexto, la interrupción del servicio en atención al ejercicio del derecho a la huelga, comportaría una afectación directa al goce efectivo de un derecho fundamental, lo que a la luz de la Constitución Política sería igual a vulnerarlos de manera directa (Corte Constitucional, C – 075, febrero 20, 1997). Esta misma Corporación ha reconocido que la limitación de este derecho en el caso de los servicios públicos es constitucional por ser preminentes los derechos fundamentales de los usuarios de los servicios públicos, a saber:

(...) la prevalencia que constitucionalmente se señala en favor de los derechos fundamentales de los usuarios de los servicios públicos esenciales no reporta ninguna violación al derecho a la huelga, como tampoco a los de asociación sindical y ni al trabajo, toda vez que esa fue la valoración que el Constituyente de 1991 decidió otorgarles en esta particular situación (Corte Constitucional, C – 858, septiembre 3, 2008).

Con estas observaciones, a continuación, pasará a analizarse la colisión que existe entre el servicio público de administración de justicia y el derecho a la huelga de los funcionarios de la rama judicial.

### **2.1 El servicio público de administración de justicia y el derecho a la huelga de los funcionarios de la rama judicial.**

Como se ha venido señalando, la ilegalidad de la huelga en el contexto de los servicios públicos, está determinada por la esencialidad del servicio en el que se ejerce. La huelga ha sido un derecho constitucional reconocido por el legislador como el medio idóneo al que pueden acudir los trabajadores, cuando ven insatisfechas sus demandas de mejora en las condiciones laborales y salariales. Sin embargo, existen situaciones particulares en los que este derecho se ve limitado, como es el caso del servicio público de administración de justicia.

La Ley 270 de 1996 “Estatutaria de la Administración de Justicia”, es el desarrollo legislativo del derecho a la administración de justicia. La finalidad del servicio público de administración de justicia es la de “(...) hacer efectivos los derechos, obligaciones, garantías y libertades consagrados en ellas, con el fin de realizar la convivencia social y lograr y mantener la concordia nacional” (Ley 270, art. 1, 1996). La rama del poder público que brinda este servicio público es la Rama Judicial.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 125 de la Ley 270 de 1996, el servicio público de administración de justicia, tiene la calidad de ser un servicio público esencial. Por ello se entiende que está limitado el ejercicio del derecho a la huelga de los funcionarios judiciales. Aun a pesar de esta prohibición, los funcionarios de la rama

judicial en los últimos años (2014 – 2017) han cesado sus actividades de forma ilegal, declarándose en “paro judicial”, con las implicaciones que ello tiene para los usuarios de este servicio.

El paro como forma de presión, ha sido desestimado por la Corte Constitucional como una forma legal de ejercer el derecho a la huelga, en sentencia T – 1059 de 2001, por considerar que éste es una forma inconstitucional que en nada tiene congruencia o equivalencia con la finalidad del derecho a la huelga. Por el contrario, lo califica de arbitrario. En el caso particular del cese de actividades de la rama judicial, la Corte ha sido enfática en señalar que ello no es procedente, en atención a la esencialidad de este servicio y la finalidad que este persigue, a saber:

(...) la Ley 270 de 1996, definió a la Administración de Justicia como “un servicio público esencial”, pues bajo dicha denominación jurídica se prohíbe la realización de cualquier tipo de huelgas o suspensiones colectivas del trabajo que conlleven a la cesación de su prestación continua y permanente (art. 56 superior) (Corte Constitucional, C – 670, junio 28, 2001)

Ello se justifica, en la medida en que es en los estrados judiciales, donde se concreta la protección de derechos fundamentales y constitucionales. Luego entonces, no es posible restringir ello a los usuarios del aparato judicial, en especial cuando estos conocen de acciones constitucionales que exigen una resolución pronta, como es el caso de la acción de tutela. La Corte Suprema de Justicia también ha ratificado ello al indicar que “(...) el tenor literal del artículo 125 de la Ley 270 de 1996, estatutaria de la administración de justicia, no contiene ninguna expresión oscura ni adolece de ambigüedad alguna al

establecer que la administración de justicia es un servicio público esencial” (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, octubre 15, 2009).

Ahora bien, aun cuando es válida la argumentación construida por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional respecto de la limitación del derecho a la huelga en el caso de los servidores de la rama judicial, no se puede desconocer que esta limitación comporta una afectación negativa para los intereses de éstos que se ven arbitrariamente desconocidos por el Estado, respecto de sus condiciones laborales y salariales. Cadena (2013) al respecto indica que es evidente la “(...) ausencia de políticas de protección y garantías para el reconocimiento y ejercicio de los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga, en tratándose de los empleados públicos y de sus organizaciones sindicales” (p. 78).

La Corte Constitucional ha reconocido que los empleados públicos (donde se entienden incluidos los servidores de la rama judicial) tienen la posibilidad de ejercer su derecho de asociación, y aquellos que se relacionen con éste, con la excepción del derecho a la huelga, en tratándose de servicios públicos esenciales (Corte Constitucional, C – 593, diciembre 14, 1993) y sujeto solo al ejercicio de las actividades señaladas en el artículo 414 del Código Sustantivo del Trabajo.

En atención a ello, el ejercicio de los derechos que por Ley son reconocidos a los sindicatos se ven limitados cuando éstos pertenecen al sector público. Ello no significa que el Estado pueda arbitrariamente desestimar las solicitudes de los sindicatos del sector público. Por el contrario, éste debe darles la respuesta correspondiente. Al respecto la Corte Constitucional indica lo siguiente:

(...) el Estado no solo tiene la obligación no solo de recibir las peticiones o reclamos hechos a través de la organización sindical, sino adoptar todos los procedimientos encaminados para que las autoridades que son en últimas las que toman las decisiones, evalúen los derechos que reclaman los servidores del Estado y que se pueda adoptar una decisión en lo posible concertada (Corte Constitucional, C – 1234, noviembre 29, 2005)

La presidencia la república, reglamenta el ejercicio de los derechos sindicales de los servidores públicos mediante el Decreto 160 de 2014. Dentro de las materias que pueden ser objeto de negociación son las “(...) condiciones de empleo y las relaciones entre entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo” (Decreto 160, art. 5, 2014). Respecto a las condiciones salariales están pueden ser objeto de negociación y concertación, siempre y cuando existan posibilidades fiscales y presupuestales. Al no ser procedente la negociación colectiva, el legislador previo la posibilidad de que los sindicatos de los servidores públicos presentarán un pliego de solicitudes. Asimismo, se consigna la posibilidad de acudir a la mediación como forma de solución del conflicto.

Con ello se subsana en parte las falencias que existen respecto de la limitación de los derechos sindicales. Aun así, el derecho a la huelga no fue objeto de análisis por parte del legislador, manteniéndose la limitación en el caso de los servidores públicos que ejercen actividades relacionadas con servicios esenciales. En ese orden de ideas, cualquier cese de actividades en la que incurran los servidores públicos de la rama judicial, se constituye como un ejercicio ilegal de un derecho que no ha sido previsto para ellos y que

por ende es abiertamente inconstitucional. Al respecto la Corte Constitucional ha señalado lo siguiente:

Nótese como el principio de continuidad de la jurisdicción, cuyo origen se encuentra en el reconocimiento de la administración de justicia como servicio público esencial, conduce a determinar que cualquier cese de actividades o suspensión del trabajo resulta contrario al ordenamiento constitucional y, por lo mismo, no tiene ninguna fuerza vinculante ni para los sujetos procesales, ni para los funcionarios judiciales que se abstengan de participar en dichas jornadas de protesta, ni para la comunidad en general (Corte Constitucional, C – 1165, diciembre 4, 2003)

En ese orden de ideas, subsiste una falencia respecto del derecho a la huelga de los servidores públicos que deja en vilo la posibilidad de que éstos cuenten con un medio coercitivo frente al Estado en pro de que no sean desconocidos sus derechos al trabajo y condiciones dignas de éste. Por ello se considera que la solución no es la negación absoluta de este derecho, sino la proyección de estrategias y medidas que les permitan ejercer este derecho de manera proporcionada, como pasará a explicarse a continuación.

## **2.2 El derecho a la huelga de los servidores públicos de administración de justicia: propuestas para lograr su efectividad en Colombia.**

De cara a la problemática que existe frente a la efectividad de los derechos de los funcionarios de la rama judicial, es necesario exponer herramientas o estrategias que puedan ser de utilidad para lograr un equilibrio entre el derecho a la huelga de estos servidores y el interés general que constituye la esencialidad del servicio de administración de justicia. Ello en palabras de Alexy (2003) es la mejor forma para evitar que sean

desconocidos derechos fundamentales que podrían ser objeto de una ponderación y equilibrio, a saber:

A causa de la existencia de un medio más benigno e igualmente idóneo, puede mejorarse una posición sin que esto represente costes para la otra (...) si el Legislador quiere perseguir su fin sólo puede adoptar el medio más benigno, o un medio igualmente benigno o un medio un poco más benigno. No se trata de una optimización hacia un determinado punto máximo, sino simplemente de la prohibición de sacrificios innecesarios para los derechos fundamentales (Alexy, 2003, p. 28)

Los acercamientos respecto de la posibilidad de que los servidores públicos puedan ejercer el derecho a la huelga en el caso de los servicios públicos esenciales, han sido desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Una de estas estrategias son las garantías compensatorias. Estas son consideradas por la OIT como el medio más idóneo para garantizar “(...) una protección adecuada, de suerte que se les compensen las restricciones impuestas a su libertad de acción durante los conflictos que puedan surgir en dichas empresas o servicios” (OIT, 2006, prr. 595). Asimismo, indica lo siguiente:

Los empleados a los que se priva el derecho de huelga porque realizan servicios esenciales deben beneficiarse de garantías apropiadas destinadas a salvaguardar sus intereses: por ejemplo, la correspondiente suspensión del derecho de cierre patronal, el establecimiento de un procedimiento paritario de conciliación y, cuando la conciliación no logre su finalidad, la creación de un sistema paritario de arbitraje. Refiriéndose a su recomendación según la cual ciertas restricciones al derecho de huelga serían aceptables si van acompañadas de procedimientos de conciliación y arbitraje, el Comité de Libertad Sindical precisó que esta

recomendación no concierne a la prohibición absoluta del derecho de huelga, sino a la restricción de este derecho en los servicios esenciales o en la función pública, en cuyo caso estableció que deberían estar previstas las garantías apropiadas para proteger los intereses de los trabajadores (OIT, 2009, prr. 110).

Se espera que, con este tipo de medidas compensatorias, se garantice a los servidores públicos de la rama judicial una forma de negociación que no implique una restricción total de sus derechos sindicales, y que compense de alguna manera la restricción específica del derecho a la huelga. La ventaja que comporta este tipo de medidas compensatorias es la atención oportuna de las solicitudes de los funcionarios de la rama judicial y la concertación de condiciones laborales, sin que deba necesariamente acudir al ejercicio ilegal del derecho a la huelga mediante los paros judiciales. Respecto a ello la OIT (2013) indica que el contar con mecanismos alternativos de negociación, serios, celeres y acorde con la realidad de los servidores públicos que prestan servicios esenciales, generarían un impacto positivo respecto de la promoción y materialización de la negociación colectiva, en esos casos particulares.

Ahora bien, en el caso de que fracasen las medidas y herramientas de la negociación colectiva, se podría permitir que los funcionarios de la rama judicial ejerzan su derecho a la huelga de forma proporcional y sin presentar una afectación real del servicio público esencial de la administración de justicia, mediante la prestación mínima del servicio. La misma Corte Constitucional avala ello al señalar lo siguiente:

La Corte consideró que las actividades en cuestión se relacionan con un servicio trascendental, de modo que, aunque no es posible proscribir de forma definitiva la huelga, en caso de que se ejerza, deben acordarse mínimos de prestación con el fin



de no afectar de forma desproporcionada a los usuarios (Corte Constitucional, C – 796, octubre 30, 2014).

La prestación mínima del servicio se considera, como la segunda herramienta a la que se puede acudir para equilibrar el ejercicio del derecho a la huelga de los servidores de los funcionarios de la rama judicial y la continuación del servicio de administración de justicia, por lo menos en los asuntos que no pueden ser interrumpidos como, por ejemplo, las acciones de tutela y los asuntos penales. Al respecto la OIT indica lo siguiente:

Con el fin de evitar daños irreversibles o que guarden proporción alguna con los intereses profesionales de las partes en 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

(...) El establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga solo debería ser posible en: 1) Aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); 2) En aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en lo que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y 3) en servicios públicos de importancia trascendentales (OIT, 2006, prr. 159, 160, 606)

Las condiciones en las que se deba prestar este servicio mínimo, deben ser acordadas entre el sindicato de los funcionarios de la rama judicial y el Estado de forma

que se tengan las “reglas de juego” claras, y pueda acudir al derecho a la huelga sin tener repercusiones drásticas sobre el servicio de justicia. La mejor forma de lograr este equilibrio es la reglamentación de ello.

Es entonces el legislador el llamado a establecer la forma como puede operar la huelga en el caso de los servidores públicos de la rama judicial, de conformidad con la prestación mínima del servicio que se requiere, en pro de generar una afectación a derechos fundamentales que pueda acarrear daños irremediables a los usuarios de este servicio (Torres, 2014), por supuesto contando con la participación activa del sindicato de los funcionarios de la rama judicial, de forma que el establecimiento de las condiciones no se realice de manera unilateral y arbitraria por parte del Estado.

## **CONCLUSIONES**

La huelga es el medio a través del cual, los trabajadores ejercen presión en su empleador, en pro de que le sean mejoradas sus condiciones de trabajo y salariales. Su desarrollo y reconocimiento ha pasado por diferentes etapas, desde su concepción como delito hasta su reconocimiento como un derecho fundamental y constitucional. Las corrientes ideológicas de Carlos Marx, dieron paso a una lucha obrera por mejores condiciones laborales, a través de la protesta social y laboral de varios sectores laborales, que veían desconocidos sus derechos con el abuso patronal a los que se veían sometidos.

En Colombia, episodios como la “Masacre de las Bananeras”, evidenciaron la necesidad de que tomar medidas tendientes a garantizar este derecho a los trabajadores y a limitar el poder que ejercían los patronos y el Estado respecto de éstos. A nivel

internacional la Organización Internacional del Trabajo, contribuyo con que se aceptara este derecho en la mayoría de los Estados.

En el caso colombiano, el constituyente en el año 1936 reconoció este derecho, mediante la reforma constitucional a la Carta Magna de 1886. Su regulación se da hasta el año de 1950 con la promulgación con el Código Sustantivo del Trabajo, la cual se mantiene vigente en la actualidad. En el año de 1991, el derecho a la huelga vuelve a ser reconocido como derecho constitucional, en el cambio de Constitución Nacional. Posteriormente la Corte Constitucional lo desarrolla y le da el carácter de fundamental cuando éste, se concreta como una forma de materialización de otros derechos fundamentales (como el de asociación).

La condición primigenia del derecho a la huelga como derecho social, obliga a que el legislador desarrolle su contenido. En efecto, ello se ha cumplido desde el año de 1950 en el Código Sustantivo del Trabajo y se ha desarrollado para casos específicos que ameritan una regulación más exhaustiva y específica. Tal es el caso de la limitación del ejercicio de este derecho en los servicios públicos esenciales. De acuerdo con lo señalado en el texto constitucional (y el desarrollo que para el efecto ha realizado la Corte Constitucional), la limitación al ejercicio al derecho a la huelga en los servicios públicos esenciales, debe ser excepcional y atender a criterios de necesidad de tal entidad que la suspensión en la prestación del mismo, genere una afectación directa a libertades y derechos fundamentales de sus usuarios.

El artículo 125 de la Ley 270 de 1996, Estatutaria de la Administración de Justicia, señala que el servicio público de administración de justicia es esencial. Por tanto, el

ejercicio del derecho a la huelga se encuentra restringido. Esta limitación encuentra sustento constitucional en que el servicio público de administración de justicia, es la forma de concreción del derecho fundamental a la justicia y otros relacionados con éste, en especial aquellos que son amparados bajo la acción de tutela. Su interrupción, genera un daño en los usuarios de este servicio, que a la luz de los preceptos constitucionales es inaceptable.

Aun así, en los últimos años, los funcionarios de la rama judicial se han visto abocados a acudir al cese ilegal de actividades, al no ser escuchas por el Gobierno sus peticiones de mejora en las condiciones laborales y salariales, perjudicando a “cientos” de ciudadanos que esperan una respuesta pronta y oportuna del aparato jurisdiccional, respecto de las peticiones realizadas a éste, frente a la vulneración de sus derechos. La Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado al respecto, indicando que el cese de actividades al que ha venido acudiendo la rama judicial es ilegal, por cuanto el servicio público de administración de justicia es un servicio esencial.

Lo anterior evidencia que existe una problemática que necesariamente debe ser solucionada. De un lado, es clara la necesidad de que exista la prestación del servicio público de administración de justicia de manera ininterrumpida, de forma que sean amparados los derechos de los ciudadanos que acuden al aparato jurisdiccional en la búsqueda de justicia (en especial cuando se trata de la protección de derechos fundamentales a través de la acción de tutela o cuando se trata de asuntos penales que requiere atención prioritaria y oportuna).

De otro, es evidente que los servidores públicos se ven seriamente limitados para hacer valer sus derechos a un trabajo digno y a unas condiciones salariales proporcionales a las labores que desempeñan, por cuanto no pueden acudir de forma legal al ejercicio del derecho a la huelga. Al respecto cabe entonces cuestionar ¿Qué medidas de solución pueden adoptarse para dar solución a esta problemática de una forma ponderada?

La Organización Internacional del Trabajo propone para ello dos herramientas: las garantías compensatorias y la prestación mínima del servicio. En el primer caso, se señala la posibilidad de acudir a una solución alternativa de conflictos mediante la conciliación, la mediación o el arbitraje entre las partes. La segunda, en caso de que falle la anterior, es el ejercicio del derecho a la huelga de forma proporcionada, y en atención a la garantía de una prestación mínima del servicio, de forma que no se afecten los derechos de los usuarios de forma desmedida.

Con la implementación de estos dos mecanismos se espera que exista un equilibrio entre las dos situaciones en colisión. Por supuesto, es necesario que el legislador reglamente el tema, con la participación activa de las dos partes del conflicto, de forma que los mecanismos de ejercicio del derecho a la huelga sean concertados, excepcionales y conocidos por ambas partes.

## REFERENCIAS

Acto Legislativo 01 de 1936. *Reformatorio de la Constitución*. 5 de agosto de 1936. DO 23263.

Alexy, R. (2003) *Tres escritos sobre los derechos fundamentales y la teoría de los principios*. Bogotá: Edición de la Universidad Externado de Colombia.

Asamblea Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá D.C: Editorial Temis.

Bernal, C. (2003) *Estructuras y límites de la ponderación*. Alicante: Universidad de Alicante.

De la Cueva, M. (1984) *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México. Editorial Porrúa.

Cadena, D (2013) *Libertad sindical de los servidores públicos. Caso colombiano*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Comisión Colombiana de Juristas. (2009) *Conjueces de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia desconocen Convenios de OIT al negar derechos a la negociación colectiva y a la huelga en la rama judicial / Acceso el 25 de abril de*

2017.

Disponible

en:

[http://www.coljuristas.org/documentos/comunicados\\_de\\_prensa/com\\_2009-11-17.pdf](http://www.coljuristas.org/documentos/comunicados_de_prensa/com_2009-11-17.pdf)

Corte Constitucional. Sentencia C – 443 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo; julio 6 de 1992)

Corte Constitucional. Sentencia C – 593 (MP Carlos Gaviria Díaz; noviembre 14 de 1993)

Corte Constitucional. Sentencia C – 272 (M.P. Carlos Gaviria Díaz; junio 9 de 1994)

Corte Constitucional. Sentencia C – 473 (M.P. Alejandro Martínez Caballero; octubre 27 de 1994)

Corte Constitucional. Sentencia C – 450 (M.P. Antonio Barrera Carbonell; octubre 4 de 1995)

Corte Constitucional. Sentencia T – 423 (MP Hernando Herrera Vergara; septiembre 11 de 1996)

Corte Constitucional. Sentencia C – 075 (MP Hernando Herrera Vergara; febrero 20 de 1997)

Corte Constitucional. Sentencia C – 043 (MP Vladimiro Naranjo Mesa; febrero 25 de 1998)

Corte Constitucional. Sentencia T – 568 (MP Carlos Gaviria Díaz; agosto 10 de 1999)

Corte Constitucional. Sentencia C – 670 (MP Manuel José Cepeda Espinosa; junio 28 de 2001)

Corte Constitucional. Sentencia T – 1059 (MP Jaime Araujo Rentería; octubre 5 de 2001)

Corte Constitucional. Sentencia C – 1165 (MP Rodrigo Escobar Gil; diciembre 4 de 2003)

Corte Constitucional. Sentencia C – 1234 (MP Alfredo Beltrán Sierra; noviembre 29 de 2005)

Corte Constitucional. Sentencia C – 122 (MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; febrero 22 de 2012)

Corte Constitucional. Sentencia C – 796 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; octubre 30 de 2014)

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (MP Rafael Méndez Arango; octubre 15 de 2009)



Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 62714 (MP Elsy del Pilar Cuello Calderón; noviembre 26 de 2014)

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 64045 (MP Rigoberto Echeverri Bueno; julio 22 de 2015)

Decreto – Ley 2663 de 1950. *Sobre Código Sustantivo del Trabajo*. Agosto 5 de 1950. DO. N. 27407

Decreto – Ley 407 de 1994. *Por el cual se establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario*. DO 41233.

Decreto – Ley 160 de 2014. *Por el cual se reglamenta la ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos*. DO 49055.

Echeverry, U, A. (2013) “La noción del servicio público y el Estado Social de Derecho. El caso colombiano”, *Novum Jus*, 7(2), 111 – 127.

Elías, C, J. (2011) “La masacre obrera de 1928 en la zona bananera del Magdalena – Colombia. Una historia inconclusa”, *Andes*, 22, 1 – 28.

El Tiempo. (2014, noviembre) *En dos años, la justicia ha perdido casi 90 días por cuenta de paros* / Acceso 22 de abril de 2017. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-14822056>

Gamba, L, J. (2012) *Régimen constitucional colombiano del servicio público* / acceso el 15 de junio de 2017. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2544/12.pdf>

García de Enterría, E & Fernández, T. (2002) *Curso de derecho administrativo*. Madrid: Civitas.

Goerlich, P, J. (1990) “El derecho de huelga en los servicios esenciales”, *Jueces para la democracia*, 10, 36 – 42

Hernández, F. (2004) *El sindicalismo en Colombia implicaciones sociales y políticas*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Ley 50 de 1990. *Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Diciembre 28 de 1990. DO

Ley 270 de 1996. *Estatutaria de la Administración de Justicia*. Marzo 7 de 1996. DO 42745.

Ley 322 de 1996. *Por la cual se crea el Sistema Nacional de Bomberos de Colombia y se dictan otras disposiciones*. Octubre 4. DO 42894.

Ley 633 de 2000. *Por la cual se expiden normas en materia tributaria, se dictan disposiciones sobre el tratamiento de los fondos obligatorios para la vivienda de interés social y se introducen normas para fortalecer las finanzas de la Rama Judicial*. Diciembre 29 de 2000. DO 44275.

Marx, C. (s.f.) *Salario, precio y ganancia* / Acceso el 15 de junio de 2017. Disponible en: <http://www.ehu.es/Jarriola/Docencia/EcoMarx/salario,%20precio%20y%20ganancia.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. *Convenio 087 de 1948* / acceso el 15 de junio de 2017. Disponible en:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100\\_instrument\\_id:312232](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232)

Organización Internacional del Trabajo. (2006) *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT* / acceso el 15 de junio de 2017. Disponible en:

[http://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_090634/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_090634/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2009) *El dialogo social y las relaciones laborales en la industria del petróleo. Informe para el debate de la reunión tripartita sobre la promoción del dialogo social y las buenas relaciones laborales desde la prospección y producción hasta la distribución de petróleo y gas* / acceso el 15 de junio de 2017. Disponible en:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@sector/documents/meetingdocument/wcms\\_177164.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/meetingdocument/wcms_177164.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2012) *Conferencia internacional del trabajo, 101 reunión. Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* / acceso el 20 de junio de 2017. Disponible en:

<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2013) *Conferencia internacional del trabajo, 108 reunión VI. El dialogo social. Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* / acceso el 20 de junio de 2017. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_211063.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_211063.pdf)

- Ospina, D, E. (2011, septiembre) *La huelga: el más importante instrumento de la negociación colectiva* / Acceso el 15 de abril de 2017. Disponible en: <https://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/4-la-huelga-el-mc3a1s-importante-instrumento-de-la-negociacic3b3n-colectiva.pdf>
- Russomano, V. (1975) *Teoría del servicio público*. Buenos Aires: Villela Editor.
- Silva, M. (2000) *Flujos y reflujos. Reseña histórica sobre el derecho laboral colectivo colombiano*. Bogotá- Universidad Nacional de Colombia.
- Torres, M, J. (2014) *La huelga y los servicios esenciales en Colombia: análisis a partir de la Constitución de 1991 y la Organización Internacional del Trabajo*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Vallejo, F. (2009) *El derecho a la huelga y conceptos afines*. Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda.