

LA HUELGA

“Insuficiencias y avances jurídicos en Colombia frente al Derecho Comparado”

María Alejandra Naranjo Hernández

Alejandro Chaves Villada

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS

FACULTAD DE DERECHO

Centro de Investigaciones “Francisco de Vitoria”

Bogotá D.C. 2015

LA HUELGA

“Insuficiencias y avances jurídicos en Colombia frente al Derecho Comparado”

María Alejandra Naranjo Hernández

Alejandro Chaves Villada

Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de

ABOGADO

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS

FACULTAD DE DERECHO

Centro de Investigaciones “Francisco de Vitoria”

Bogotá D.C. 2015

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS
FACULTAD DE DERECHO
Centro de Investigaciones “Francisco de Vitoria”
JURADO EVALUADOR DEL PROYECTO DE GRADO

Bogotá, 12 de abril de 2015.

Apreciados Doctores:

Nos permitimos presentar a su consideración el trabajo de proyecto de grado titulado “LA HUELGA, Insuficiencias y avances jurídicos en Colombia frente al Derecho Comparado”, documento que tiene como principal objetivo cumplir el requisito para optar al título de ABOGADO.

Cordialmente,

MARÍA ALEJANDRA NARANJO HERNÁNDEZ

CC. 10142441794

ALEJANDRO CHAVES VILLADA

CC.1018432492

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS
FACULTAD DE DERECHO
Centro de Investigaciones “Francisco de Vitoria”
JURADO EVALUADOR DEL PROYECTO DE GRADO

Bogotá, 12 de abril de 2015

Apreciados Doctores:

Por medio de la presente les informo que he dirigido el proyecto de grado titulado: “LA HUELGA, Insuficiencias y avances jurídicos en Colombia frente al Derecho Comparado”, en todo su desarrollo metodológico, teórico, de contenido y en el proceso de investigación hasta conseguir los resultados esperados al iniciar el proyecto.

Considero que este trabajo cumple con los requisitos exigidos por la Facultad para ser aprobado y sustentado, razón por la cual sugiero como jurados a los docentes Angélica María Parra y Diego Arias, quienes cuentan con el conocimiento necesario para emitir el concepto respecto de la monografía por mi dirigida.

Cordialmente,

Liliana Andrea Vargas Espitia

Directora de Monografía de grado

CONTENIDO

GLOSARIO

INTRODUCCION

CAPITULOS

No PAGINA

1. LA HUELGA, EVOLUCION, CONCEPCIONES Y REPRESENTACIONES	7
2. LA HUELGA EN EL DERECHO COMPARADO, EL CASO DE COLOMBIA, MEXICO, ARGENTINA Y ESPAÑA	17
3. EL DERECHO A LA HUELGA EN COLOMBIA FRENTE AL DERECHO COMPARADO	41
REFLEXIONES FINALES	62
CONCLUSIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	74

GLOSARIO

Derecho Laboral Colectivo: Conjunto normativo destinado a regular las relaciones entre empleadores y trabajadores cuando éstas comprometen todo un interés comunitario, cuando el conflicto involucra a los trabajadores no de modo individual sino en conjunto, se regula las relaciones de derecho colectivo tanto para los trabajadores del sector público como para los del sector privado.

Huelga: En términos generales es una acción colectiva, emprendida por un grupo de trabajadores que consiste en negarse a cumplir total o parcialmente el trabajo que le es encomendado. Esta se encuentra justificada en un conjunto de exigencias de índole social o económica que los trabajadores presentan a su patrón con la finalidad de negociar y llegar a acuerdos. Generalmente se emplea como medio de ejercer presión cuando ya se han agotado todas las vías posibles para la negociación y no se logra un acuerdo sobre dichas peticiones con el empleador.

La huelga laboral, es la más popular y reconocida internacionalmente por la Organización Internacional del Trabajo, como uno de los derechos fundamentales y medios más legítimos que tienen los trabajadores y los sindicatos para la defensa tanto de sus intereses económicos como sociales.

En nuestro país la Corte Constitucional ha puntualizado que la huelga es un derecho garantizado por la Constitución y que constituye un medio para que los trabajadores y las asociaciones sindicales defiendan sus intereses económicos y sociales, con el fin de obtener mejoras en las condiciones de trabajo y reivindicaciones en el ámbito de la respectiva profesión u oficio.

Negociación Colectiva: Es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa, normalmente, aunque no siempre reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los

trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación bien sea contrato o convenio colectivo de trabajo.

Servicio Público: Es el conjunto de prestaciones reservadas en cada Estado a la órbita de las administraciones públicas y que tienen como finalidad ayudar a las personas que lo necesiten. Suelen tener un carácter gratuito, que corre a cargo del Estado.

Servicio Público Esencial: Es el que se predica de aquellas actividades que contribuyen de manera directa y concreta a la protección de bienes, satisfacción de intereses y valores ligados todos ellos con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos fundamentales.

Sindicato: Es una asociación integrada por trabajadores ya sea de empresas públicas o privadas que se agrupan en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción, y que desde el momento de la asamblea de constitución se convierte en una Persona jurídica.

INTRODUCCIÓN

LA HUELGA

Insuficiencias y avances jurídicos en Colombia frente al Derecho Comparado

A través del tiempo la huelga ha tenido un proceso de evolución internacional importante, surgiendo como consecuencia de la lucha de los trabajadores por el reconocimiento de sus derechos frente a ciertos abusos patronales. Sus primeros acontecimientos, nos llevan a Inglaterra y Francia durante el siglo XIX, donde establecieron que la huelga era un delito que afectaba el derecho al trabajo. Esto como consecuencia del momento de revolución laboral que traía consigo la revolución industrial que se estaba viviendo en el continente Europeo, en donde se empezaron a tomar medidas de lucha contra el abuso del modelo económico capitalista que generaba un alto nivel de explotación laboral, por lo que los trabajadores empezaron a buscar mejoras salariales, mejores condiciones, en general mejores beneficios laborales.

El derecho a la huelga es un derecho reciente que surge, entonces, como consecuencia de los cambios en el modelo económico de los Estados, en donde los trabajadores empezaron a sentar precedentes a nivel mundial para lograr que los empleadores reconocieran diferentes derechos laborales que anteriormente no tenían.

El derecho de huelga a nivel global ha sido considerado como uno de los grandes logros obtenidos por los trabajadores. No obstante, su surgimiento se remonta a épocas industriales, empresariales y económicas diferentes a las vividas hoy en día, lo que trae diversos problemas en la materialización de este derecho. Lo anterior es una de las razones por las cuales queremos analizar y comparar si la legislación, la doctrina y jurisprudencia de cada uno de los países que miraremos a continuación se adapta a los fenómenos económicos que se desarrollan actualmente.

A partir de 1919 en nuestro país se ha venido dando un desarrollo en el tema de la huelga para los trabajadores y un gran avance en regulación normativa, llegando a los más altos

niveles de protección para los trabajadores como un derecho amparado en la Constitución Política¹. Por eso, consideramos pertinente que se debe hacer una comparación con la legislación, doctrina y jurisprudencia de otros países para evaluar en cual grado de igualdad o desigualdad se encuentra nuestro Derecho Laboral, específicamente en cuanto al tema materia de esta investigación ya que algunos trabajos que se pueden encontrar hasta el momento, se limitan a identificar temas como: la definición, historia, acepción, legislación, jurisprudencia, doctrina, tipos de huelga, procedimiento de declaratoria de la huelga, ilegalidad y legalidad de la huelga, entre otros. Sin demeritar la calidad de estos temas, podemos inferir que los resultados de este tipo de investigaciones realizadas nos llevan a lo mismo. Es por esto que al comenzar a identificar nuestro tema de investigación, tomamos la decisión de salirnos de los objetivos tratados ya muchas veces, en este sentido, nuestra meta es llegar a un resultado importante sobre el derecho a la huelga en Colombia, en lo referente a su ejercicio y la aplicación normativa que le cobija, logrando plasmar una nueva investigación en el derecho laboral colectivo que cause impacto en el ámbito académico o normativo.

Nuestra investigación contará con el análisis y comparación normativa, jurisprudencial y doctrinal del derecho de huelga frente a otros Estados e instancias del derecho laboral internacional.

Investigaciones realizadas demuestran que no se ha agotado el tema de los grados de igualdad o desigualdad en el derecho a la huelga (como derecho fundamental y casos particulares) por tal razón queremos realizar y estudiar la normatividad interna junto con sus doctrinantes y las interpretaciones de las altas cortes en México, Argentina y España.

Para ello realizaremos una investigación analógica y entraremos a identificar los antecedentes, la legislación y jurisprudencia de estos países para evaluar las diferentes hipótesis que resulten; y éstas a su vez, nos permitirán llegar a proponer la manera para cambiar, complementar las leyes o determinar que si contamos con un reglamentación

¹ Marzal, H. T. (2005). La huelga hoy en el Derecho Social Comparado. Barcelona, España: Librería J.M. Bosch Editor.

sólida y capaz de responder a las necesidades que se presentan en las relaciones de carácter laboral, claro está frente a la realidad y vigencia que tiene el derecho de huelga en las relaciones comerciales y económicas que mueven el mundo del derecho laboral en la actualidad.

Después de investigar sobre el ordenamiento interno de varios países consideramos que los países escogidos cuentan con los criterios exigidos para realizar la investigación observando su normatividad, los antecedentes, y las interpretaciones a casos particulares de huelga como lo veremos a lo largo de la investigación.

Escogimos a México porque es un país representativo de los orígenes de las huelgas a nivel mundial como la huelga de Cananea y Río Blanco, además por la búsqueda incansable de la protección a los trabajadores frente a la represión de las fuerzas federales y de pretender desde principios del siglo XX que la huelga sea considerado como un derecho colectivo incorporado en la constitución.

En el caso de Argentina considerado un país tradicional, se quiere analizar el modelo de la reglamentación laboral que ha tenido, caracterizado por una intervención constante del Estado en las relaciones colectivas, que considero la huelga en principio como un delito, después como una libertad al trabajador para finalizar con la protección y derecho al mismo, por lo anterior determinamos que es un país que tuvo bastante evolución en la perspectiva de la huelga y su estudio y comparación nos ayudara a determinar que falencias o que avances se tenido en nuestro ordenamiento interno en materia laboral.

Por ultimo escogimos a España donde su amplia reglamentación permite observar los cambios que se dieron a lo largo de su historia. La historia jurídica de la huelga no solo se remite al estudio de leyes, sino también una historia doctrinal y jurisprudencia, ya que en este país se impuso la llamada “Doctrina Judicial” restringiendo la huelga como causal de despido y garantizándole al trabajador la libertad de ejercerla, sien estar estipulada en la ley.

CAPITULO 1

LA HUELGA, EVOLUCION, CONCEPCIONES Y REPRESENTACIONES

Etimología de la Huelga: Viene del latín “*holgar*”, es la interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta².

Según el Diccionario Espasa, es el cese del trabajo a causa de un paro colectivo de los obreros, originado por motivos de índole política, social y económica.

Según la Organización Internacional de Trabajo, es uno de los medios legítimos y fundamentales de que disponen los ciudadanos y específicamente los trabajadores a través del movimiento sindical y las organizaciones sindicales para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Historia de la Huelga: La huelga se ve también como la solución de una clase trabajadora obligada a desarrollar una lucha de clases para el reconocimiento del valor como fuerza de trabajo en la creación de la riqueza.

Para hablar de los primeros antecedentes de la huelga como un simple hecho se afirma que la primera huelga ocurrió en Egipto en el año 1166 A.C en esta se reclamaba por la ropa, la comida y la bebida, mas adelante se dieron otras tantas marcadas por un sin fin de violencia, muertes y represalias contra sus ejecutores. Estas no se vieron mas que como un acto que iba en contra de toda relación social y de poder, de hay que fuesen tan castigadas y reprochadas.

² Española, R. A. (2014). Diccionario de la Lengua Española. Recuperado el Agosto de 2014, de <http://lema.rae.es/drae/?val=huelga>.

En cuanto al desarrollo de la huelga como derecho y toda su larga evolución hasta hoy en día, podríamos afirmar que el derecho a la huelga se remonta en pleno desarrollo de la Revolución Industrial y la generalización del trabajo asalariado a finales del Siglo XVIII e inicios del siglo XIX en este sentido solo puede hablar de la huelga; mas no se evidencia una huelga unido al movimiento sindical si lo que se busca es hablar de las primeras huelgas sindicalizadas nada mejor para referirnos que Inglaterra allí apareció el ludismo dirigido por Ned Ludd y conocido como el movimiento de los Rompedores de Maquinas y mas adelante hacia 1830 aparecen los sindicatos de carácter sectorial o simplemente conocidos como unión.

Evolución de la Huelga: La huelga empieza a cobrar importancia durante los primeros años de la Revolución Industrial, el derecho a la huelga estuvo severamente penado, incluso esté en alguna época llego a considerarse como un delito. Posteriormente es admitida, pues los estados no consideran la huelga como un delito, pero si es castigado desde el punto de vista civil constituyendo un incumplimiento en las obligaciones laborales.

Tan solo hasta el Siglo XX con la difusión de la social democracia es cuando el derecho a la huelga fue reconocido internacionalmente como un derecho esencial de los trabajadores constitutivo de la libertad sindical, en la actualidad se trata de un derecho que es reconocido en la mayoría de los ordenamientos internos y en tratados internacionales de alcance universal como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La mas clara muestra de reconocimiento y protección de este derecho lo encontramos en el documento “*La Libertad sindical*” de la Oficina de Internacional del Trabajo donde se señalan una serie de criterios fundamentales para el análisis de este derecho: i) es un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos; ii) constituye uno de los instrumentos esenciales para promover y defender sus intereses profesionales; iii) es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio número 87; iv) no busca sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de

política económica y social; y v) puede ser objeto de restricciones o incluso de prohibición y garantías compensatorias³.

Concepciones de la huelga: Reconocida la huelga como un derecho, se ha ocupado la atención no solo de los gobiernos nacionales, sino también de algunos organismos internacionales, especialmente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en lo que respecta a la regulación del ejercicio del Derecho a la Huelga. Dicha regulación tiene un fundamento indiscutible que se centra en la protección de los derechos de los más débiles aquellos sujetos más vulnerables, buscando que no sea siempre el poder el que sirva de única pauta en las relaciones humanas, en la convivencia social y sobretodo en las relaciones laborales.

En relación con la OIT, no nos deja de sorprender el hecho de que, entre los muchos Convenios y Declaraciones que ha propiciado, no haya ninguno dedicado al derecho de huelga. Esto puede deberse a las distintas concepciones existentes, sobre la huelga misma y sobre los diferentes elementos que entran en juego al momento de ejecutar este derecho lo que hace difícil un consenso mínimo entre los Estados miembros. Sin embargo, resulta de sumo interés la doctrina que se ha ido elaborando en la OIT a través de dos de sus órganos más importantes, estos son el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones creados en 1952 y 1959 respectivamente. En sus actuaciones, no solo han reconocido innumerables veces el derecho a la huelga, sino que han ido elaborando una sólida doctrina, apoyándose en la experiencia de los muchos casos que han sido de su conocimiento.

Los puntos esenciales que podemos destacar de esta doctrina en lo que se refiere a este derecho logramos resumirlos en los siguientes criterios que se refieren de forma más general al derecho de huelga:

³ La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, Quinta edición (revisada), 2006.

1. La huelga es uno de los derechos fundamentales y uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de los intereses sociales y económicos.
2. Todos los trabajadores son titulares de este derecho, es de sumo cuidado la decisión de restringir o de privar a algunos trabajadores del goce de este derecho por parte de cada uno de los estados.
3. La promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores ha de entenderse en sentido amplio, y no solo en el marco estricto de un conflicto concreto que debe desembocar en un convenio colectivo.
4. El ejercicio de este derecho, cuando se hace de acuerdo con las normas legalmente establecidas, no debe acarrear ningún tipo de sanción o discriminación.

Representaciones de la huelga: Para el desarrollo de este trabajo hemos decidido tomar como representantes de este derecho a tres países estos son México, Argentina y España comparándolos con Colombia a continuación desglosaremos un poco de cada uno de estos.

La justificación de esto es poder contextualizar a nuestros lectores sobre cada uno de ellos, también lograremos justificar porque hemos decidido escogerlos para la realización de nuestro trabajo y al finalizar se realizara una comparación a fin de identificar insuficiencias y avances jurídicos en Colombia frente a los estados escogidos.

Para lograr una mejor comprensión y guardar la estructura del trabajo hemos decidido desarrollarlos en el siguiente orden, el mismo que se dará en los siguientes capítulos. Iniciaremos con Colombia, seguido por México, Argentina y finalizaremos con España.

- **COLOMBIA**

En términos generales Colombia está constituido como un Estado Social y Democrático de derecho. En la actualidad rige la Constitución Política de 1991 donde se determinan todas las normas, deberes y derechos de los colombianos y de las ramas del poder público. La Constitución ordena el poder público en tres ramas ejecutiva, legislativa y judicial de esta manera busca evitar la concentración del poder.

Centrándonos en la huelga realizaremos un breve resumen histórico sobre la evolución de este derecho en nuestro país. En primer lugar se puede afirmar que el derecho de huelga, comienza con la ley 78 de 1919 y la ley 21 de 1920, momento en el cual inicia un altercado sobre los derechos laborales en nuestro país⁴.

Cuando se termina la Primera Guerra Mundial, se recupera la economía global y se da el auge de la exportación de café, junto con el desarrollo de los ferrocarriles y el movimiento portuario. También se impulsan los tratados internacionales, con el fin de que se implementara la inversión norteamericana en los sectores petroleros; dando lugar a lo que López Pumarejo llamó “*la danza de los millones*”^(*).

Es así que se crean los derechos de los obreros; y el 19 de Noviembre de 1919 por medio de la Ley 78 se instituyen los derechos a la huelga y a la negociación colectiva en Colombia. Con esta ley se cambia la forma de las negociaciones colectivas que se daban entre trabajadores y patronos, ya que jamás se habían creado los espacios propicios para desarrollar negociaciones en buenos términos.

Posteriormente se desarrollan los primeros sindicatos, dentro de los cuales se daban las votaciones y asambleas informativas para evaluar los elementos a negociar con el gobierno. En 1920, se promulga la famosa Ley 21, la cual contenía elementos trascendentes como las etapas de negociación en medio de un conflicto laboral^(**).

Las dos leyes, comprueban la importancia de los derechos sindicales en nuestro país. Tanto por las luchas, movilizaciones y desarrollos internacionales, como por ejemplo la creación en 1919 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), haciendo de estos eventos los

⁴ Pardo, R. (2014). *Min Trabajo, República de Colombia*. Recuperado el Agosto de 2014, de <http://www.mintrabajo.gov.co/blog-mintrabajo/la-huelga-como-derecho>

^(*) Se dio cuando Estados Unidos pago veinticinco (25) millones de dólares a Colombia, por la pérdida de Panamá.

^(**) Estas etapas hoy en día están instituidas en el Código Sustantivo del Trabajo y son: Arreglo Directo (Art. 432 C.S.T.), Mediación (Art. 437 C.S.T.) y Arbitramento (Art. 452 C.S.T.).

hitos importantes de la historia laboral de Colombia y en el reconocimiento de la huelga como un derecho esencial para los trabajadores.

En nuestro trabajo es necesario abarcar nuestro país pues de otra manera no se podría cumplir con los objetivos planteados para el mismo. No se debe olvidar que el trabajo busca comparar Colombia frente a otros Estados para lograr así determinar en qué estado se encuentra la legislación laboral frente a la huelga.

- **MEXICO**

Para referirnos a este Estado es pertinente aclarar la organización política del mismo, México es una república democrática, representativa y federal. Compuesta por treinta y dos entidades federativas divididos en treinta y un Estados federales y el Distrito Federal.

Centrándonos en el tema de la Huelga podemos afirmar que en su sentido más primitivo, la huelga se reducía a ser *“una situación determinada y de ciertos intereses”*, es decir que había interés por parte de los empresarios de la empresa y de las personas que laboraban en ésta; consagrándose finalmente como *“el deseo de alcanzar la satisfacción de intereses de un grupo de personas frente a otro”*⁵.

Algunos autores la han calificado como la expresión de *“la lucha de clases”*, como la única manera de presionar en la búsqueda de mejorías en los niveles de la vida laboral⁶.

Paso de lo real a lo formal, por la necesidad de darle una existencia conceptual dentro del derecho, cimentada en principios que protegieran a la clase trabajadora

La crisis económica del *“tercer mundo”*, generó duda respecto de los principios generales del derecho del trabajo, por eso, es probable que se revise la evolución de los mismos (Couffignal, 1990).

⁵ Castillo, C. R. (1992). De la huelga al derecho de huelga. En O. H. Álvarez, La huelga un estudio internacional. (pág. 53). México: Universidad Centro Occidental

⁶ N., C. D. (1991). Razón de Estado y Justicia Social. México: Porrúa.

En México, se da la formación de las primeras organizaciones obreras de la región en 1906 con la huelga de Cananea y en 1907 con la huelga de Río Blanco⁷. En algunos casos esa represión se hizo por vía de los hechos, pero también por la vía legal, en donde el Código Penal de 1872 impuso como sanción el confinamiento durante ocho (8) días y una multa a quién materializara la suspensión o el cierre de una negociación⁸.

En 1916 el Presidente Venustiano Carranza expide un decreto en el que establecía la pena de muerte para los huelguistas, pero seis (6) meses después se consagra la huelga como un derecho fundamental en la Constitución de 1917. Plasmada en sus artículos (5) cinco y (123) ciento veintitrés.

Hemos decidido trabajar con este Estado pues es reconocido el carácter revolucionario que ha tenido este país durante toda su historia, además la huelga atravesó por tres grandes etapas que coinciden con otros Estados, estas son la etapa de la prohibición, la etapa de la tolerancia y por último la etapa de la regulación legal y aprobación.

- **ARGENTINA**

Argentina esta concedida como un sistema de Gobierno representativo, republicano y federal, que ha sido mantenido por todas las reformas constitucionales realizadas desde la constitución de 1853. La Constitución que rige en la actualidad es la que resulto de la Convención Constituyente de 1994. En este país el poder publico se encuentra descentralizado en diferentes ramas estas son la rama Ejecutiva, Legislativa y Judicial⁹.

Para hablar de la huelga cabe resaltar que en Argentina como en otros países latinoamericanos, en Argentina se dio el auge del derecho a la huelga, primero como un

⁷ Zapata, R. S. (1976). Sistemas de relaciones obrero-patronales en América Latina. México: El Colegio de México.

⁸ Villegas, C. (1983). La huelga. Un análisis comparativo. . México. : UNAM.

⁹ Ackerman, M. (1996). La Huelga en Argentina. En C. M. Cosmópolis, La huelga en Iberoamérica (págs. 1,2,3). México: Porrúa S.A.

delito, después como una libertad y finalmente se reconoció como derecho.

Desde 1945 hasta 1955 la Constitución no hablaba del derecho a la huelga. En la década de los cuarenta, la idea de apoyar el tema de la inclusión de la huelga se dio desde tres (3) puntos de vista¹⁰:

Partido	Opinión
Socialista y Peronista	Se opusieron a incluir el derecho de huelga en la constitución.
Radical Intransigente	Proponían su atribución y las atribuciones de los sindicatos.
Conservador	Impulsaban la reglamentación legal del derecho de huelga y la distinción entre huelgas legales e ilegales.

Pero en 1957, la Convención Nacional Constituyente incluyó el artículo 14 en el cual se constituye una amplia norma que reconoce derechos individuales a los trabajadores y colectivos a los gremios¹¹.

Cabe resaltar que en Argentina sólo se reconoce la huelga hasta el año 1957, pero se debe tener presente que en ocasiones anteriores se había intentado introducir el tema, como por ejemplo la sanción de la Constitución Social de 1949^(*).

¹⁰ Ceruti, L. (19 de Diciembre de 2011). Derecho de Huelga en la Argentina: ¿Hubo conflictos obreros entre 1946 y 1955? Recuperado el Agosto de 2014, de ARGENPRESS.

¹¹ Ackerman, M. (1996). La Huelga en Argentina. En C. M. Cosmópolis, La huelga en Iberoamérica (págs. 1,2,3). México: Porrúa S.A.

^(*) En la primera sección del Artículo 37 de esta Constitución Social, sale a la luz pública el “*Decálogo del Trabajador*”, el cual tenía 10 incisos, pero no hacían parte del derecho a la huelga.

Argentina como México guarda una amplia relación en cuanto a la evolución, desarrollo y reconocimiento de la Huelga como un Derecho, de la misma forma se relacionan en muchas concepciones que a lo largo del trabajo se evidenciaran, aunque cada país se encuentre en diferentes condiciones normativas o sociales.

- **ESPAÑA**

Es un Estado Social y democrático de Derecho que tiene como forma Política la Monarquía Parlamentaria. La soberanía Nacional esta en manos del pueblo, de ellos emana directamente los poderes del estado los cuales también se encuentran divididos por Ramas del Poder estas son Ejecutiva, Legislativa y Judicial.

La huelga en España hasta 1870, no significaba nada. Por eso es importante resaltar que todo comienza con el artículo 556 del Código Penal. Apenas comenzó el reinado de Alfonso XIII con su gobierno en Sagasta¹², la Fiscalía del Tribunal Supremo suavizó la interpretación del artículo citado anteriormente (*).

Para el legislador el uso de tales medios de resistencia y defensa es legítimo, y sólo deja de serlo cuando a su sombra se cometen abusos. Por eso tampoco hay delito en las coligaciones y en la abstención de trabajo por parte de los operarios (**).

Además, se supone que las leyes son redactadas con precisión de lenguaje porque si no fuese así, darían lugar a la perturbación, es decir, que el artículo en mención castiga el

¹² Marzal, H. T. (2005). La huelga hoy en el Derecho Social Comparado. Barcelona, España: Librería J.M. Bosch Editor.

(*) Este artículo dice: *“Los que coligare con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo o regular sus condiciones, serán castigados, siempre que la coligación hubiere comenzado a ejecutarse, con la pena de arresto mayor. Esta pena se impondrá en su grado máximo a los jefes que promuevan la coligación ...”*

(**) Lo hizo por medio de la Circular del 20 de Junio de 1902 que dice: *“No es delito definido ni castigado en el Código Penal la coligación y la huelga con el fin de obtener ventajas en las condiciones del trabajo y en la cuantía de la remuneración...”*.

abuso que degenera la coacción incompatible con la libertad a la que todas las personas tienen derecho.

El 27 de Abril de 1909, se aprueba la “*Ley de la Huelga*”, la cual estuvo precedida de un trámite parlamentario (que duro ocho años, teniendo en cuenta que el bosquejo inicial se envió a Congreso de los diputados en 1901).

Esta Ley reconoce la huelga por motivos profesionales y establece plazos de preaviso y sanciones para los infractores, garantizando la libertad de trabajo de los no huelguistas.

Hay que recordar que bajo la vigencia de la Ley de 1909 se dio: la “semana trágica” de Barcelona, la huelga de los carriles en 1912, la huelga revolucionaria de 1917, la huelga de la “Canadiense”, entre otros.

Entre los años 1936 a 1975 se da a conocer la prohibición de la huelga y finalmente en el 75 se admite, en el 77 se consagra como derecho y en el 78 se reconoce en la Constitución Española.

Tal como se precisó anteriormente España guarda directa relación con la evolución de la huelga, además es de resaltar que también responde a la idea del Estado Social y Democrático de Derecho y al igual que en México y Argentina con la protección a la huelga también se esta protegiendo el principio de la Igualdad sustancial.

CAPITULO 2

LA HUELGA EN EL DERECHO COMPARADO, EL CASO DE COLOMBIA, MEXICO, ARGENTINA Y ESPAÑA

Consideramos pertinente resaltar en este capítulo el análisis normativo que ha tenido cada país, partiendo desde sus primeras reglamentaciones y su adaptación a la Constitución, además de las leyes, decretos y resoluciones que hemos considerado necesarios. Lo anterior en el entendido de la protección que éstas le han otorgado al ejercicio de la huelga a través de la historia.

En lo que corresponde a la jurisprudencia de cada país, decidimos escoger los casos más relevantes que pueden ser comparados en las cuatro legislaciones y así, determinar cuál es el análisis y la interpretación que le dan las altas Corporaciones judiciales en cada país. Es por eso que analizamos el caso de Colombia con los servicios públicos, la actualización en su carácter de servicios públicos esenciales, justificado en las necesidades de la sociedad. En México los contratos colectivos como mecanismos de solución pacífica de conflictos y como un proceso para finalizar la huelga. En Argentina el pago de salarios a los trabajadores en el desarrollo de la huelga como un factor muy proteccionista, aspecto que para Colombia resulta importante de analizar a la luz de su regulación normativa. De igual forma, en España la posibilidad que tiene el empleador de sustituir los trabajadores en el desarrollo de la huelga incluyendo las consecuencias que ello implica, como la reparación y las afectaciones que puede provocar a la libertad de los derechos.

- **COLOMBIA**

Legislación:

El derecho a la huelga está regulado en Colombia, en la siguiente legislación:

- **Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia:** Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

Este artículo es conexo con los convenios de la OIT, que enunciamos a continuación (Colombia, 2013):

No. de Convenio	Año de Adopción	Fecha de entrada en vigor internacional	Tema	Aprobado por la Ley	Fecha de Registro de Ratificación
87	1948	04/07/1950	Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.	Ley 26 de 1976	16/11/1976
98	1949	18/07/1951	Relativa a la aplicación de los principios de derechos de sindicalización colectiva.	Ley 27 de 1976	16/11/1976
151	1978	25/02/1981	Sobre	Ley 411 de	08/12/2000

			protección del derecho de sindicalizació n y los procedimiento s para determinar las condiciones de empleo de la administració n pública.	1997	
154	1981	11/08/1983	Sobre el fomento de la negociación colectiva.	Ley 524 de 1999	08/12/2000

- **Artículo 12 del Código Sustantivo del Trabajo. *Derechos de Asociación y Huelga:*** El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes (D.C., 1950).
- **Artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo. *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 empleadores¹³ y previos los trámites establecidos en el presente título (D.C., 1950).

¹³ Corte Constitucional, sentencia C-858 de septiembre 3 de 2008. Magistrado Ponente: Nilson Pinilla Pinilla. El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE mediante esta sentencia, en el entendido de que tales fines no excluyen la huelga atinente a la expresión de posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión (D.C., 1950).

- **Artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo. *Prohibición de Huelga en los Servicios Públicos.*** Modificado por el art. 1, Decreto Extraordinario 753 de 1956. **El nuevo texto es el siguiente:** De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos. (D.C., 1950)
- **Artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo. *Decisión de los Trabajadores.*** Modificado por el art. 61, Ley 50 de 1990^(*). **El nuevo texto es el siguiente:** Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores (D.C., 1950).

Para este efecto, si los afiliados al sindicato o sindicatos mayoritarios o los demás trabajadores de la empresa, laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista en este artículo y, el resultado final de ésta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas.

Modificado por el art. 17, Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: Antes de

^(*) Texto del inciso 4o. modificado por la Ley 50 de 1990: Antes de celebrarse la asamblea o asambleas se dará aviso a las autoridades del trabajo para que se puedan presenciar y comprobar su desarrollo. Este aviso deberá darse con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles.

NOTA: El inciso modificado por la Ley 50 de 1990, fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797 de 2000

celebrarse la asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, con el único fin de que puedan presenciar y comprobar la votación. (D.C., 1950)

- **Artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo. *Efectos Jurídicos de la Huelga.*** Modificado por el art. 64, Ley 50 de 1990. **El nuevo texto es el siguiente:** La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias¹⁴.

En algunas oportunidades la Corte Constitucional ha manifestado, que entendiendo la huelga como causal de suspensión de los contratos de trabajo por el tiempo que dure, correlativamente, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante este lapso. Pero habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles. En todo caso, le sea o no imputable la huelga deberá el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones. Bajo cualquier otro entendimiento las referidas disposiciones son INEXEQUIBLES (D.C., 1950).

¹⁴ Corte Constitucional, sentencia C-1369 de octubre 11 de 2000. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonel. Mediante la presente sentencia se declara exequible el texto subrayado.

Como lo podemos observar en Colombia existe una normativa proteccionista para los trabajadores, el proceso de evolución y regulación normativa del derecho a la huelga viene desde hace un siglo aproximadamente, a partir de la ley 78 de 1919 y la ley 21 de 1920, en las cuales se reglamentan los principales aspectos de los derechos laborales, sin embargo, se ha tenido una trayectoria muy amplia en cuanto existe una normatividad que ha venido surgiendo a través del tiempo con el apoyo de los convenios ratificados de protección a los sindicatos.

Ahora hay que entrar a analizar qué tan cierta es su efectividad y cuál ha sido la interpretación que le ha dado la Corte Constitucional frente a casos concretos.

Jurisprudencia:

En el siguiente análisis presentamos uno de los casos más frecuentes y tratados en la actualidad para comprender y resaltar las apreciaciones que ha tomado la Corte frente a este tema.

En varias sentencias se ha establecido que el derecho a la huelga está dotado de una doble protección constitucional, no solo con el artículo 56 de la Constitución Política, sino que tiene una amplia relación con la libertad sindical como derecho desarrollado por el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual hace parte del Bloque de Constitucionalidad.

La libertad del ejercicio de la huelga constituye un mecanismo muy importante en las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, toda vez que sirve de medio para alcanzar mejores condiciones de trabajo y, de esa manera, un equilibrio en las relaciones laborales, principalmente en la protección de los derechos del trabajador, claro está que tiene que cumplir con ciertos parámetros de legalidad para que pueda ser un mecanismo legítimo¹⁵.

¹⁵ Corte Constitucional, sentencia C 122 de febrero 22 de 2012. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Concepto ratificado por medio de la presente sentencia.

Queremos resaltar los pronunciamientos que ha dado la Corte Constitucional sobre la declaratoria de legalidad e ilegalidad de la huelga. En efecto, la Corte Constitucional sintetizó esquemáticamente los distintos criterios jurisprudenciales sobre este tema, manifestando lo siguiente:

“(…)

Sólo puede ejercerse legítimamente el derecho a la huelga cuando se respetan los cauces señalados por el legislador.

El derecho a la huelga solamente puede excluirse en el caso de los servicios públicos esenciales, cuya determinación corresponde de manera exclusiva al legislador, o los señalados como tales por el Constituyente”¹⁶.

Referente a la anterior interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales el derecho a la huelga puede ser limitado por el legislador para proteger el interés general y conservar la tranquilidad en el orden público.

Como apreciación a estos pronunciamientos podemos determinar que la huelga está restringida para cualquier servicio público esencial cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad y la salud de la personas en toda o en parte de la población.

Sin embargo hay que tener claro que es el mismo legislador el que expresamente señala que servicios públicos esenciales no podrán ejercer el derecho a la huelga, puesto que será considerada como ilegal.

En las sentencias C – 473 de 1994, C – 075 de 1997 y C – 349 de 2009¹⁷ la Corte Constitucional declara inexecutable la prohibición de la huelga en relación con actividades

¹⁶ Corte Constitucional, sentencia C-432 de septiembre 12 de 1996. Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz.

¹⁷ Corte Constitucional Sentencia C-437 de octubre 27 de 1994. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero; Corte Constitucional Sentencia C-075 de febrero 20 de 1997. Magistrado Ponente: Hernando Herrera Vergara; Corte Constitucional Sentencia C-349 de mayo 20 de 2009. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.

que el legislador no ha calificado expresamente como constitutivas de servicios públicos esenciales, tal como sucede con las relacionadas con las plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos. Es decir que el legislador debe considerar que un servicio público es esencial, luego no puede entrar en huelga, y no se debe dejar como una simple interpretación por parte de la sociedad sino que se debe enunciar expresamente.

Por su parte el Comité de libertad Sindical en una de sus intervenciones es consiente al afirmar que se admite como limitaciones razonables al derecho de huelga, todas restricciones que tienen que ver con la obligación de dar un preaviso, o de recurrir voluntariamente a los procedimientos de conciliación, en lo referente a conflictos colectivos como condición previa a la declaración de la huelga¹⁸.

Para nosotros, tanto la Corte Constitucional como el Comité de Libertad Sindical de la OIT, son concordantes al afirmar que derecho de huelga no es absoluto y puede ser objeto de limitaciones, siempre y cuando las mismas se encuentren en un parámetro establecido por la ley.

De igual forma estas dos instituciones son las encargadas de la interpretación estos temas, y se encuentran facultadas para brindar un profundo análisis a cada caso en particular y el alcance de las disposiciones legales que puedan contener una limitación de ejercer ese derecho de huelga.

Aunque la huelga es un derecho que responde “a la utilidad pública, al interés general de un Estado social, constitucional y democrático de Derecho, este mismo se encuentra en la obligación de establecer medidas protectoras, garantistas y correctivas del ejercicio de la huelga para la sociedad.

¹⁸ Corte Constitucional Sentencia C-696 de julio 9 de 2008. Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil.

El tema de los servicios públicos esenciales y el ejercicio del derecho a la huelga por parte de sus trabajadores ha sido de gran debate y discusión por varios sectores de la sociedad; el concepto de servicios públicos esenciales trae necesariamente una comparación de valores e intereses que se suscita entre los trabajadores que quieren ejercer su derecho a la huelga libremente, y por otro lado el daño y los perjuicios que ocasionarían a los usuarios de los servicios.

Nos parece relevante presentarles algunos de los servicios públicos esenciales regulados en nuestra legislación:

1. Banca Central (Ley 31/92).
2. Seguridad social relacionada con salud y pago de pensiones (Ley 100/93).
3. Servicios públicos domiciliarios (Ley 142/94).
4. Administración de justicia (Ley 270/96).
5. Servicio que presta el Instituto Nacional Penitenciario “INPEC” (Dec. 407/94).
6. Prevención y control de incendio (Ley 322/96).
7. Actividades de la Dirección de Aduanas e Impuestos Nacionales DIAN (Ley 633/00)¹⁹.

Por otro lado la Corte Suprema de Justicia, en varios pronunciamientos ha sostenido que la voluntad política del Congreso debe estar dirigida a expedir una regulación teniendo en cuenta la ideología propia del Estado Social de Derecho y sus principios, valores y derechos constitucionales, logrando obtener como resultado un equilibrio entre el derecho que tienen los trabajadores a la huelga como instrumento para mejorar sus condiciones económicas, sociales y lograr la justicia en las relaciones laborales.

Podemos precisar que analizando la normatividad actual, la interpretación jurisprudencial y el proceso evolutivo que esta ha tenido a lo largo de la historia, es primordial el interés general sobre el particular, no hay que desconocer los derechos constitucionales y legislativos que tienen los usuarios de los servicios públicos esenciales y la protección a las

¹⁹ Ministerio de la protección social, Memorando sobre servicios públicos esenciales, 13 de junio de 2011.

libertades y derechos fundamentales de los mismos, siempre y cuando se respete las condiciones y exigencias normativas que conlleva.

- **MEXICO**

Legislación:

El análisis de las fuentes del derecho laboral y la revisión detallada de las normas que integran este derecho, es uno de los posibles caminos para descubrir y establecer el contenido de la huelga.

- Entre 1917 y 1931, diversos estados se ocuparon de reglamentar y reconocer el derecho a la huelga como “constitucional”. Por ejemplo, sólo algunas legislaciones estatales se encargaban del objeto de la huelga (Caso Campeche, Coahuila, Guanajuato, Michoacán, Veracruz y Zacatecas); por otro lado, se permitió que las juntas resolvieran de oficio el mantenimiento de la huelga (Caso de Aguascalientes y Yucatán)²⁰.
- La Ley Federal de 1931, se ocupó de la huelga en el Título Quinto de las “Coaliciones, Huelgas y Paros”, haciendo una gran diferencia entre la huelga lícita e ilícita y estableciendo lo que dice el artículo 259^(*) de la Constitución de México.
- En 1941, se agregó el vocablo “*legal*” a la expresión “suspensión temporal”, todo esto con el fin de que las suspensiones se ajustaran a derecho.
- En 1970 esa palabra se eliminó, y un Doctrinante (De la Cueva) de la materia se pronunció al respecto y dijo que este cambio tenía una sola finalidad, la cual era prescindir que antes de la suspensión se exigiera la comprobación de que la coalición fuese mayoritaria.

²⁰ Castillo, C. R. (1992). De la huelga al derecho de huelga. En O. H. Álvarez, *La huelga un estudio internacional*. (pág. 53). México: Universidad Centro Occidental

(*) La huelga: es una suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

De conformidad con lo anterior podemos determinar que en México existen dos antecedentes principales. En primer lugar, la huelga de Cananea y posteriormente la huelga de Río Blanco en 1907, donde se presentan las primeras organizaciones obreras de la región, que buscaban prioritariamente la protección de los derechos laborales de los trabajadores, sin embargo, hay que tener en cuenta que el derecho a ejercer la huelga por parte de los trabajadores era considerado ilegal, pues en 1906 se expidió un decreto por parte del presidente de la época, en el que establecía la pena de muerte para los huelguistas, pero seis (6) meses después se consagra la huelga como un derecho fundamental en la Constitución de 1917, determinando un mecanismo idóneo para alcanzar un equilibrio laboral entre trabajadores y empleados.

Jurisprudencia:

En esta sección vamos a traer uno de los temas donde claramente se evidencia la importancia de celebrar los contratos colectivos, estos con la finalidad de encontrar un medio de comunicación entre los empleadores y trabajadores en cabeza de los sindicatos autorizados, facilitando un acuerdo para cualquier tipo de conflicto que pueda surgir en la relación laboral.

Uno de los temas que es discutido en las sentencias es la identificación de los trabajadores en un procedimiento de huelga, para ello existe una posición donde evidencia que esa identificación es un mecanismo para exponer a los trabajadores a que sean despedidos, como ha venido ocurriendo en diferentes casos donde el empleador toma represalias contra estos trabajadores por el hecho de incentivar conflictos dentro de las empresas e interrumpir las labores²¹.

Ahora bien remitiéndonos a la normatividad laboral mexicana, queremos resaltar que sí existe un mecanismo normativo en el país, donde se pretende brindar protección a los trabajadores miembros de sindicatos, aunque algunos empleadores la desconocen o no

²¹ Suprema Corte de Justicia de México, Segunda Sala No Resolución 2a./J. 15/2003, del 1 de marzo de 2003.

(*) Numeral 34 de la Ley Federal del Trabajo, señala: Artículo 34. *En los convenios entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados.*

quieren obedecer las disposiciones del legislador^(*).

Dentro de los apartes de la Sentencia se señala lo siguiente:

(...)

Cuando se solicita la firma de un contrato colectivo de trabajo, la autoridad correspondiente no debe condicionar el emplazamiento a que el sindicato acredite que los trabajadores de la patronal son sus afiliados, sino atenerse a lo establecido en los artículos 920 y 923 de la ley federal del trabajo.

Lo mencionado en los artículos anteriores hace referencia, expresamente, a la celebración de convenios entre sindicatos y patrones, en la que no podrá referirse a trabajadores determinados, posición que no interfiere en el objeto de firma de contrato colectivo, pues solo se tiene como exigencia formal, el pliego de peticiones y el propósito de ir a la huelga manifestado por el sindicato.

En una de las sentencias analizadas se presenta un caso donde los trabajadores afiliados al sindicato eran trabajadores activos de la empresa con la cual se quería realizar un acuerdo laboral, lo anterior, basado en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, donde establece que si bien es cierto el pliego de peticiones esté dirigido al patrón, no significa que dicho sindicato deba precisar con exactitud el nombre de sus afiliados y la comprobación de que se encuentren activos en la empresa, con esto se puede interpretar que no hay que hacerlo.

Ahora bien para dar el inicio a la huelga en temas de procedimiento laboral en la jurisdicción mexicana, el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo no exige que los trabajadores para dar inicio al procedimiento de huelga se encuentren necesariamente afiliados al sindicato.

La jurisprudencia Mexicana ha establecido ciertos parámetros de procedimiento de huelga la sentencia manifiesta lo siguiente:

“ (...)

La huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores²².

²² Suprema Corte de Justicia de México, Segunda Sala No Resolución 2a./J. 15/2003, del 1 de marzo de 2003.

En México el empleador tiene la facultad de solicitar la declaración de inexistencia de huelga dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la misma por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, de darle razón al empleador quedara libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar.

Como se manifiesta anteriormente la finalización de la huelga solo podrá darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las mismas o de la Junta en mención, fallo que resolvería definitivamente si la suspensión de labores es justificada o no.

Claramente se puede observar que la legislación actual quiere otorgar una protección a los trabajadores en relación a su identificación frente a los empleadores, esto con el fin de garantizarles seguridad a la libre aplicación del derecho a la huelga, sin embargo en temas de negociaciones en contratos colectivos entre sindicatos y empleadores, algunas veces exigen la identificación de los trabajadores que realizan o quieren dar inicio a una huelga, trayendo como consecuencias ciertas represalia del empleador.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de México manifestó lo siguiente:

(...)

Si bien los artículos 920 y 923 de la Ley Federal del Trabajo que regulan el procedimiento de huelga, no exigen para la tramitación del mismo que el sindicato acredite que los trabajadores que laboran en la empresa emplazada estén afiliados al sindicato ni que aporten los nombres de los trabajadores al servicio de la empresa a emplazar, así como que aporte el documento idóneo en el que se demuestre que los trabajadores que se dice que prestan sus servicios a la empresa estén laborando en la actualidad para la misma”.

El emplazamiento a huelga es previo a la iniciación del procedimiento de la misma, partiendo de la base que es una legitimación procesal y es uno de los elementos que deben ser analizados por la autoridad responsable antes de dar su inicio.

Para tales casos la Junta responsable solicita a los sindicatos las pruebas documentales, requisitos necesarios para demostrar la legitimación. En el artículo 377 de la ley Federal del Trabajo se le impone la obligación a los sindicatos de proporcionar toda la información al respecto que les soliciten las autoridades del trabajo.

En varias ocasiones frente a las formas de dar por terminado la suspensión de las labores por parte de los trabajadores, la normatividad del país establece dentro de sus principales razones que la huelga terminará, por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los empleadores, por laudo arbitral, por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas llevan el conflicto a su decisión.

Con base en lo anterior, se determina que uno de los principales objetivos de la huelga es obtener del empleador la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, para ello la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió por unanimidad lo siguiente:

“ (...)

Debe darse por concluido el procedimiento relativo, en cualquier etapa en que se encuentre, cuando se acredite la celebración del contrato colectivo de trabajo por el patrón, si ésta es la única finalidad de la suspensión de labores”²³.

En este país y en el caso concreto podemos evidenciar que la interpretación jurisprudencial que se da en frente al procedimiento de finalización de la huelga se limita solo al hecho de obtener un contrato colectivo entre el empleador y los trabajadores, sin que exista una intervención de un tercero como mecanismo de solución, lo quisimos traer a nuestra

²³ Suprema Corte de Justicia de México, Segunda Sala No Resolución 2a./J. 80/98, del 1 de octubre de 1998.

investigación resaltando una de las medidas optadas en México, que en consideración de algunos, el contrato colectivo puede ser como el eje central para finalizar los conflictos, para otros la regulación y los requisitos pueden ser limitantes.

En nuestro país, sí contamos con mecanismos de solución creados con el objetivo de concretar acuerdos al interior de las empresas cuando se presenten dificultades de temas laborales. Uno de los objetivos de la negociación colectiva es culminar situaciones conflictivas entre empleadores y trabajadores y una alternativa para prevenir huelgas innecesarias.

- **ARGENTINA**

Legislación:

La Constitución Nacional Argentina, es la encargada de garantizar -para los gremios- el derecho de huelga, este a su vez tiene connotación de “*derecho colectivo*”.

Se estableció que si los trabajadores hacían parte de una huelga, este acto no se les podría calificar como “ilícito”, porque se estaría dando un trato discriminatorio para los mismos.

Por otro lado, no era viable contratar personal para suplir los trabajadores que hacían huelgas y además, que si el trabajador hacía parte de esta como manera de manifestar su inconformidad con el empleador, entonces, esto le daba el derecho (al trabajador) de cobrar los salarios que le correspondían (sin interesar que hiciera parte de la huelga)²⁴.

La Ley Sindical: A partir de ella se crean los derechos del trabajador, los cuales implican el

²⁴ Argentina., F. F. (1990). El derecho a la huelga. Nuevas Experiencias en América Latina y Europa. *El derecho a la huelga en Argentina. Balance y Perspectivas*. Caracas, Venezuela: Nueva Sociedad.

(*) Artículo 5 de la Ley 23551: “... En especial ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical”.

La jurisprudencia laboral define la huelga como: “*el abandono concertado del trabajo con fines de reivindicación profesional*” (Argentina., 1990, p. 104).

ejercicio de derechos colectivos (inclusive la huelga) (*). Pero así mismo, se limita la acción del sindicato indicando que esta solo puede ejercerse solamente dentro de su esfera interna o externa, siempre y cuando ésta no este prohibida por el ordenamiento jurídico²⁵.

- **Resolución [Secretaría de Trabajo y Previsión] 16/44:** Elaboró algunas reglas para determinar si los conflictos colectivos eran legales o ilegales.
- **La Constitución de 1949:** No reconoció el derecho de huelga, pero si se reconoce en 1957 por medio de la **Convención Constituyente** que restaura la Carta Magna de 1853, con el artículo 14 bis.
- **La Ley 14786:** Regula los temas relevantes de los conflictos colectivos, pero no legisla sobre la huelga. No obstante, es la que regula los temas de conciliación. Ese vacío lo ha venido supliendo la jurisprudencia laboral²⁶.
- **Titularidad de la Huelga:** La jurisprudencia ha estipulado que ésta debía ser declarada por sindicatos con personería gremial (*).
- **La Ley de Contrato de Trabajo:** Sancionada en 1974, tenía un capítulo sobre los efectos de la huelga; pero perdió vigencia con la sanción posterior de Seguridad Interior. Luego fue expresamente derogada por la Ley 21400 (Abril de 1976), la cual penalizaba la huelga y que fue derogada en 1983 (Argentina., 1990, p. 105).

En Argentina la evolución a la libertad de ejercer el derecho a la huelga por parte de los trabajadores fue a mediados de 1940 después de la Segunda Guerra Mundial, pues tras varios intentos de borrar la ideología de considerar la huelga como acto ilícito castigable,

²⁵ Rodríguez, E. O. (1990). La huelga: Un elemento del progreso social. En F. F. Argentina, El derecho de huelga (págs. 97,98). Caracas, Venezuela: Nueva Sociedad.

²⁶ Ley 14786 de 1959 [Banco Jurídico Argentino] 9 de enero de 1959.

(*) Una excepción a este principio fue la legitimación jurisprudencial de la huelga docente de los años sesenta, aunque no fue convocada por una de las organizaciones sindicales con personería gremial.

fue amparado por protección constitucional en 1957. Argentina fue uno de los países que más tardo en reconocer la huelga como derecho.

Jurisprudencia:

En Argentina analizaremos el tema de los pagos por concepto de salario por parte del empleador al trabajador en ejercicio del derecho de la huelga, en este sentido podemos observar que los empleadores como medida de limitar y restringir el ejercicio a la huelga, dejan de cancelar los pagos a sus empleados en muchas ocasiones, frente a una medida como es la huelga, estos no tienen derecho a percibir los salarios que se devengan durante el “conflicto” en el que participaron mediante una abstención concertada de prestar servicios, rigiendo así el principio según el cual no corresponde salario sin trabajo.

Aunque para muchos es una medida injusta porque la huelga es un mecanismo de protesta y va encaminada a la protección de derechos de los trabajadores, el empleador no está dispuesto a verse afectado en ningún aspecto por el ejercicio del derecho.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha manifestado lo siguiente:

“La responsabilidad del empleador no se funde en ley que razonablemente la imponga, ni en su conducta culpable o en una convención, la imposición del pago de salarios en los días de huelga vulnera los derechos que garantizan los arts. 14 y 17 de la Constitución Nacional, que no pueden desconocerse con base en lo prescrito en el art. 14 de la Ley Fundamental²⁷.”

Para los tribunales no se considera una práctica antisindical por parte de los empleadores el hecho de no pagar los salarios en los días en que tuvo lugar una huelga. En este sentido, los trabajadores no tienen derecho a percibir los salarios que se devengan durante el tiempo que dure la huelga y la abstención a prestar servicios, para ello, traen a colisión el principio que

²⁷ Corte Suprema de Justicia de la Nación Fallos: 256:307 Sala IV del 12 de Noviembre de 2008, Poder Judicial de la Nación /juicio sumarísimo.

sostiene que no corresponde salario sin trabajo.

“(…)

Resulta indiscutible que el empleador debe “soportar” la huelga cuando ésta se produce dentro de los límites de su legítimo ejercicio, no puede válidamente pretenderse que este último deba además “financiarla”, lo cual tendría lugar en caso de obligarlo a continuar en el pago de los salarios de aquellos dependientes que no han puesto su fuerza de trabajo a disposición de la patronal²⁸.

Alrededor de estas situaciones muchas veces los trabajadores a través de los sindicatos entablan acciones de carácter constitucional con el fin de lograr que se reconozcan los pagos en las jornadas de paro, invocando que por medio de la huelga se quiere lograr obtener un mutuo acuerdo y no por el contrario ocasionar dificultades económicas, materiales, y sociales para las partes. Para ello existe doctrina consolidada y pronunciamiento del Ministerio Público Fiscal que afirma que los salarios de huelga no se pagan, a menos que haya culpa del empleador; ahora bien hay que identificar que algunos de los trabajadores no utilizan el ejercicio de la huelga como mecanismo de protección de derechos y una igualdad laboral con el empleador sino como alternativa de generar desorden e incentivar el conflicto laboral, es por eso que existe una organización sindical que dispone de trabajadores para su representación, esto con el fin de generar un orden y no desviar el objetivo de la huelga.

(…)

Si el cese de actividades del que participó el actor no fue dispuesto por la organización sindical a la que pertenecía, con arreglo al régimen legal vigente, su intervención y protagonismo en la medida de fuerza dispuesta por otra entidad

²⁸ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sentencia, Sala IX, del 13 de junio de 2008, “Endrigo Laura Gabriela /Poder Judicial de la Nación /juicio

*gremial no configura una forma del ejercicio del derecho de huelga*²⁹.

Por la anterior afirmación podemos determinar que el contrato de trabajo no queda suspendido y la abstención de prestar servicios configura un incumplimiento individual de sus obligaciones derivadas del contrato que sin necesidad de intimación previa habilita al empleador a adquirir entidad suficiente.

Después de observar la parte normativa y la interpretación jurisprudencial en lo que corresponde al tema de pago de salarios en el desarrollo de la huelga, podemos concluir que para ejercer este derecho por parte de los trabajadores por medio del cese de actividades debe realizarse el ejercicio de forma legítima, es decir cumpliendo a cabalidad las condiciones previamente establecidas en la normatividad vigente, en ese caso nos encontraríamos en una suspensión del contrato de trabajo dentro de los parámetros que la legislación Argentina otorga, de lo contrario se debe considerar un incumplimiento individual a las obligaciones adquiridas por parte de los trabajadores con los empleadores, facultando al empleador para tomar decisiones frente a estos.

De lo anterior se evidencia y se resalta que existe una protección frente al empleador al garantizarle que las condiciones para que los trabajadores puedan declarar la huelga, se enmarquen al ejercicio legítimo y cumpliendo con los requisitos de ley.

- **ESPAÑA**

Legislación:

El derecho de huelga se proclama en el artículo 28.2 de la Constitución Española de 1978³⁰, en él se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses;

²⁹ Artículo 242 de la Ley de contrato de trabajo “Disposición de cesantías con justa causa”. (SCBA, 18/06/1991, “Vega, Juan C. Bianchetti S. A.”)

³⁰ Constitución Española de 1978.

de su promulgación se derivan unas consecuencias que clasifican el sistema constitucional de huelga, derecho en el ordenamiento jurídico español de la siguiente manera^(*):

- **Libertad de Huelga:** levantamiento específico de las prohibiciones, pero también establece que el Estado Español debe permanecer neutral y deja las consecuencias de este fenómeno a la aplicación de las reglas del ordenamiento jurídico (Sentencia del Tribunal Constitucional, 1981).
- **Derecho Constitucional:** es proclamado por el Estado a través de un instrumento legislativo (la Constitución), reconociendo diversos valores y principios constitucionales:

Estado Social y democrático de derecho (Art. 1.1 CE):

Una de sus funciones es legitimar los medios de defensa a los intereses de grupos y estratos de la población socialmente dependientes y entre los que se cuenta otorgar reconocimiento constitucional a un instrumento de presión que la experiencia ha mostrado ser necesario (Sentencia del Tribunal Constitucional, 1981, de 4).

Papel institucional de los sindicatos de trabajadores (Art. 7 CE):

Contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios, ya que un sindicato sin derecho al ejercicio de la huelga quedaría, en una sociedad democrática, vaciado prácticamente de contenido (Sentencia del Tribunal Constitucional, 1981, de 8-4).

Cláusula de efectividad de la libertad e igualdad de individuos y grupos (Art. 9.2 CE):

En la medida en que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”.

^(*)Artículo 242 de la Ley de contrato de trabajo “Disposición de cesantías con justa causa”. (SCBA, 18/06/1991, “Vega, Juan C. Bianchetti S. A.”)

Derecho fundamental y libertad pública (Art. 53.2 CE):

Tema de la tutela, cuyos titulares podrán recabar la tutela de los mismos, en primer lugar, ante los *Tribunales Ordinarios* a través de un proceso preferente y sumario³¹.

En España la aparición del cese de actividades o suspensión laboral por parte de los trabajadores en búsqueda de beneficios sociales, económicos o laborales, tiene su antecedente desde 1980, sin embargo, es hasta 1978 donde se reconoce constitucionalmente ese derecho, claro está que no significa que se haya brindado y reconocido la huelga como un acto ilegal.

Jurisprudencia:

Analizando la jurisprudencia de la Sala Social del Tribunal Supremo en España, uno de los principales temas materia de análisis es la sustitución de trabajadores huelguistas en ejercicio de su derecho, para ello los últimos pronunciamientos dados por el tribunal mayor se hicieron Mediante Sentencia No 2558 de 30 de abril de 2014, sección 1, donde se trae a colisión una serie de pronunciamientos por parte del órgano competente³².

En la Sentencia objeto de estudio, un trabajador de una empresa que quiere ejercer su derecho a la huelga, se le vulneran sus derechos por la sustitución de su cargo, en resumen, la sentencia anteriormente descrita razona al determinar si es factible o no, la sustitución de un trabajador en huelga por otro de la misma empresa, con la misma categoría profesional y la igualdad en las funciones que desempeña. Para ello la empresa manifiesta que no ha existido sustitución ilícita de trabajadores, sino que se ven en la obligación de cumplir con ciertas obligaciones que conllevan al remplazo de los trabajadores implicados, sin embargo, la Confederación Sindical de CCOO responde que los trabajadores huelguistas que fueron

³¹ Proceso especial de Tutela de la Libertad Sindical y demás derechos fundamentales del trabajador (Arts. 174 a 181 Ley de Procedimiento Laboral, RD Legislativo 521/1990, de 27 - 4)

³² Tribunal Supremo. Sala de lo Social, Sentencia No Recurso: 213/2013 de 30 de abril de 2014, Ponente: Miguel Ángel Luelmo Millán.

sustituídos se les está violando y limitando la posibilidad del ejercicio del derecho de huelga.

Para ello, cita la sentencia STC 123/1992, *“El derecho de huelga, que hemos calificado ya como subjetivo por su contenido y fundamental por su configuración constitucional, goza además de una singular preeminencia por su más intensa protección”*³³.

Se resalta de la sentencia el siguiente apartado:

(...)

Esa conducta empresarial no encuentra amparo en el poder directivo y organizativo del empleador precisamente porque actúa facultades ordinarias y legítimas en una situación común u ordinaria que dejan de serlo cuando está en juicio no el ejercicio sino la eficacia del derecho fundamental, convirtiendo en ilícita su actuación, es decir, la muy leve repercusión de la huelga.

La confirmación de la anterior posición viene sustentada por los siguientes elementos normativos y jurisprudenciales:

Artículo 6.5 del Ley 17/1977, de 4 de marzo, dispone que *"en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número 7 de este artículo"*.

La STC 26/1981³⁴, señala que *"cuando se ha producido una limitación o un parcial sacrificio de derechos básicos que la Constitución reconoce a los ciudadanos, la autoridad que realiza el acto debe estar en todo momento en condiciones de ofrecer la justificación", lo que "significa simplemente que la limitación del derecho es una excepción puesta a su*

³³ Tribunal Supremo. Sala de lo Social, Sentencia No Recurso 123/1992 de 28 de septiembre de 1992

³⁴ Tribunal Supremo. Sala de lo Social, Sentencia No Recurso 26/1981 de 17 de julio de 1981

normal ejercicio, y que la prueba de las excepciones compete siempre al demandado".

Como bien lo podemos ver en las anteriores interpretaciones que se le ha dado al derecho de la huelga, el estado pretende garantizar su libre ejercicio y protección como cualquier otro derecho, brindarle así una garantía de ejercicio a los trabajadores; de igual forma no se debe desconocer su conexión o su oposición respecto de otros derechos con asiento en la Constitución.

En la Sentencia STS 2421 de 2014, dado que los empleadores pueden optar por medidas que atentan contra los derechos de los trabajadores y en especial a la libertad de la huelga como lo es el despido, se analiza que tantos son los límites a los que puede llegar el empleador y cuáles alternativas de solución se le ofrecen al trabajador, con este fin se quiere determinar si la frustración del derecho constitucional de huelga supone para el sindicato un derecho a la indemnización, para ello la Sala manifiesta lo siguiente:

(...)

*Estamos ante un caso en el que la reparación del derecho "in natura" resulta imposible, de modo que según las reglas ordinarias procede su sustitución dineraria (art. 105.2 Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa : " Si concurriesen causas de imposibilidad material ...de ejecutar una sentencia...el Juez o Tribunal aprecie la concurrencia o no de dichas causas y adopte las medidas necesarias que aseguren la mayor efectividad de la ejecutoria, fijando en su caso la indemnización que proceda por la parte en que no pueda ser objeto de cumplimiento pleno "; art. 710.2 LEC : " Si...tampoco fuera posible deshacer lo mal hecho, la ejecución procederá para resarcir al ejecutante por los daños y perjuicios que se le hayan causado ")*³⁵.

Se puede precisar en España que el resarcimiento y la compensación que pueden recibir los trabajadores por perjuicios morales sufridos como consecuencia de la vulneración de un derecho fundamental es una posibilidad contemplada por el ordenamiento jurídico.

³⁵ Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso, Sentencia No. Recurso 2043 de 12 de mayo de 2014, Ponente José Díaz Delgado.

Particularmente el artículo 15 de la Ley Orgánica 11 de 1985 se refiere a la reparación de las consecuencias ilícitas de la lesión del derecho a la libertad sindical, donde puede haber un daño económico en la medida que la limitación y restricción de este derecho actúa determinando el fracaso de la huelga o provocando una dificultad trayendo como consecuencia perjuicios en el sindicato tanto patrimoniales como morales.

Después de observar este caso en efectos prácticos, la Constitución reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas, pero la sustitución de empleados en ejercicio del derecho a la huelga, sin embargo esta medida restringe la libertad de expresión y cohibe al ejercicio del mismo, por temor a represalias que pueda tener su empleador.

CAPITULO 3

EL DERECHO A LA HUELGA EN COLOMBIA FRENTE AL DERECHO COMPARADO

Con el objetivo de establecer una clara comparación de Colombia con los países escogidos a continuación encontramos el resumen de cada uno, desde su concepto, antecedentes, evolución histórica y los principales aspectos confrontables del derecho de huelga.

RESUMEN DE DERECHO COMPARADO

HUELGA				
Definición	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 ³⁶ .	Suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, la cual puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos que tiene como fin mediático la suspensión del trabajo y como fin último, mantener el equilibrio entre los sectores de	Suspensión colectiva de las actividades por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los derechos sociales.	Interrupción colectiva del trabajo que está directamente relacionada con los intereses profesionales de los trabajadores, también entendido como el derecho del trabajador de dejar de prestar transitoriamente sus funciones en el trabajo sin que la

36 Código Sustantivo del Trabajo, artículo 429.

		producción y la fuerza laboral, para que esta última se desenvuelva en un marco de libertad y de justicia, con un trabajo digno y realmente remunerado ³⁷ .		empresa pueda sancionarlo para ello (*).
Comentarios OIT.(Organización Internacional del Trabajo)	La Huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los ciudadanos y específicamente los trabajadores (a través del movimiento sindical y las organizaciones sindicales) para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.			
Naturaleza Jurídica	El derecho de huelga en Colombia está reconocido por la Constitución política ya que el ejercicio del mismo tiene conexión directa no solo con los derechos fundamentales como el derecho de asociación y	Es de carácter constitucional ya que se considera un mecanismo de solución de un conflicto laboral frente a las peticiones laborales exigidas por los trabajadores, se trata de un derecho de autodefensa, siendo así la libertad de los trabajadores el derecho fundamental	Se considera de carácter constitucional porque es una herramienta de lucha con la que cuentan los trabajadores en materia laboral a la hora de reclamar por mejores condiciones ante los empleadores, además de brindar	En España la huelga tiene un reconocimiento constitucional como derecho fundamental al establecer el ejercicio del mismo como un derecho subjetivo del trabajador y garantista de sus condiciones laborales ³⁸ .

37 Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 440, 442 y 443.

(*) El derecho a huelga en España es un derecho fundamental reconocido constitucionalmente por el artículo 28 de la Constitución Española, en su numeral 2 establece lo siguiente: "Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses"

³⁸ Tribunal Supremo de España. Sala de lo Social, Sentencia No 11/1981 de 8 de abril de 1981. En la Sentencia, se señala "que la constitucionalización del derecho de huelga es coherente con la idea del Estado social y democrático de derecho, que entre otras significaciones tiene la de legitimar medios de defensa a los

	sindicalización de los trabajadores sino también con evidentes principios constitucionales como la solidaridad, la dignidad, la participación (CP art. 1) y de la búsqueda de una justicia entre el empleador y trabajador.	protegido y la garantía de mantener un interés general establecido en la Constitución Mexicana.	una protección para los trabajadores cuando no se cumple con los procedimientos establecidos legalmente. La mayoría de la doctrina es concordante al determinar que la huelga es un derecho operativo por sí solo, es decir que no necesita reglamentación alguna para gozar de pleno ejercicio.	
Antecedente principal	En Colombia se puede afirmar que como principal antecedente es la Masacre de las Bananeras en diciembre de 1928, fue un exterminio de los trabajadores	En México nos remitimos a 1870 donde la población obrera empezó a aumentar como consecuencia del fomento industrial que había en el país, en ese entonces los patrones no permitían ningún tipo de	En Argentina La huelga, fue una medida de acción directa a la que recurrieron los trabajadores desde los inicios del surgimiento del movimiento obrero en Argentina (mitad del siglo	Los inicios de las huelgas en España fueron incentivadas por los colectivos obreros y trabajadores organizados, primero en asociaciones de trabajadores y

intereses de grupos y estratos de la población socialmente dependientes, y como instrumento de defensa para los trabajadores en los conflictos socioeconómicos”

	sindicalizados de la United Fruit Company en el municipio de Ciénaga, en el departamento del Magdalena. Un número desconocido de trabajadores murió después de que el gobierno de Miguel Abadía Méndez decidió enviar al ejército colombiano a poner fin a una huelga organizada por el sindicato de los trabajadores que buscaban garantizar mejores condiciones de trabajo. Más de 25 000 trabajadores de las plantaciones	agrupación obrera y se oponían a reconocer el derecho de huelga, así mismo se oponían a otorgar aumentos del salario y reducir la jornada de trabajo. En 1875 se empezaron a escuchar los primeros gritos de protesta de los trabajadores mexicanos, exigiendo mejores condiciones de vida y trabajo. En México, se da la formación de las primeras organizaciones obreras de la región algunos de esos caso fueron en 1906 con la huelga de Cananea y en 1907 con la huelga de Río Blanco³⁹.	XIX). Desde el principio, la respuesta dada por las autoridades y por los empleadores, fue a través de la represión, es decir, el uso de la fuerza policial para aplacar los disturbios que los trabajadores en huelga ocasionaban.	después en asociaciones sindicales. Las huelgas, en sus inicios, fueron convocadas y dirigidas al conjunto de trabajadores de las fábricas e industrias implantadas durante la revolución industrial en España (Mediados del siglo XVIII) . La historia de organizaciones de trabajadores por la protección de los trabajadores comienza con “la Unión de Clases” fundada en 1855 y “la Unión
--	---	---	--	--

³⁹ Zapata, R. S. (1976). Sistemas de relaciones obrero-patronales en América Latina. México: El Colegio de México.

	se negaron a ejercer sus labores y se revelaron con el fin de buscar un justo trato, obteniendo como respuesta que soldados colombianos actuaran de la manera más violenta, matando e hiriendo a muchos.			General de Trabajadores” fundada en 1888 ⁴⁰ .
Comentarios OIT.(Organización Internacional del Trabajo)	El derecho de huelga fue reconocido por primera vez en 1864, en Inglaterra, actualmente constituye uno de los derechos inalienables del hombre reconocidos por organizaciones internacionales y con la aceptación de gran número de países. Se destacan las huelgas que han pasado a la historia como en la de 1886 en Chicago, por la jornada de ocho horas, la de 1905 en San Petersburgo, de carácter insurreccional; las revolucionarias de 1917 y 1920, en España y Alemania respectivamente; la de 1946 en la General Motors de EE.UU., que duró casi un año, y la de mayo de 1968 en Francia.			
¿Está reconocido este derecho en la Constitución?	El derecho a la huelga se encuentra consagrado en el	Los fundamentos constitucionales de la Huelga en el cual se encuentra establecido	Con la Convención Constituyente en 1957, se reconoce la huelga como un	En España la huelga tiene un reconocimiento constitucional en

⁴⁰ La huelga general ludista de 1855 se considera la primera huelga general convocada en territorio español. La Huelga general revolucionaria de 1917, fuertemente reprimida por los militares, es la primera gran huelga general del siglo XX. MARTÍN VALVERDE, A., “El derecho de huelga en la Constitución de 1978”.

	artículo 56 de la Constitución Política, de acuerdo con el cual “se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador”. Este derecho está estrechamente relacionado con los principios constitucionales de solidaridad, dignidad y participación.	el derecho fundamental a su ejercicio se encuentra en el artículo 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en ella se propone que se debe considerar a la huelga como un derecho social fundamental, sin pasar por alto el equilibrio que debe existir entre el trabajo y la producción sustentable.	derecho para los trabajadores, lo anterior se encuentra soportado en el artículo 14 de la Constitución Política de Argentina, el artículo establece las tres principales partes: el primero trata del derecho individual del trabajo, el segundo del derecho colectivo del trabajo, y el tercero de la seguridad social.	la sección de derechos fundamentales. En la Constitución Española en su artículo 28.2 señala: “<i>se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad</i>”
Marco Normativo Actual	El derecho de la huelga en Colombia ha sido regulado hace un siglo	Todo lo concerniente a la reglamentación de la huelga se encuentra en la parte sustantiva del título octavo de la	Con la Ley Sindical se crean los derechos del trabajador, los cuales implican el	En España con la Constitución Española en 1978 se establece el derecho a la

	aproximadamente la normatividad que destacamos es la siguiente: • Ley 78 de 1919 • Ley 21 de 1920 • Decreto 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo). • Constitución Política de Colombia. • Ley 50 de 1990. • Ley 1210 de 2008. • Convenios internacionales.	Ley Federal del Trabajo, algunos de sus artículos disponen: • Que es una huelga. • Definición legalmente existente. • El alcance. • Límites. • Ilícitud. • Causas de justificación. • Requisitos y garantías⁴¹.	ejercicio de derechos colectivos (inclusive la huelga). Pero así mismo, se limita la acción del sindicato indicando que esta solo puede ejercerse solamente dentro de su esfera interna o externa, siempre y cuando ésta no este prohibida por el ordenamiento jurídico. • Ley 14.786/59 Instancia Obligatoria de Conciliación en los Conflictos de Trabajo. • Ley 23.551/88 Asociacione	huelga, reglamentado como un derecho fundamental de los trabajadores, sin embargo no se ha elaborado una ley posterior al texto constitucional aunque se han intentado por parte de los gobiernos (El centrista en 1980 y el socialista en 1987) pero ha existido un rechazo por los sindicatos. El texto básico posterior a la Constitución es el Real Decreto Ley 17 de 1977, pero sólo se le ha dado el carácter interpretativo y poco vinculante. NOTA:
--	--	---	--	--

⁴¹ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 442 a 449.

			s Sindicales de Trabajadores. • Ley 25.212/00 Pacto Federal del Trabajo. • Ley 25.250/00 Reforma Laboral. • Decreto 272 de 2006 Servicios Esenciales.	Sentencias del Tribunal Constitucional se han pronunciado sobre el Real Decreto Ley 17 de 1977 en los siguientes términos “<i>No existen motivos para considerar el RDL 17 de 1977 sea inconstitucional por razones referentes a su forma de producción. No quiere, en cambio, decir que el RDL pueda en lo sucesivo considerarse plenamente asimilado a una Ley orgánica ni tampoco que pueda cumplir el papel de la norma de</i>
--	--	--	--	---

				<i>integración a la que la Constitución se remite”.</i>
Sujetos Excluidos	Servicios públicos esenciales ⁴² .	Servicios públicos. (Requisitos para ejercerla)	No existe una norma que expresa y categóricamente prive del derecho de huelga a sujetos individuales y colectivos. En los servicios públicos esenciales existen restricciones, siempre y cuando este ejercicio genere tal importancia que afecte a la gran mayoría de la población. (*)	Servicios públicos (Fuerzas Armadas e institutos armados de carácter militar)
Legalidad de la Huelga	Las Huelgas en Colombia son declaradas por los jueces de la	De manera general la huelga es una sola, pero desde la perspectiva jurídica en	La huelga es una sola, pero desde la perspectiva jurídica en Argentina, se	La huelga es una sola, pero desde la perspectiva jurídica en

⁴² Código Sustantivo del Trabajo

NOTA: 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.

(*) La protección a trabajadores no solo se debe limitar al hecho de que trabajen en una actividad considerada como servicio público esencial; sino que esa función afecte considerablemente el objeto principal que se ve perjudicado por el ejercicio de la huelga. Es muy difícil poder determinar hasta qué punto un servicio público esencial puede ser limitado.

	república como: Huelga lícita. Huelga ilícita.	México, se divide en varias especies: • La huelga considerada legalmente existente. • La huelga ilícita. • La huelga justificada. • La huelga legalmente inexistente.	divide en dos especies: • La huelga lícita. • La huelga ilícita.	España, se divide en tres especies: • La huelga lícita. • La huelga ilícita. • La huelga delictiva (Funcionarios públicos).
Licitud e ilicitud de la Huelga (Servicios públicos esenciales)	Las huelgas serán consideradas ilícitas en los siguientes casos: La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos: • Cuando se trate de un servicio público esencial. • Cuando persiga fines distintos de los profesionales	Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatoria para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha	Los factores determinantes para que una huelga se considere dentro de los parámetros de legalidad son los siguientes, de lo contrario será declarada ilícita: • Haya sido decretada por un sindicato con personería gremial	La norma establece que todos los trabajadores tienen derecho de huelga en defensa de sus intereses, pero para ciertas actividades como en caso de los servicios esenciales de la comunidad existe restricción. (*) Es decir si tienen a su cargo la

	o económicos. • Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo. • Cuando no se haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley. • Cuando se efectúe antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga. • Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo.	señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios del Gobierno⁴³.	• Se hayan agotado los plazos obligatorios de conciliación que establece la Ley. 14.786/59. • No se haya sometido el conflicto al procedimiento de arbitraje obligatorio. Para la identificación de los servicios que se consideran esenciales para la comunidad, la norma sigue la técnica de definición,	prestación de todo Género de servicios públicos de reconocida e inaplazable necesidad. El Tribunal Constitucional de España ha manifestado que el derecho de la comunidad a esas prestaciones vitales es prioritario al derecho de huelga y que la autoridad administrativa debe adoptar las medidas para garantizarlas, indicando el número mínimo
--	---	--	--	---

⁴³ Compendio de DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL, Dr. Eduardo Ferrer Mac-Gregor, título sexto, "Titulado del trabajo y de la previsión social"

(*) El artículo 1 del Decreto 2184 de 1990 establece que serán considerados como esenciales, aquellos servicios cuya interrupción total o parcial pueda poner en peligro la vida, la salud, la libertad o la seguridad de parte de la población o de ciertas personas en particular.

	•Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.		enumeración y delegación en la Autoridad Administrativa del Trabajo.⁴⁴	de personas que deben permanecer en servicio, de lo contrario iría en contra de la constitución. Por tal razón los miembros de las Fuerzas Armadas e institutos armados de carácter militar, y los miembros de las Fuerzas de Cuerpo de seguridad tienen prohibido la realización de cualquier tipo de huelga.
Comentarios OIT.(Organización Internacional del Trabajo)	En cuanto a las limitaciones en razón de los sujetos, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha sostenido que la imposición por vía legislativa del arbitraje obligatorio en sustitución de la huelga como medio de solución de conflictos de trabajo solo podría justificarse en el marco de los servicios esenciales. Esto significa que la			

⁴⁴ Decreto 2184 de 1990.

NOTA: El artículo 1 establece que serán considerados como esenciales, aquellos servicios cuya interrupción total o parcial pueda poner en peligro la vida, la salud, la libertad o la seguridad de parte de la población o de ciertas personas en particular.

	prohibición de la huelga deberá ceñirse a los funcionarios públicos que actúan en calidad de órganos de poder, o a los servicios que su interrupción ponga en peligro la vida.			
Modalidades de Huelga	En Colombia podemos definir de manera general las siguientes modalidades de huelga: La huelga económica o reivindicativa: Tiene como finalidad la mejora de las condiciones de trabajo, entendiendo por estas desde el salario y hasta el régimen disciplinario. Casi siempre se inicia con un conflicto originado en las peticiones hechas por los asalariados. Lo que le define su	En México se presentan las huelgas regulares donde tanto los sindicatos o los trabajadores por medio de una suspensión parcial, total o temporal de las actividades buscan llevar a cabo una negociación entre trabajadores y empleadores que tenga como fin la igualdad en las condiciones laborales. Por otro lado están las huelgas irregulares donde de manera astuta se pretende presionar al empleador sin interrumpir las labores definitivamente, sino con ritmo lento en el desarrollo del trabajo, baja producción, esto	En Argentina podemos distinguir estas modalidades: • Vía directa donde prima el ejercicio del derecho a la huelga por parte de los trabajadores y con la legalidad de los procedimientos establecidos para su ejercicio. • Vía indirecta donde prima el ejercicio irregular, con actos de vandálicos	En la legislación Española no existe como tal la categorización de las huelgas, sin embargo la doctrina y jurisprudencia señala la existencia de huelgas generales y parciales. Las huelgas generales son de carácter revolucionaria y se enfrentan a las actitudes que afectan notablemente el bienestar del trabajador, pretende obtener reivindicaciones por parte del empleador por medio de la total

	carácter es el propósito de obtener reivindicaciones económicas y nada más. La huelga política: Principalmente se caracteriza por ser una oposición a la huelga económica, no tiene peticiones profesionales específicas sino de rechazo o apoyo al gobierno o a sus planes, medidas y decisiones generales. La huelga general: Se caracteriza porque plantea objetivos generales y políticos, radica los objetivos en el poder,	es conocido como “<i>ausentismo concentrado</i>” y <i>tortuguismo</i>” donde los sindicatos y trabajadores se ponen de acuerdo con el fin de generar presión para el empleador.	y violentos. En Argentina los “paros parciales” son muy frecuentes, estos suponen la cesación colectiva de las actividades (lapsos menores a la jornada laboral). Estos suelen asimilarse a una declaratoria de huelga pero en realidad no cumplen con el objeto y los requisitos y el reglamento del ejercicio al derecho de huelga.	paralización de las actividades (desde 1982 se han presentado cuatro huelgas generales en contra de las políticas socioeconómicas del gobierno. Mientras las huelgas típicas se caracterizan por no ir dirigidas a los poderes públicos sino frente a empresarios y en un ámbito laboral limitado al centro de trabajo o empresa. Desde otro punto de vista las huelgas pueden ser, en sentido propio y sentido impropio, las primeras consisten en la
--	---	--	---	--

	Huelga por solidaridad: consiste en la facultad que tienen los trabajadores 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.			cesación colectiva y concentrada del trabajo y las segundas sin interrumpir su jornada laboral pretenden beneficios o solo causar perjuicio con la interrupción al empleador ⁴⁵ .
Comentarios OIT.(Organización Internacional del Trabajo)	El Comité de Libertad Sindical ha establecido el limitante al ejercicio de la huelga en los servicios esenciales, calificando a aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o parte de la población. De igual forma se incluyen también ciertos servicios o actividades que normalmente no son esenciales, pero que pueden devenir en tales en razón de la extensión o duración de la interrupción provocada por la huelga.			
Procedimiento	El Procedimiento que se debe tomar para la	El procedimiento de la huelga lo podemos dividir en 3 etapas:	El procedimiento de la huelga en Argentina	La declaración formal de la huelga para que se

⁴⁵ Ackerman, M. (1996). La Huelga en Argentina. En C. M. Cosmópolis, La huelga en Iberoamérica (págs. 1,2,3). México: Porrúa S.A.

	declaratoria de huelga por los trabajadores es la siguiente: 1. Una vez terminada la etapa de arreglo directo se debe tomar una decisión dentro de los diez días (10) siguientes. 2. La votación de las decisiones son secreta, realizando para el efecto asambleas. 3. Se exige decisión de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la	1. La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. 2. La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. (En esta etapa se presentan las notificaciones oficiales, audiencias de conciliación y arbitraje.) 3. La última etapa se circunscribirse del momento de suspensión de labores hasta la resolución de	determina que previa a una iniciativa de suspensión de actividades por parte de los trabajadores, se tendrá como requisito previo el arbitraje obligatorio (Ley 16.936) es decir la etapa de la conciliación es prioritaria, de lo contrario se pasará a la ilegalidad. Se busca que la autoridad administrativa intervenga como tercero en el desarrollo de la huelga, sin embargo al no presentarse un acuerdo previo entre las partes, el Ministerio de	encuentre dentro del marco legal debe iniciarse por: Organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral de la huelga. • Comité de empresa o delegados de personal que lo decidan por la mayoría de los componentes es del órgano representativo. • Los trabajadores si lo deciden por mayoría simple. (No existe mínimo de empleados
--	---	--	--	---

	mitad de aquellos trabajadores. De lo expresado en el numeral 3 se desprenden dos situaciones: - Que la decisión se adopte por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, lo cual sólo puede darse cuando no exista sindicato, en desarrollo de la discusión de un pliego de peticiones tendiente a suscribir un pacto colectivo. - Que la decisión se adopte por la	fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores⁴⁷	Trabajo y Seguridad Social intervine en el conflicto, el plazo de conciliación es de 15 días que pueden ser prorrogados por otros 5 días, mediante la etapa de negociación las partes no pueden tomar decisiones de acción directa (Despidos y Actos delictivos). Cualquiera que sea el resultado del proceso, a su terminación la autoridad administrativa debe producir un informe que contenga la indicación de las causales del	para el declarar huelga) La declaración de huelga ha de ser preavisada, el plazo general es de cinco días, diez si se trata de huelga en servicios públicos. Para facilitar la negociación entre empleadores y trabajadores se crea un comité de huelga, este es un órgano representativo de los trabajadores en huelga, solo pueden pertenecer al mismo doce personas. En el desarrollo de la huelga como
--	--	--	--	--

⁴⁷ Tesis: 2ª/J. 79/98, Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Novena época 195400, Segunda Sala, VII, Octubre de 1998, Pág. 445, Jurisprudencia, Materia: Laboral, Contradicción de tesis 38/97. Entre las sustentadas por él y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de junio de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Humberto Suárez Camacho. Tesis de jurisprudencia 79/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho.

	mayoría absoluta de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de los trabajadores de la empresa. En cuanto al desarrollo de la huelga, el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo advierte que cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrán adelantarla luego de transcurridos dos (2) días hábiles a partir de su declaratoria y no más de diez (10) días hábiles después. Si la huelga se llegare a adelantar por fuera de estos		conflicto, resumen de las negociaciones y propuestas, una vez agotados los 15 días prorrogables a 20 días, las partes pueden optar por las medidas de fuerza que estimen pertinente.	una precaución por parte del empleador se asignan algunos trabajadores que se encargarán de la continuación de las actividades con el fin de que se reanuden las tareas una vez finalizada la huelga; para lo anterior el empleador no podrá sustituir a los huelguistas por nuevos trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa. La huelga puede terminar por el acuerdo entre los trabajadores y el empresario, o por el desistimiento de los trabajadores. Los posibles
--	---	--	---	--

	términos, se tendrá como ilegal (lit. e), artículo 450 ibídem). ⁴⁶			acuerdos alcanzados tendrán la eficacia de un convenio colectivo.
Efectos	En Colombia La huelga tiene los siguientes efectos: Suspensión de los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, a menos que esas contrataciones sean indispensables para su funcionamiento,	En México los principales aspectos se resumen así: • Se considera que la huelga es causal legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por el tiempo de duración. • El empleador no está obligado a recibir estos servicios ni el trabajador a	En materia laboral los principales efectos son: • Suspensión del contrato de trabajo. • Como no existe retribución de trabajo por parte de los trabajador es no hay obligación de pago de salarios por parte del	Mientras dure la huelga el trabajador suspende el contrato de trabajo por lo que este no tendrá derecho: • Salario ni a los complementos salariales de los días u horas no trabajadas. • Dietas o indemnizaciones. • Parte correspondiente a las pagas extraordinarias. El trabajador tendrá derecho a las prestaciones

⁴⁶El artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado primero por la Ley 50 de 1990 (artículo 61) y recientemente por la Ley 584 de 2000 (artículo 17), contempla el procedimiento que debe seguirse para que los trabajadores adopten la decisión de huelga o de tribunal de arbitramento.

	bajo visto bueno del inspector de trabajo⁴⁸. En caso tal de que la huelga sea declarada ilegal, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en ella, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero el despido no requerirá autorización judicial; el empleador puede interponer acciones contra los responsables en caso tal de que haya lugar a	prestarlos, pero si estos últimos trabajan el empleador tendrá que pagarlos. • En la seguridad social en caso de que las ausencias sean por quince días consecutivos o mayores, “el patrón quedara liberado del pago de las cuotas obrero-patronales. • En principio liberaría al empleador del pago de salarios por la	empleador • Si se demuestra que el es el empleador el causante de la huelga de los empleados este se encuentra en la obligación de reconocer el pago de los salarios por el tiempo de duración de la huelga.	extra salariales. Las vacaciones no se afectan, ni en su duración ni retribución.
--	---	---	---	---

⁴⁸ Corte Constitucional, sentencia C-1369 de octubre 11 de 2000. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonel. Por medio de esta Sentencia, la Corte Constitucional manifestó que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure y, en consecuencia, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante este lapso. Pero habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando ésta sea imputable al empleador.

	indemnización de los perjuicios.	duración de la huelga.		
--	-------------------------------------	---------------------------	--	--

REFLEXIONES FINALES

Al analizar la comparación de Colombia con los tres países escogidos, queremos precisar que alrededor de los contextos estudiados, el derecho a huelga es un derecho reconocido por todas las legislaciones y de carácter constitucional, aunque cada país posee un reglamento y mecanismos que hacen las diferencias propias entre las naciones. Sin embargo la huelga es un medio, que desde su concepción tiene variaciones sustanciales, pero persigue el fin último de mejorar las condiciones socioeconómicas y laborales de los trabajadores. Como lo pudimos observar en la comparación con los países estudiados anteriormente, los diferentes hechos analizados reconocen el derecho a huelga, y en particular, el derecho propio que le merece a cada trabajador de suspender sus actividades como forma de protesta y búsqueda de un acuerdo con sus empleadores.

Las legislaciones actualmente poseen un soporte jurídico frente al ejercicio de la huelga, de los tres países escogidos para la comparación con Colombia en su ámbito laboral y en particular a los diferentes aspectos que encierra el ejercicio de la huelga, nos encontramos con diferentes elementos que en estas reflexiones vamos a detallar con claridad y determinar de la mejor manera que debilidades, fortalezas o igualdades nos encontramos a lo largo de la investigación.

Primero que todo, la huelga en Colombia la huelga tiene una amplia protección normativa y se encuentra respaldada por la Constitución Política, incluyendo en dicho parámetro los instrumentos internacionales ratificados, de igual forma se ha resaltado su relevancia constitucional como mecanismo válido y legítimo para alcanzar un mayor equilibrio y justicia en las relaciones de trabajo. Lo anterior refleja que el ejercicio de este derecho si se

encuentra respaldado por una norma de gran jerarquía como lo es la norma de normas en nuestro país, y que sí contamos con la autorización de poder ejercerla libremente.

Como lo podemos observar en el cuadro comparativo en Colombia, España y México, existe una posición restrictiva del desarrollo de la huelga en los servicios públicos esenciales, a diferencia de Argentina donde el máximo tribunal ha manifestado que el hecho de que el derecho de huelga tenga consagración constitucional no significa que sea absoluto, ni que impida su reglamentación legal, sin embargo podemos apreciar en la investigación que no existe una norma que exprese y categóricamente prive del derecho de huelga a sujetos individuales y colectivos, por tal razón aunque pueden haber restricciones frente al ejercicio, no se determina literalmente cuales son los sujetos con prohibición legal para su ejercicio.

De la clasificación de los servicios públicos esenciales podemos observar que de acuerdo a las condiciones sociales y económicas de cada país se pueden presentar diferencias en la clasificación de los mismos, pero sin establecer limitaciones excesivas a la libertad del ejercicio de la huelga en esos servicios. De ahí queremos resaltar la actitud propia de los países que presentan un subdesarrollo económico, y un grado aún mayor de limitación del derecho de huelga que en otros países, dada la singular importancia que revisten las actividades económicas para el sostenimiento de la Nación.

En la actualidad no podemos perder de vista que se ha elevado el número de trabajadores que participan de forma consciente y voluntaria en las huelgas, en búsqueda de mejores condiciones laborales o por el simple hecho de apoyar posiciones de los sindicatos y sus representantes, provocando presionar a la contraparte por medio de las suspensiones laborales y el cese colectivo y concertado de las actividades, por tal razón precisamos que incluir obligatoriamente los preaviso de huelga en la reglamentación jurídica de cada país es un requisito elemental para reducir perjuicios económicos de los empleadores y también evitar consecuencias que posteriormente puedan afectar a la sociedad.

En algunas ocasiones el ejercicio de huelga en nuestro país muchas veces no cumple con los protocolos establecidos en la norma, como lo es el caso de dar un aviso previo por parte de los trabajadores a los empleadores, antes de dar inicio a la huelga, provocando así un grave perjuicio para el empleador. Esta situación puede aumentar en los diferentes sectores de la sociedad y en Colombia no existe una alternativa de prevención como lo puede ser la implementación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos que pueda evitar huelgas innecesarias o conflictos que pueden ser solucionados sin necesidad de entrar en un cese de actividades.

A lo largo de la investigación observamos que han surgido nuevas modalidades de huelga denominadas "espontáneas", básicamente este tipo de huelga busca desestabilizar al empleador por medio de la suspensión laboral sin previo aviso. Toda la presión se centra en el cese de actividades.

La anterior situación se puede prevenir con la implementación de mecanismos alternativos para la solución de conflictos; por esta razón los empleadores, en especial de grandes compañías donde el número de trabajadores es considerable debe contar con una planificación o alternativa de solución en caso de presentarse una huelga inesperada por parte de ellos, esto con el fin de evitar consecuencias negativas para las partes, la economía y desarrollo de la sociedad.

En el tema objeto de análisis alcanzamos a detallar que en Colombia uno de los puntos que merece un estudio normativo es, considerar si la protección que se le está brindando al empleador es suficiente, puesto que se observa que las normas vigentes están encaminadas a garantizar la protección de los trabajadores, pero no observamos mecanismos procedentes para que el empleador pueda defender sus derechos cuando se encuentre en una posición vulnerable, con esto nos referimos a situaciones donde los trabajadores quieren sacar provecho e interrumpir sus actividades sin justificación alguna, obteniendo como principal consecuencia las pérdidas económicas relacionadas con el cese de las actividades.

Frente a esta situación en algunas jurisdicciones los empleadores como respuesta negativa al ejercicio del derecho de huelga y al considerar como insuficiente la normatividad que los protegen, optan por el cierre de las empresas, también conocido como “lock-out”⁴⁹ está medida como una forma de protesta por parte de los empleadores con sus trabajadores.

En las legislaciones internas de cada país, la Ley, con el fin de que se protejan los intereses profesionales de los trabajadores les brinda garantías, pero también es consiente que el empleador se encuentra en ciertas condiciones vulnerables a numerosas pérdidas por el cese de las actividades, puesto que el trabajador está confiado y actúa amparado por un derecho constitucional, que impide que sea sancionado con la pérdida de sus remuneraciones, pero su ejercicio puede estar por fuera de los límites legales. En consecuencia, entramos a debatir que el tema probatorio respecto de quien es el causante de la huelga juega un papel primordial para determinar las causas y consecuencias que dejó esa huelga y quien es el directamente responsable.

Resaltamos de la legislación laboral Colombiana que si se cuenta con un ordenamiento donde se determina en qué casos los empleadores están en la obligación de pagar los salarios a los trabajadores; pero por el otro lado también protege al empleador al otorgarle la facultad de suspender el pago de salarios y aportes obligatorios cuando se presenten ciertas causales de ilicitud establecidas en la norma.

En los cuatro países estudiados, una vez declarada la ilicitud de la huelga, claramente se evidencia un incumplimiento contractual por parte de los trabajadores, ya que se suspenden la prestación de los servicios sin justificación alguna, por lo tanto faculta al empleador con motivo justificado a dar por terminado el contrato, sobre todo en aquellos supuestos donde dicha ilicitud proviene de actos vandálicos que se aparten totalmente de las obligaciones del trabajador.

⁴⁹ ” La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido el lock out como "el cierre total o parcial de uno o más lugares de trabajo, o la obstaculización de la actividad normal de los empleados, por uno o más empleadores con la intención de forzar o resistir demandas o expresar quejas, o apoyar a otros empleadores en sus demandas o quejas".

Queremos traerles los efectos generales que identificamos en la investigación y comparación de los cuatro países cuando se da el desarrollo de la huelga:

- Causal legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por el tiempo de duración.
- Como no existe retribución de trabajo por parte de los trabajadores no hay obligación de pago de salarios (aplican restricciones a cada jurisdicción).
- Restricciones en la celebración de nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos.
- Afectaciones en pagos de la seguridad social del trabajador, beneficios legales y extralegales.

Otro de los aspectos tratados es la negociación colectiva, frente a estos procesos queremos señalar que permiten culminar situaciones conflictivas entre empleadores y trabajadores, en nuestro país como en diferentes países, se ven como mecanismos de solución creados con el objetivo de concretar acuerdos al interior de las empresas cuando se presenten dificultades de temas laborales. Sin embargo, el tema de conflictividad, desemboca en medidas de presión como son la huelga, por parte de los trabajadores, o como lo mencionamos anteriormente, el cierre temporal por parte de las empresas o los empleadores, trayendo consigo un sin número de consecuencias negativas, tanto sociales como económicas.

La legislación Colombiana al igual que la mexicana posee un mecanismo alternativo para evitar la suspensión de trabajo, este consiste en facultar al empleador a celebrar nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos siempre y cuando estas contrataciones sean indispensables para su funcionamiento, claro está, bajo visto bueno del inspector de trabajo.

A Colombia le falta implementar más alternativas que se asocien a procesos de negociación colectiva, en el caso particular diferentes legislaciones reconocen derechos a los empleadores de contratar a empleados como forma de remplazar temporalmente a los

trabajadores en huelga, y el objetivo de mantener las funciones mínimas dentro de la empresa, de esta manera evitar pérdidas tanto para empleadores como a la sociedad que se verá perjudicada directamente con el cese de actividades, por supuesto, sin perjuicio de la protección que se brinda a los trabajadores que participan activamente en la huelga sino como un medida alterna de garantía para que la huelga no traiga perjuicios económicos y sociales.

Comparando el procedimiento manejado en España una vez se vaya a presentar la declaratoria de huelga por parte de los trabajadores generalmente se cumple con los requisitos para que no sea declarada ilegal haciendo una comunicación al empresario o empresarios afectados, de igual forma a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad por escrito y con cinco días naturales de antelación a la fecha del inicio. En caso de empresas de servicios públicos, el preaviso será de diez días hábiles, posteriormente la creación del comité de huelga, formado como máximo por doce trabajadores de los centros de trabajo afectados, este tendrá la función de participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales que se realicen para la solución del conflicto, y habrá de garantizar durante la duración de la misma, la prestación de los servicios necesarios para la seguridad y mantenimiento de la empresa.

En nuestra legislación se establece que una vez concluido el término legal señalado para la etapa de mediación sin que se hubiere logrado acuerdo total, se realizará una Asamblea General de los trabajadores directamente comprometidos en el conflicto, que deberá tornar las decisiones de optar entre la Declaratoria de huelga o la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento.

Antes de celebrarse la asamblea se dará aviso a las autoridades del trabajo para que puedan presenciar y comprobar su desarrollo.

En el proceso del desarrollo de la huelga, y cuando se presente la cesación Colectiva del Trabajo, y los trabajadores optaren por la esta, sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después. Durante el

desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. Las partes, si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo y seguridad social.

En el anterior aspecto, podemos afirmar que existe una igualdad en Colombia como en España, puesto que la intervención de organismos externos como lo son las entidades públicas, son fundamentales en las negociaciones que se pueden adelantar entre representantes de los trabajadores y empleadores, lo anterior con el objetivo que en el desarrollo de la huelga se debe asegurar una serie de condiciones mínimas de igualdad y justicia con las partes, de tal forma que estas pacten acuerdos equitativos, esto hace que una intervención del Estado por medio de sus entidades adscritas sea de vital importancia, para un pronto arreglo y una solución pacífica a conflictos laborales.

Una de las situaciones generales que detallamos en el estudio de las legislaciones de cada país, es la concordancia de los doctrinantes al estar de acuerdo en afirmar que durante el ejercicio de la huelga, al no existir una prestación laboral por parte de los trabajadores, el empleador no estará obligado a la retribución económica con los trabajadores, ya que no existe una contraprestación del servicio que lo obligue a pagos económicos durante el desarrollo de la huelga.

Son relacionados las opiniones al afirmar que la remuneración es procedente solo cuando se acredite que la huelga ha sido imputable al empleador, es decir que este sea el causante o tenga la culpa del desarrollo de la misma, en tal caso ya sea a medida de indemnización o pago de perjuicios a los trabajadores por los salarios dejados de percibir, el empleador estará en la obligación de realizarles el pago.

En Colombia la huelga posee similitudes en las causas suspensivas de los contratos en la comparación con las demás legislaciones, por ende la suspensión implica que temporalmente dejen de cumplirse las obligaciones fundamentales de ambas partes, la

prestación del servicio y el salario por el empleador, a pesar de continuar vigente el contrato, la situación salarial del trabajador en ejercicio del derecho a la huelga presenta falencias en la reglamentación y práctica, razón por la cual existe cierta controversia acerca del pago de los salarios durante el ejercicio, lo anterior sin apoyo del sistema jurídico, puesto que en los casos de pago de salarios el tema probatorio es muy importante para determinar los responsables, y si es obligación del empleador, realizar el pago en el desarrollo de la huelga.

Como lo miramos en esta comparación legislativa, doctrinal y jurisprudencial hay muchos aspectos que concuerdan, la protección a los trabajadores es muy amplia en términos generales, y la libertad al derecho de la huelga se encuentra soportada en la normatividad de cada país, sin embargo las condiciones socioeconómicas puedan ser diferentes lo que ocasiona que cada país maneje e interprete su propio sistema jurídico.

CONCLUSIONES

Al finalizar esta investigación queremos mostrar si la legislación laboral Colombiana en particular al derecho de la huelga con todas sus áreas, posee falencias o por el contrario se encuentra con un amplio y estable ordenamiento jurídico.

En el tema objeto de estudio, uno de los principales aspectos que consideramos como una gran fortaleza en nuestro sistema normativo es que el derecho a la huelga está protegida y garantizada por la Constitución Política y que a pesar de no tener estatus de derecho fundamental y estar reglamentado mediante la ley, puede adquirir tal carácter cuando con su limitación se vulneran los derechos fundamentales al trabajo y a la libre asociación sindical, y sólo puede excluirse en el caso de los servicios públicos de carácter esencial, a diferencia de algunos de los países con que se realizó la comparación en lo concerniente a su reglamentación.

Este mecanismo ha tenido una considerable evolución a lo largo del tiempo pero siempre ha mantenido como objetivo principal, la búsqueda de igualdad y justicia entre empleadores y trabajadores amparados por la misma Constitución Política.

Consideramos un gran avance en nuestra legislación la clasificación de los servicios públicos esenciales, ya que ha existido un desarrollo en la categorización de los mismos, de acuerdo a las necesidades que la sociedad ha ido teniendo, es decir, con el transcurso del tiempo muchos servicios públicos, se han vuelto esenciales para la sociedad, por tanto en Colombia la normatividad y la interpretación de la Corte Constitucional ha sido coherente con la necesidad de considerar algunos servicios públicos esenciales.

Podemos afirmar que en Colombia sí existe una reglamentación suficiente a lo que corresponde a una etapa previa al desarrollo de la huelga, sin embargo, una solución para fortalecer el desarrollo de la misma en lo que compete a las relaciones entre empleadores y trabajadores es implementar por parte de los interesados una planificación a un posible

conflicto; por ejemplo que en la actualidad han surgido nuevas modalidades de huelga denominadas "espontáneas" y con el transcurso del tiempo se pueden presentar muchas más con el mismo objetivo, las cuales se pueden solucionar con la creación de mecanismos alternativos para solucionar conflictos.

Después de la elaboración del trabajo investigativo queremos plantear una solución para grandes empresas Colombianas, que consiste en impulsar campañas de planificación dentro de sus políticas de desarrollo o empresariales, donde se pueda manejar fácilmente posibles huelgas inesperadas. Contar con una planificación o alternativa de solución en caso de presentarse una huelga por parte de los trabajadores evitaría consecuencias negativas para las partes, la economía y desarrollo de la sociedad.

En esta comparación encontramos una falencia en la protección al empleador, como lo vimos anteriormente los empleadores muchas veces se encuentran en una situación vulnerable por parte de la realización de huelgas sin justificación y por razones económicas optan por el cierre de las empresas, por tal razón y como medida preventiva pensamos que es necesaria una reglamentación por parte del Gobierno Nacional por medio del Congreso de la Republica donde se busque una igualdad tanto en las garantías y protección a los derechos de los trabajadores como de los empleadores, esto con el fin de evitar posibles perjuicios injustificados para los mismos y en efecto a todos los sectores de la sociedad, ya que el perjuicio por el cierre de las empresas en una economía que está en proceso de desarrollo debilitaría el comercio interno y posteriormente las relaciones internacionales.

Consideramos que nuestro país posee un amplio campo normativo en lo que corresponde a la negociación colectiva, sin embargo intensificar la parte previa para evitar las huelgas inesperadas o las denominadas "espontaneas" es una alternativa que no hay que dejar a un lado. La intervención de mecanismos externos como entidades públicas es una de las soluciones que se observaron en los otros países y aunque existe disposición legal en Colombia para que el procedimiento se aplique de tal forma, en la práctica, puede que exista una falencia ya que muchas veces no se respetan los requisitos establecidos en la ley y no se cuenta con un orden en el inicio del procedimiento de la huelga por las partes

involucradas, que de no ser así se facilitarían muchos inconvenientes posteriores al inicio de la misma, tales como alteración injustificada del orden público, huelgas innecesarias o huelgas declaradas ilegales.

Queremos finalizar afirmando que nuestra legislación ha demostrado la intención por aumentar los niveles de protección de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, el ordenamiento interno se ha ido adecuando cada vez más a los Convenios de la OIT referente a derechos y principios laborales fundamentales, de igual manera las interpretaciones por los convenios se han manifestado en los pronunciamientos de las altas cortes y a su vez han tenido fuerza vinculante en diferentes casos lo cual nos demuestra seguridad y protección legislativa en este tema, y aún más con la garantía internacional que se brinda con la ratificación de un tratado.

En diferentes áreas estudiadas Colombia sí cuenta con una amplia normatividad y avances significativos frente a la huelga, con el paso del tiempo las necesidades y exigencias del campo laboral han ido creciendo y poco a poco se ha ido complementado la estructura de la huelga, los cambios en las condiciones de trabajo se han visto plasmadas en la Constitución política y en las Leyes laborales. En simples palabras, se pasó de una lucha informal en las calles por mejores condiciones de vida para los obreros, dejando de ser un delito y pasando a ser un derecho cuya garantía está respaldada por la Ley.

Nuestra legislación cuenta con fortalezas notables y relevantes como lo hicimos notar en esta comparación legislativa, sin embargo no sobra resaltar que a manera de complemento y resultado de un estudio hay aspectos que se deben tratar, mejorar o implementar para obtener un buen cuerpo normativo o alternativas empresariales cuando se presente una huelga, como lo miramos tenemos muchas concordancias jurídicas con los otros países y aunque las condiciones económicas y sociales sean diferentes podemos decir que no tenemos falencias significativas frente a los otros, sino que se puede fortalecer poco a poco.

El resultado de esta investigación trae consigo aspectos que consideramos de gran importancia y que pueden complementar el orden normativo, ya sea implementas vía

Decreto o por políticas empresariales, pero con la única finalidad de lograr mejorar estas relaciones laborales, que aunque se encuentren bien estructuradas en el aspecto normativo, no estaría de más que se efectúen soluciones preventivas o complementarias que fueran detalladas en la comparación con otras legislaciones y que se reflejaron como resultado final de esta investigación, lo anterior sin descartar que a futuro en un proyecto de investigación más avanzado se podrán ahondar otros temas que no se trataron.

BIBLIOGRAFÍA

• Bibliografía Legal

Decreto 272 de 2006 [Ministerio de Trabajo, Empleo Y Seguridad Social de Argentina] 10 de marzo de 2006.

Ley 584 de 2000. [Gobierno Nacional de Colombia] 13 de junio de 2000.

Ley 25250 de 2000 [Congreso de la Nación de Argentina] 2 de junio de 2000.

Ley 25212 de 2000 [Congreso de la Nación de Argentina] 6 de enero de 2000.

Ley 50 de 1990. [Gobierno Nacional de Colombia] 28 de diciembre de 1990.

Decreto 2184 de 1990 [Congreso de la Nación de Argentina] 30 de marzo de 1990

Ley 23551 de 1988 [Congreso de la Nación de Argentina] 23 de marzo de 1988.

Constitución Española de 1978.

Ley 78 de 1978. [Gobierno Nacional de Colombia] 19 de noviembre de 1978.

Real Decreto Ley (España) 4 de marzo de 1977.

Ley Federal de Trabajo [Cámara de Diputados Del H. Congreso de México] 1 de abril de 1970.

Ley 14786 de 1959 [Banco Jurídico Argentino] 9 de enero de 1959.

Ley 21 de 1920. [Gobierno Nacional de Colombia] 4 de octubre de 1920.

• Bibliografía Doctrinal

Ackerman, M. E. (1990). *Reglamentación del derecho de huelga*. D.T.: L-A.

Ackerman, M. (1996). La Huelga en Argentina. En C. M. Cosmópolis, *La huelga en Iberoamérica* (págs. 1,2,3). México: Porrúa S.A.

Argentina., F. F. (1990). El derecho a la huelga. Nuevas Experiencias en América Latina y Europa. *El derecho a la huelga en Argentina. Balance y Perspectivas*. Caracas, Venezuela: Nueva Sociedad.

Castillo, C. R. (1992). De la huelga al derecho de huelga. En O. H. Álvarez, *La huelga un estudio internacional*. (pág. 53). México: Universidad Centro Occidental

Couffignal, G. (1990). *La grande faiblesse du syndicalisme mexicain*. París: La Revue de L'Ires. Javillier. (1988). *Manuel de Droit Du Travail*. París: LGDJ.

Marzal, H. T. (2005). *La huelga hoy en el Derecho Social Comparado*. Barcelona, España: Librería J.M. Bosch Editor.

N., C. D. (1991). *Razón de Estado y Justicia Social*. México: Porrúa.

O., E. U. (1987). Economía vs. Derecho Laboral. *Revista Análisis Laboral*, Vol. XI, No. 118, Lima. , 4.

Rodríguez, E. O. (1990). La huelga: Un elemento del progreso social. En F. F. Argentina, *El derecho de huelga* (págs. 97,98). Caracas, Venezuela: Nueva Sociedad.

Villegas, C. (1983). *La huelga. Un análisis comparativo*. . México. : UNAM.

Zapata, R. S. (1976). *Sistemas de relaciones obrero-patronales en América Latina*. México: El Colegio de México.

• **Bibliografía Jurisprudencial**

Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso, Sentencia No. Recurso 2043 de 12 de mayo de 2014, Ponente José Díaz Delgado.

Tribunal Supremo de España. Sala de lo Social, Sentencia No Recurso: 213/2013 de 30 de abril de 2014.

Corte Constitucional, sentencia C 122 de febrero 22 de 2012. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

Corte Constitucional, sentencia C-349 de mayo 20 de 2009. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.

Corte Suprema de Justicia de la Nación de Argentina Fallos: 256:307 Sala IV del 12 de Noviembre de 2008, Poder Judicial de la Nación /juicio sumarísimo.

Corte Constitucional, sentencia C-858 de septiembre 3 de 2008. Magistrado Ponente: Nilson Pinilla Pinilla.

Corte Constitucional, sentencia C-696 de julio 9 de 2008. Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil.

Suprema Corte de Justicia de México, Segunda Sala No Resolución 2a./J. 15/2003, del 1 de marzo de 2003.

Corte Constitucional, sentencia C-1369 de octubre 11 de 2000. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonel.

Corte Constitucional, sentencia C-797 de junio 29 de 2000. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonel.

Suprema Corte de Justicia de México, Segunda Sala No Resolución 2a./J. 80/98, del 1 de octubre de 1998.

Corte Constitucional, sentencia C-075 de febrero 20 de 1997. Magistrado Ponente: Hernando Herrera Vergara.

Corte Constitucional, sentencia C-432 de septiembre 12 de 1996. Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz.

Corte Constitucional, sentencia C-437 de octubre 27 de 1994. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero.

Tribunal Supremo de España. Sala de lo Social, Sentencia No Recurso 123/1992 de 28 de septiembre de 1992.

Tribunal Supremo de España. Sala de lo Social, Sentencia No Recurso 26/1981 de 17 de julio de 1981.

Tribunal Supremo de España. Sala de lo Social, Sentencia No 11/1981 de 8 de abril de 1981.

Bibliografía WEB

Ceruti, L. (19 de Diciembre de 2011). *Derecho de Huelga en la Argentina: ¿Hubo conflictos obreros entre 1946 y 1955?* Recuperado el Agosto de 2014, de ARGENPRESS. info: <http://www.argenpress.info/2011/12/derecho-de-huelga-en-la-argentina-hubo.html>

Colombia, P. y. (01 de Noviembre de 2013). *Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario*. Recuperado el Agosto de 2014, de HYPERLINK

"http://www.derechoshumanos.gov.co/sindicalismo/documents/2010/documents/conveniosoit_090921.pdf"

http://www.derechoshumanos.gov.co/sindicalismo/documents/2010/documents/conveniosoit_090921.pdf

D.C., S. G. (05 de Agosto de 1950). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el Agosto de 2014, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Española, R. A. (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado el Agosto de 2014, de <http://lema.rae.es/drae/?val=huelga>.

Pardo, R. (2014). *Min Trabajo, República de Colombia*. Recuperado el Agosto de 2014, de <http://www.mintrabajo.gov.co/blog-mintrabajo/la-huelga-como-derecho>