RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	**YORMAN LEONARDO CALLEJAS PRADO CÓDIGO: 241609** **LEIDY YULIANA BERMÚDEZ NAVARRO CÓDIGO: 241400**
FACULTAD	**FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES**
PLAN DE ESTUDIOS	**PLAN DE ESTUDIOS DE DERECHO**
DIRECTOR	**CINDY CAMILA FLÓREZ PICÓN**
TÍTULO DE LA TESIS	**EL DERECHO A LA HUELGA EN COLOMBIA ANALIZADO DESDE LAS DECISIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y LOS LINEAMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT.**

RESUMEN
(70 palabras aproximadamente)

EL DERECHO A LA HUELGA SE HA CONSAGRADO COMO UNA DE LAS GARANTÍAS DE LOS TRABAJADORES EN TODO EL MUNDO, PERO SU CONFIGURACIÓN EN EL ÁMBITO LEGAL, HA SIDO UNA BATALLA. RESPECTO A SU DESARROLLO Y EVOLUCIÓN, HEMOS PLANTEADO LA PRESENTE MONOGRAFÍA JURÍDICA, QUE CONCLUYE BAJO UNA CRITICA SANA Y CONSTRUCTIVA SOBRE EL TEMA.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS:	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:

EL DERECHO A LA HUELGA EN COLOMBIA ANALIZADO DESDE LAS DECISIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y LOS LINEAMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT.

AUTORES

YORMAN LEONARDO CALLEJAS PRADO CODIGO: 241609

LEIDY YULIANA BERMÚDEZ NAVARRO CODIGO: 241400

Monografía presentada como requisito para obtener el título de Abogados

Directora

CINDY CAMILA FLÓREZ PICÓN

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA

FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES

PLAN DE ESTUDIOS DE DERECHO

Ocaña, Colombia **Junio, 2020**

Indice

Capítulo 1. La huelga en Colombia..... 1

1.1 Desarrollo de los antecedentes de la huelga en Colombia 1

1.2 Reconocimiento internacional del derecho a la huelga en las herramientas jurídicas internacionales 3

1.3 Contexto jurídico de la huelga en la Constitución Política de 1991 4

1.4 Análisis y comparativo de la huelga en el derecho comparado. Chile y España 5

Capítulo 2. Las limitaciones al ejercicio del derecho a la huelga en Colombia 11

2.1 La protección al espacio público en el Estado Social de Derecho..... 11

2.2 El ejercicio de la huelga en el sector público en Colombia 13

2.3 Análisis jurisprudencial sobre el derecho a la huelga en Colombia 15

Capítulo 3. Análisis jurisprudencial en Colombia referente al derecho a la huelga y posibles posturas dentro de la normatividad vigente dentro del derecho a la huelga. 21

3.1 ¿cuáles son las limitaciones para ejercer el derecho a la huelga en Colombia? 21

3.2 La protección jurídica de la huelga según la Organización Internacional del trabajo 26

3.3 Debate jurídico..... 29

Conclusiones.....35

Referencias 36

Agradecimientos

Emprender un proyecto profesional no es fácil, pero gracias a Dios, a mi madre y a mi padre, a mis docentes, personal administrativo y demás de la UFPSO, a mis compañeros y demás amigos, que siempre me apoyaron para terminar este gran sueño.

Yorman Leonardo

Quiero agradecerle a Dios primeramente y a mis padres por haberme inculcado en mi formación como persona que luchara siempre por mi inspiración, y mi ejemplo a seguir, a mis hijos por ser el motor que día a día me daba fuerza y aliento para luchar por este sueño que hoy veo realizado y a mi esposo por creer en mí y por ser mi apoyo incondicional en esta etapa importante de mi vida. A mi directora Cindy Camila Flórez, quien fue un apoyo incondicional en el desarrollo del trabajo de grado.

Leidy Yuliana

Introducción

En Colombia el derecho a la huelga cuenta con un pleno reconocimiento jurídico, sin embargo no se desarrolla con claridad y plenitud en el marco de los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

De hecho la Constitución Política ha establecido que:

"Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública".

No obstante, en materia tanto jurídica como jurisprudencial los criterios sobre la huelga siguen siendo inciertos en Colombia y con variaciones en sus conceptos lo que puede concretarse como una limitación a este derecho, incluso desconociendo los lineamientos de la OIT.

Ejemplo de ello, es el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo que prohíbe la huelga para los trabajadores de las empresas que prestan el servicio de los denominados servicios públicos, y que a la fecha no se ha declarado inexequible por la Corte Constitucional.

De acuerdo con Caicedo, las normas legales que lo regulan, despliegan un número hiperbólico de restricciones teniendo en cuenta el tipo de asociación, (federación, confederación, sindicato), si se trata de servidores público o no, el número de miembros del sindicato (la mitad más uno) y el tipo de servicio público que se presta (esencial o no), entre otras. Frente a un conflicto colectivo económico, el derecho de huelga pasa a las manos del legislador impone estos límites con el pretexto de preservar el orden público, el interés general y los derechos de la colectividad, al igual que la prestación de los servicios públicos esenciales.

De acuerdo con la Corte Constitucional, en Sentencia C-858 de 2008, se establece que "La regulación de la huelga corresponde al legislador, quien está llamado a la protección del orden público, los derechos ajenos y los colectivos.

Sin embargo, lo cierto es que más que un derecho, la huelga se configura como un sofisma en Colombia, que limita el ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores, y por ende supone la necesidad de un estudio jurídico enmarcado en determinar ¿Por qué en Colombia se limita el derecho a la huelga en el marco del ordenamiento jurídico y jurisprudencial, y los actuales criterios respetan los lineamientos de la Organización Internacional de Trabajo?

De acuerdo con la investigación realizada el método que más se adecua a nuestra monografía es la metodología hermenéutica con enfoque exegético, que permita un análisis y la interpretación de la norma jurídica a partir de los planteamientos jurídicos y las fuentes argumentativas.

Los capítulos se estructuraran de acuerdo con los criterios jurídicos, jurisprudenciales y doctrinales que permitan contextualizar la respuesta al problema jurídico planteado. El primero se establecerá sobre el análisis de la huelga la Colombia, a partir de allí se estudiaran sus antecedentes, su marco jurídico y demás.

En el segundo capítulo se expondrán las limitaciones que existen en el ordenamiento jurídico a este derecho, para finalmente entrar a profundizar sobre el problema jurídico, apoyándose en el desarrollo de la metodología exegética jurídica.

Capítulo 1. La huelga en Colombia

1.1 Desarrollo de los antecedentes de la huelga en Colombia

Los sucesos mediante los cuales el ser humano se ha expresado a lo largo de la historia siempre se han enmarcado bajo la existencia de manifestaciones violentas, conflictos bélicos y demás, siendo la huelga una de las formas que aparece en la historia, desde épocas como "la rebelión de Espartaco y los esclavos, en el Siglo I antes de nuestra era, y el retiro de la plebe en el Monte Aventino". (Caicedo)

Sin embargo, la lucha capitalista, es la que establece el marco de origen de las verdaderas luchas contras las represiones de los más fuertes. De acuerdo con la afirmación que hace Caicedo, "los primero antecedentes de las huelgas modernas tuvieron origen en 1824 en Inglaterra y en 1864 en Francia, cuando fueron tipificadas como conductas delictivas que atentaban contra el derecho del trabajo". (Pág. 3)

En Colombia, jurídicamente se reconoce la huelga por primera vez a través de la Ley 78 de 1919, donde se reconoce el derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, un año más tarde mediante la Ley 21 de 1920, se prohibió que el desarrollo de las mismas, en las empresas que prestaban servicios públicos, y más tarde mediante la reforma constitucional de 1936, se establece la regulación de la huelga, pero se prohíbe también su desarrollo en el ámbito de los servicios públicos. Con posterioridad, se promovió el Decreto 1778 de 1944, que prohibió el ejercicio de la huelga durante el Gobierno del Presidente Alfonso López Pumarejo, en respuesta a la grave crisis por la que atravesada el país en esa época.

Tras la terminación de todos esos sucesos violentos, nuevamente se da paso a una nueva norma que regulaba la huelga, a través del Decreto 2350 de 1944, luego se promueve la Ley 6 de 1945, estableciendo las mismas disposiciones del Decreto 2350 de 1944.

Hacia 1950, el Congreso de Colombia, promulgo el Codigo Sustantivo del Trabajo, regulando sobre la huelga, las disposiciones que se enmarcaron en la Ley 6 de 1945. Más tarde se adoptó el Decreto 753 de 1956, que enmarcaba la definición de servicio público, adoptando los lineamientos de la legislación francesa. Con posterioridad, se promovió el decreto ley 2351 de 1965, donde estableció en su artículo 33, numeral 1, que:

> "Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, los empleadores, o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos".

Bajo la promulgación de la Constitución Política de 1991, también se dieron nuevas disposiciones en materia de la Huelga en Colombia. De esta forma, la Carta Política de 1991, en su artículo 56, dispuso que: "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. (…)" es decir, retomó lo dispuesto en el artículo 18 de la constitución de 1886.

Ante dichos planteamientos, nótese que el proceso de regulación jurídica de la huelga como un derecho en Colombia, presenta dos posiciones muy claras del legislador y del ejecutivo,

puesto que cuando han promovido las normas que regulan sobre la huelga, su posición ha estado bajo algunas restricciones, dando paso a la aplicación de la teoría restriccioncita, como ocurre en otras legislaciones, y cuando se prohíbe, se hace en todos los escenarios, lo demarca desde un principio, los argumentos para el desarrollo del problema de investigación planteado.

1.2 Reconocimiento internacional del derecho a la huelga en las herramientas jurídicas internacionales

Desde el punto de vista internacional, la huelga ha hecho parte de la protesta social y de múltiples cambios en la sociedad, razón por la cual instrumentos jurídicos internacionales, han dispuesto el marco para la regulación de este derecho. De esta forma, encontramos que el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reguló el derecho a la huelga, respetando las normas internas de cada país.

Adicional a ello, la Declaración Americana sobre Derechos Humanos en los articulo 21 y 22, mención el derecho que tienen los ciudadanos de derecho de reunión, de manera pacífica, en manifestación pública o asamblea y así mismo se expresa el derecho de asociación que tiene toda persona.

En los Principios Rectores sobre las empresas y Derechos Humanos, se hace referencia a las obligaciones del derecho internacional en materia de derechos humanos.

En el contexto internacional, también se encuentra la Convención Americana de los Derechos Humanos, que mediante los artículos 15 y 16, reconoce los derechos de reunión y de libertad de asociación; la Convención de Viena 1969 en los articulo 31 y 32, posiciona la huelga a través del derecho de libre interpretación de los tratados y convenios; el Protocolo San

Salvador integra los derechos sindicales y consagra el derecho de huelga, disposición ratificada por el Estado Colombiano desde 1997.

La Constitución de la OIT instituyo en el artículo 19 el respeto de las libertades sindicales. Y los Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga, enmarcan el reconocimiento de la Huelga como derecho legítimo fundamental en cabeza de los trabajadores y sus organizaciones sindicales para la promoción y defensa de sus intereses.

De otra parte, encontramos los Convenios Internacionales 87 y 98 de la OIT, que establecen los lineamientos para ejercer el derecho a la huelga, y que a su vez fueron adoptados en Colombia, a través de normas como la Ley 26 y 27 de 1976.

Dentro del mismo contexto internacional, encontramos los Convenios Internacionales 151 y 154 de la OIT, ratificados por nuestra legislación, que regula los derechos de asociación, libertad de asociación y de negociación colectiva de los empleados públicos.

1.3 Contexto jurídico de la huelga en la Constitución Política de 1991

La protesta social ha sido una constante en la vida del hombre, razón por la cual su impacto en el mundo del derecho, ha llevado a la regulación del derecho a la huelga en el ordenamiento jurídico. En el caso de Colombia, desde antes de la constituyente de 1991, ya se hablaba de un marco jurídico para la huelga, pero a partir de la configuración de la Carta Política a partir de la libertad que promueve el artículo 56 de la misma. Y donde se establece que:

> Artículo 56. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una

> comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

De esta forma, la Carta Política, a través de la transformación que promueve en su promulgación como Estado Social de Derecho, deja en firme su reconocimiento a cada ciudadano para que exprese su inconformismo o diferencia a través de la huelga, pero nuevamente excepcionando cuando se trate de la huelga en las organizaciones encargadas de la prestación de servicios públicos, puesto que se ponen en riesgo otros derechos fundamentales de la ciudadanía, razón por la cual es deber del Congreso delimitar los alcances en dicha materia.

1.4 Análisis y comparativo de la huelga en el derecho comparado. Chile y España

A partir de la exposición de este primer capítulo, se ha podido establecer como el marco del reconocimiento a la huelga como derecho en Colombia, demarca varios escenarios que serán discutidos en el último capítulo, sin embargo, es necesario que se establezca como argumento un pequeño comparativo, que exponga el desarrollo de esta figura, en dos contextos jurídicos muy diferentes como son Chile y España.

A continuación, la tabla 1 describe cómo se desarrolla legislativamente la huelga en cada Estado.

Tabla 1. *Comparativo entre Chile, España y Colombia frente al derecho a la huelga*

El derecho a la huelga en Chile	**El derecho a la Huelga en España**
De acuerdo con los parámetros de la Constitución Política de Chile, se consagra el derecho a la huelga como una forma de expresar la libertad sindical. Al respecto, el artículo 19, Numeral 16 y 19 de la Carta Política Chilena establece que: La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica.	En el caso de España la huelga se consagro jurídicamente como el instrumento de protesta de los movimientos obreros a partir de la revolución industrial, que también impacto este país. De acuerdo con los antecedentes, el derecho a la huelga esta no fue reconocido jurídicamente durante el Siglo XIX, estando considerada como delito hasta el año 1909. En los primeros decenios del siglo XIX comenzó a plantearse la necesidad de que el Estado interviniera en los conflictos laborales y no sólo empleando el uso de la fuerza para zanjarlos o empleando la ley para perseguir a los huelguistas. El cambio llego hacia el año 1908, cuando bajo una ley se dispuso la necesidad de crear comités paritarios para conciliar a

La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades.

Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad

las partes en los conflictos laborales colectivos.

En 1922 se crearon los comités permanentes o temporales para la solución de este tipo de litigios. Sin embargo, hacia 1928, se tipifico la huelga como una conducta penal, lo que establece que mientras en Colombia se daba un reconocimiento a este derecho, otras legislaciones consideraban que los trabajadores y demás ciudadanos no podían revelar sus inconformidades a través de la huelga, entre ellas España.

Con la configuración de la Constitución Política de 1978, finalmente se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses, apelando a una ley cuya misión sería la regular este derecho para garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, los famosos “servicios

nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso;

19°. El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las

mínimos", cuestión que ha generado y genera no pocos conflictos entre las autoridades y los sindicatos.

> organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas; (Constitución Política De La República)

Con base en el artículo expuesto, se puede establecer como la normatividad de este Estado, se enmarca en reconocer al igual que Colombia, un derecho como el de exponer sus inconformidades mediante la huelga, pero bajo condiciones específicas.

Es decir que en Chile bajo la libertad sindical, se da paso al reconocimiento del derecho a la huelga, sin embargo bajo restricciones, puesto que insta para que sea el legislador, quien imponga las reglas a las cuales se deben someter los trabajadores que se declaren en huelga. Siendo su sistema, muy similar al colombiano, puesto que su teoría no deja abiertas las puertas sin restricción a los trabajadores, sino que limita por factores como la clase de servicio que se

presta, en el caso de Colombia los servicios públicos, pero en Chile se habla de trabajadores del Estado y luego aclara en que funciones o que por el contrario cuando se dé la huelga, se pueda causar daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

Fuente: Constitución Política de Chile y Constitución Política de España

Capítulo 2. Las limitaciones al ejercicio del derecho a la huelga en Colombia

2.1 La protección al espacio público en el Estado Social de Derecho

El uso del espacio público posee una especial protección según lo disponen varios artículos de la constitución política de Colombia como lo son 63, 82 y 102, por medio de los cuales se dispone lo siguiente:

> Artículo 63. Los bienes de uso público, los parques naturales, las tierras comunales de grupos étnicos, las tierras de resguardo, el patrimonio arqueológico de la Nación y los demás bienes que determine la ley, son inalienables, imprescriptibles e inembargables. (Constitucion Politica de Colombia, 1991)

> Artículo 82. Es deber del Estado velar por la protección de la integridad del espacio público y por su destinación al uso común, el cual prevalece sobre el interés particular. (Constitucion Politica de Colombia, 1991)

> Artículo 102. El territorio, con los bienes públicos que de él forman parte, pertenece a la Nación. (Constitucion Politica de Colombia, 1991)

Teniendo en cuenta que cuando hacemos referencia al (Artículo 63 de la C.P.), es importante aclarar que algunos de los bienes mencionados son bienes de uso público pero no son espacio público, es decir, (las tierras comunales, los resguardos). Además cabe mencionar que el concepto de espacio público no se limita a reducir a lo que se conoce comúnmente como (calles,

plazas, puentes, caminos, ríos y lagos), sino que se debe entender como el conjunto de inmuebles públicos y los elementos arquitectónicos cuya función están destinados a la utilización colectiva y está amparado bajo la constitución y la ley, y cualquier acto de comercio podría vulnerar el gin por la cual fueron concebidos.

Por ello ninguna persona podrá considerar que tiene o posee derechos adquiridos de uso público, y mucho menos alegar una prescripción adquisitiva de dominio sobre ellos, por eso de la importancia del (artículo 63 de la C.P.), puesto que estos son inalienables, imprescriptibles e inembargables y cuya propiedad pertenece al Estado.

Es deber del Estado y los particulares velar por la protección e integridad de los bienes de uso público, pero para lograr garantizar dicha protección lo hace mediante la institución de la Policía Nacional de Colombia cuyo principal fin es brindar seguridad y sobre todo conservar los bienes de uso común.

En la Sentencia T- 550 de 1993 enumera las facultades que tiene la Policía Nacional en ejerció de la preservación y conservación de los bienes de uso público, para sí lograr evitar cualquier tipo de atentado que recaiga contra estos:

> La autoridad pública, en ejercicio de la facultad de policía, tiene la posibilidad jurídica de limitar las libertades individuales cuando la necesidad de preservar el orden público, la tranquilidad, la seguridad, la salubridad o la moralidad así lo exijan, lo cual no es óbice, para que se otorguen 'permisos o profieran actos administrativos, dentro de las prescripciones legales, para permitir o establecer el

> cierre de ciertas vías o para limitar o restringir el paso de vehículos o personas, de acuerdo con las circunstancias específicas. (Corte Constitucional. Sentencia T-550 de 1993)

En base a lo anterior, es importante recalcar que la protección a los bienes de uso público no es tema nuevo sino que viene desde mucho tiempo atrás para ser más precisos desde que empezó a regir la Constitución de 1991, y hoy en día a partir de la vigencia la Ley 1801 del 2016, por la cual se expide el Código Nacional de Policía, se establecen nuevos parámetros, en dicha materia.

2.2 El ejercicio de la huelga en el sector público en Colombia

En Colombia, como se ha mencionado siempre se ha establecido la primacía que tienen los derechos de los demás frente a las huelgas de los empleados que laboran para empresas que prestan servicios catalogados como públicos y que no pueden interrumpirse puesto que ponen en riesgo los demás derechos fundamentales de la ciudadanía. Al respecto, la Constitución Política de Colombia, es clara en esta precisión, y el Codigo Sustantivo del Trabajo establece que "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".

Bajos las restricciones que tiene este derecho se establece en el Codigo Sustantivo del Trabajo, no se puede ejercer la huelga en las actividades que:

Se prestan en cualquiera de las ramas del poder público;

Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;

Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;

Las de establecimientos de asistencia social de caridad de beneficencia;

Las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones;

Las de explotación, elaboración y distribución de la sal;

Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno;

Adicionalmente el Código Sustantivo del Trabajo, establecía otras causales que a través de la Ley 48 de 1968 y la Sentencia C – 075 de 1997, fueron declaradas inexequibles. Al respecto de la providencia de la Corte Constitucional, en la misma se afirmó que:

> El ámbito de acción del derecho de huelga se vio incrementado con la expedición de la Carta Política de 1991. La garantía de ese derecho no se consagró en forma absoluta; únicamente, se vio limitada en aquellas actividades que constituyan servicios públicos esenciales. La prevalencia que constitucionalmente se señala en favor de los derechos fundamentales de los usuarios de los servicios públicos esenciales no reporta ninguna violación al derecho de huelga, como tampoco a los de asociación sindical ni al trabajo, toda vez que esa fue la valoración que el Constituyente de 1991 decidió otorgarles en esta particular situación.

Ahora bien, en referencia a las limitaciones, el ordenamiento jurídico establece que una huelga será ilegal en Colombia en los siguientes casos:

1. Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos

2. Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo

3. Cuando se efectuare antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de la huelga

4. Cuando no se limite a la suspensión pacifica del trabajo.

5. Cuando no haya sido declarada por la Asamblea General de los Trabajadores de acuerdo con la ley.

6. Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ella.

En principio la calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga recaía en el poder ejecutivo (Ministerio de la Protección Social), no obstante, gracias a la Recomendación emitida por el Comité de Libertad Sindical (caso 2331), en el cual instó al Estado Colombiano a modificar las disposiciones legislativas referentes a quien debe calificar la huelga, esta facultad fue asignada al Juez Laboral.

2.3 Análisis jurisprudencial sobre el derecho a la huelga en Colombia

En el contexto de los aportes que se han dado frente a la huelga en Colombia, partir del estudio de la Corte Constitucional, encontramos que:

Tabla 2. *La posición de la Corte Constitucional sobre la huelga*

Sentencia C-075 de 1997	Donde la Corporación conceptúa que la huelga es un derecho que fue conquistado por los trabajadores, como un mecanismo que tiene por objeto dirimir las controversias laborales y advierte que desde la configuración de la Carta Política de 1991, adquiere un reconocimiento especial para la conformación de un estado democrático, participativo y pluralista, por lo que su ejercicio debe estar garantizado y protegido por las autoridades de la República en todas las actividades que se desarrollen dentro del territorio nacional, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el Legislador.
Sentencia C-691 de 2008	Bajo esta providencia la Corte Constitucional afirma, que los principales rasgos de la huelga son : 1) es un derecho constitucionalmente protegido y de gran importancia al interior del

ordenamiento jurídico colombiano, pero no tiene la calidad de derecho fundamental, puesto que precisa una reglamentación legal para ser ejercido;

2) la legitimidad de su ejercicio depende del seguimiento de los procedimientos establecidos por el legislador;

3) la protección del derecho de huelga sólo procede por acción de tutela si se encuentra en conexidad con derechos fundamentales como el derecho al trabajo y a la libre asociación sindical;

4) no tiene carácter absoluto, debido a que está prohibido en los servicios públicos esenciales y debe ser ejercido de acuerdo con las normas legales que lo regulan;

5) existen dos requisitos para poder excluir el derecho de huelga de una determinada actividad, a saber: que sea materialmente un servicio público esencial y que formalmente el legislador la haya calificado de tal; y

6) un servicio público es esencial cuando las actividades que lo conforman contribuyen de

	modo directo y concreto a la 11 protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales. “
Sentencia C-349 de 2009	“(…) La Corte se ha pronunciado sobre el contenido y alcance del derecho a la huelga, destacando la especial protección que le brinda el ordenamiento constitucional, incluyendo en dicho parámetro los instrumentos internacionales ratificados por Colombia, y ha subrayado su relevancia constitucional como mecanismo válido y legítimo para alcanzar un mayor equilibrio y justicia en las relaciones de trabajo, mediante la efectividad de los derechos de los trabajadores. Asimismo ha sostenido 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 que sólo puede excluirse

	en el caso de los servicios públicos de carácter esencial (…)”,
	Específicamente en tal sentido señaló:“(…) El derecho de huelga está en conexión directa no sólo con claros derechos fundamentales –como el derecho de asociación y sindicalización de los trabajadores (C.P. arts. 38 y 39)- sino también con evidentes principios constitucionales como la solidaridad, la dignidad, la participación (C.P. art. 1) y la realización de un orden justo (C.P. art. 2)”.

Nota fuente: Corte Constitucional

Con base en los criterios de la Honorable Corporación la huelga no implica única y exclusivamente una disposición de la Constitución Política y del marco legislativo actual en Colombia, sino que además, implica otros escenarios de derechos que como lo ha afirmado la Corte pueden incluso catalogarla como un derecho de estatus fundamental, por su conexidad con otros derechos tan importantes como la dignidad humana y los principios de Estado Social de derecho de solidaridad, participación y realización del orden justo, por ende si bien es cierto que existen parámetros de su reconocimiento, y que bajo este orden configura un derecho de gran

complejidad, también es cierto que no es absoluto, y que otros derecho intervienen en relación con su fin y bajo el sector o área que busque manifestarse, puesto que aun hoy en día se sigue la premisa de prohibir la interrupción de la prestación de los servicios públicos, en razón de ejercer el derecho a la huelga.

Finalmente ante la exposición de la Corte Constitucional, en relación con el derecho a la huelga, podemos decir que efectivamente constituye un derecho, ya reconocido por las herramientas jurídicas de derecho internacional, pero también constituidas mediante la Carta Política. Además, de ser un derecho, es su materialización la realización de otros principios y derechos constituidos en la Carta Política, y que dan contextura al Estado Social de Derecho, pero bajo algunos parámetros restrictivos que se mantienen aún hoy en día.

Capítulo 3. Análisis jurisprudencial en Colombia referente al derecho a la huelga y posibles posturas dentro de la normatividad vigente dentro del derecho a la huelga.

3.1 ¿cuáles son las limitaciones para ejercer el derecho a la huelga en Colombia?

Frente a las posiciones tanto jurídicas como jurisprudenciales que hacen referencia al ejercicio del derecho a la huelga en Colombia, se han diferido un sinnúmero de discusiones en el plano social, político y jurídico. No obstante, teniendo en cuenta las últimas posiciones de la Corte Constitucional en esta materia, es importante antes de dar paso a la respuesta de nuestro problema jurídico, contextualizar cuales son los principales criterios que esta Corporación ha emitido en dicha materia.

Inicialmente debemos decir que en palabras de la Corte Constitucional, la huelga, es un instrumento que sirve como medio legítimo de presión para Alcázar mejores condiciones laborales, y un equilibrio justo, además de un respeto por la dignidad humana y la materialización de los derechos del trabajador.

Referente a su alcance en reiteradas providencias ha dicho la Corporación que este derecho constituye una protección especial dada desde la Carta Política de 1991, y además a partir de las estipulaciones del derecho internacional. Sin embargo, a través de la providencia C-432 de 1996, se sintetizó esquemáticamente los distintos criterios jurisprudenciales sobre este tema. El primero de ellos, donde la Corte asegura que " El derecho a la huelga no es un derecho fundamental, puesto que para su ejercicio requiere de reglamentación legal". Lo que implica que es deber del legislador regular todo lo referente a sus alcances y limitaciones en el plano legal.

En segundo lugar, aclara la Corporación que "sólo puede ejercerse legítimamente el derecho a la huelga cuando se respetan los cauces señalados por el legislador", lo que implica que el ejercicio de la misma, implica la limitación en razón de los derechos de terceros.

Además, asegura la Corporación que: "El derecho a la huelga puede ser objeto de tutela cuando se encuentra en conexión íntima con los derechos al trabajo y a la libre asociación sindical, derechos que sí ostentan el carácter de fundamentales". Es decir, que solo puede ampararse bajo la figura de la acción de tutela, cuando exista el criterio de conexidad con estos derechos fundamentales.

Respecto a su restricción, asegura la Corporación que:

> "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, de acuerdo con la interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales vigentes.
>
> "- El derecho a la huelga puede ser restringido por el legislador para proteger el interés general y los derechos de los demás.
>
> "- El derecho a la huelga también puede ser restringido por el legislador cuando de su ejercicio se deriva la alteración del orden público.

> Y finalmente, asegura bajo la misma providencia que:
>
> "De acuerdo con estos parámetros, puede afirmarse que, según la Constitución, el derecho de huelga está restringido de dos formas:
>
> "a. Está prohibido su ejercicio en los servicios públicos esenciales que determine el legislador y, obviamente en los señalados como tales por el Constituyente, de acuerdo con la interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales vigentes.
>
> "b. En los demás casos, su ejercicio debe ceñirse a la reglamentación que de él haga el legislador.

Quiere decir entonces, que efectivamente a partir de la regulación y reconocimiento que hace la Constitución Política frente a la huelga, también se plantea su carácter limitado con base en dos criterios principales, el primero la prohibición para las empresas que prestan servicios públicos y el segundo las que haga el legislador para su ejercicio, concluyéndose que el derecho a la huelga no es un derecho absoluto, sino relativo pues se encuentra restringido por el principios de interes general, los derechos de los demás y además la prohibición de hacer huelga cuando su ejercicio se derive alteración del orden público.

Al respecto afirma la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-122/12, “este derecho debe ejercerse en el marco jurídico invocado por el Preámbulo, atendiendo a la prevalencia del interés general, y al entendimiento de que todo derecho tiene deberes correlativos, siendo un instituto

definido por preceptos constitucionales y legales". No obstante, las restricciones al mismo no pueden ser impuestas por mero capricho del legislador o ser arbitrarias y desconocer el carácter jurídico de estas disposiciones.

Por lo anterior, la Corte Constitucional ha establecido dos condiciones para que se pueda restringir el derecho de huelga: *"En primer término es necesario que ésta sea materialmente un servicio público esencial. Y, en segundo término, desde el punto de vista formal, es necesario que el Legislador haya expresamente definido la actividad como servicio público esencial y restringido el derecho de huelga en ella"*. (Sentencia C-122/12)

Adicionalmente, en jurisprudencia más reciente esta corporación ha señalado que las restricciones que se impongan al ejercicio del derecho de huelga deben ser necesarias, indispensables, razonables y proporcionadas a la finalidad que se pretende alcanzar, con el fin de no hacerlo nugatorio o impracticable, pues si ello no es así, se atentaría contra la libertad sindical. (Sentencia C-122/12)

En Colombia, la Ley ha limitado el Derecho a la huelga entre otros en los siguientes servicios: la Banca Central, la seguridad social relacionada con salud y pago de pensiones, los servicios públicos domiciliarios, la administración de justicia el Servicio que presta el Instituto Nacional Penitenciario "INPEC", el transporte público aéreo, marítimo, fluvial, férreo, masivo y terrestre y su operación en el territorio nacional, la prevención y control de incendio[45], las actividades de la Dirección de Aduanas e Impuestos Nacionales (DIAN), entre otros.

De esta forma, es preciso concluir que en la actualidad, el derecho a la huelga presenta diferentes factores de discusión, donde aún no existe unificación, en referencia a las disposiciones de la Constitucional, las normas y el marco de criterios de la Corte Constitucional, lo que ha conllevado a que ocurran casos, como el presentado por Avianca.

La compañía Avianca es una de las aerolíneas internacionales con más prestigio a nivel mundial, y en Colombia fue parte de un litigio sindical, que culmino de manera desfavorable para los trabajadores. En 2017, el sindicato de pilotos comerciales aplicando al derecho a la huelga que garantiza el derecho interno y los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo, luego de no poder llegar a un acuerdo sobre el pliego de peticiones que exigían a la compañía.

Sin embargo, para efectos de la monografía, no precisaremos en el desarrollo del proceso litigioso, sino que daremos una breve descripción de las conclusiones que quedaron posterior al mismo, toda que finalmente la Corte declaro la ilegalidad de la huelga y ratifico en 2018 su criterio.

Tras iniciarse un proceso de petición de garantías laborales para los pilotos comerciales que pertenecían al sindicato de Avianca en Colombia, se dio por terminada la misma, y dejando como resultado varios despidos y sanciones a los encargados de la huelga. En materia jurídica, la Corte Constitucional, una vez analizado el caso, y configurándose en las disposiciones sobre la materia, declaro que la misma era ilegal por "no haber sido votado el cese por las mayorías establecidas legalmente y por recaer sobre un servicio público esencial, con fundamento en los literales a) y d) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)".

> Estos literales señalan que la suspensión colectiva del trabajo es ilegal cuando se trate de un servicio público y cuando no haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores.
>
> Según la última providencia, ni el Tribunal Superior de Bogotá ni la Sala Laboral, en su condición de tribunal de cierre de dicha especialidad, vulneraron los derechos fundamentales al debido proceso, a la asociación sindical y a la no discriminación o acceso a la administración de justicia.
> De este modo, y en decisión mayoritaria, la Sala Civil ratificó la legitimidad del procedimiento adelantado por la jurisdicción laboral, mediante el cual se determinó que el paro de pilotos promovido por la organización sindical fue ilegal. (Ambito Juridico , 2018)

3.2 La protección jurídica de la huelga según la Organización Internacional del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, constituida bajo la necesidad de proteger los derechos laborales de los trabajadores en todo el mundo, ha suscrito algunos planteamientos específicos en referencia al derecho a la huelga. De acuerdo con Gernigon, Odero, & Guido, (2000), estos se resumen en los siguientes principios:

El primero de ellos, es que la Organización Internacional del Trabajo considera que el derecho a la huelga como un derecho fundamental, del cual son acreedores todos los trabajadores, de las organizaciones como son sindicatos, federaciones y confederaciones, que se encuentra protegidos en el ámbito internacional, pero aclarando que las mismas siempre que su ejercicio revista carácter pacífico.

De la misma forma, reconoce que la huelga como derecho tanto para el sector privado con para el sector público, pero haciendo la aclaración que es admisible que existan excepciones cuando se trate de instituciones como "las fuerzas armadas y de la policía, los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y los trabajadores de los servicios esenciales en el sentido estricto del término (aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población), o en situaciones de crisis nacional aguda.

Sumado a ello, establece la Organización Internacional del Trabajo que referente a las motivaciones que conllevan a las huelgas, las mismas deben fijas su objetivo en alcanzar soluciones en materia de política económica y social, y por lo tanto no se reconoce como huelga, las que tienen un sentido puramente político.

El siguiente principio que promueve la organización es que "una prohibición general de las huelgas de solidaridad sería abusiva". Por lo que se puede deducir que, la Organización reconoce que los trabajadores gozan "de la posibilidad de emprender medidas de este género cuando la huelga inicial con la que se solidaricen sea, en sí misma, legal". (Gernigon, Odero, & Guido, 2000)

En el mismo contexto, ha estimado la Organización Internacional del Trabajo, que es admisible que se establezca un servicio mínimo que brinde seguridad en los casos de huelga, buscando "respetar la seguridad de las personas, la prevención de accidentes y la seguridad de las instalaciones". Y añade que cuando se trate de huelgas de empresas al servicio del Estado o los servicios públicos, es importante que dentro de este servicio participen los empleadores, las organizaciones de trabajadores y las autoridades públicas.

Otro principio que trasciende a este escenario de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, se evidencia a través de la obligación que tienen quienes van a entrar huelga de dar un preaviso; también "la obligación de recurrir a la conciliación o a la mediación; el recurso al arbitraje voluntario; la obligación de respetar un determinado quórum y de obtener el acuerdo de una cierta mayoría (en la medida en que no resulte en la práctica muy difícil o imposible el ejercicio del derecho de huelga), y la celebración de un escrutinio secreto para decidir la huelga".

Sumado a ello, ha establecido esta Organización que:

> Las restricciones a los piquetes de huelga deberían limitarse a los casos en que dejen de ser pacíficos y tales piquetes no deben impedir el ejercicio de la libertad de trabajo por los no huelguistas.
>
> La movilización forzosa de los trabajadores de una empresa o institución sólo resulta admisible en caso de huelga en un servicio esencial o en circunstancias de la más alta gravedad, tales como las situaciones de crisis nacional aguda.
>
> La contratación de trabajadores en sustitución de huelguistas menoscaba gravemente el derecho de huelga, y sólo es admisible en caso de huelga en un servicio esencial o en situaciones de crisis nacional aguda.
>
> No son objetables las disposiciones legislativas que prevén la deducción salarial de los días de huelga.
>
> Debe garantizarse una protección adecuada a los dirigentes sindicales y a los trabajadores contra el despido y otros actos perjudiciales en el empleo a causa de la organización o participación en huelgas legítimas, en particular a través de

> procedimientos rápidos, eficaces e imparciales, acompañados de remedios y de sanciones suficientemente disuasivas.
>
> Los principios de la libertad sindical no amparan las extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que supongan el incumplimiento de requisitos razonables de licitud o que consistan en acciones de carácter delictivo; las sanciones que se adopten en caso de extralimitación no deberían ser desproporcionadas con la gravedad de las violaciones. (Gernigon, Odero, & Guido, 2000)

Nótese que el derecho a la huelga constituye un derecho promovido desde el ámbito internacional, con algunas limitaciones específicas, dadas por las Organizaciones Internacionales, y también desde el contexto nacional , unificando el criterio de que la huelga tiene validez jurídica, y se ha elevado al estatus de derecho, pero siempre y cuando se respeten unas reglas básicas, que impiden la afectación de los derechos de los demás, que no se pueden ver afectados por las formas en las que los trabajadores inconformes se manifiestan hacia el sistema laboral.

3.3 Debate jurídico.

Finalmente, hemos llegado al punto de interés de la monografía, sustentando la teoría jurídica, en los argumentos doctrinales, jurídicos y jurisprudenciales del primer y segundo capítulo.

De esta forma, nos hemos preguntado dentro del contexto de la discusión ¿Por qué en Colombia se limita el derecho a la huelga en el marco del ordenamiento jurídico y

jurisprudencial, y los actuales criterios respetan los lineamientos de la Organización Internacional de Trabajo?

Bajo este contexto, es importante iniciar por plantear que en palabras de la Corte Constitucional, la limitación al ejercicio de la huelga en Colombia, se encuentra enmarcada en los trabajadores del sector público y privado que ejerza la prestación de catalogados como público, y que no se pueden interrumpir porque ponen en riesgo la vida y demás derechos fundamentales de las personas.

De esta forma, afirma la Corporación que

> "El derecho de huelga puede limitarse o prohibirse: 1) en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o 2) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población)"[57].

Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ha señalado que el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población:

> "Lo que se entiende por servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra depende en gran medida de las condiciones propias de cada país. Por otra parte, este concepto no es absoluto puesto que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o

> cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población*"*.

Adicionalmente, ha agregado que "lo que se entiende por servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra depende en gran medida de las condiciones propias de cada país"[59].

> En este sentido, según el documento "Libertad Sindical", pueden ser considerados como servicios esenciales:
>
> "– el sector hospitalario (…);
>
> – los servicios de electricidad (…);
>
> – los servicios de abastecimiento de agua (…);
>
> – los servicios telefónicos (…);
>
> – la policía y las fuerzas armadas (…);
>
> – los servicios de bomberos (…);
>
> – los servicios penitenciarios públicos o privados (…);
>
> – el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de los establecimientos escolares (…);
>
> – el control del tráfico aéreo (…)

Por otro lado, según el mismo documento, no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término:

> "– la radio-televisión (…);
>
> – los sectores del petróleo (…);
>
> – los puertos (…);

– los bancos (…);

– los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos (…);

– los grandes almacenes y los parques de atracciones (…);

– la metalurgia y el conjunto del sector minero (…);

– los transportes, en general (…);

– los pilotos de líneas aéreas (…)

– la generación, transporte y distribución de combustibles (…)

– los servicios ferroviarios (…)

– los transportes metropolitanos (…);

– los servicios de correos (…).

– el servicio de recolección de basuras (…);

– las empresas frigoríficas (…);

– los servicios de hotelería (…);

– la construcción (…);

– la fabricación de automóviles (…);

– las actividades agrícolas, el abastecimiento y la distribución de productos alimentarios (…);

– la Casa de la Moneda (…);

– la Agencia Gráfica del Estado y los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco (…);

– el sector de la educación (…);

– empresas de embotellamiento de agua mineral (…)”

Nótese que el criterio más importante para la definición de la esencialidad de un servicio es que la interrupción del mismo pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.

Lo que permite establecer que si bien existen posiciones con muchas semejanzas, entre Colombia y la Organización Internacional del Trabajo, hay otras posiciones en las cuales Colombia aún no tiene claridad, y por lo tanto genera inseguridad jurídica al respecto, lo que permite concluir en referencia al planteamiento expuesto que el campo de acción de este derecho en nuestra Nación está demasiado recortado hasta tal punto que podríamos decir que casi no existe, convirtiéndose en un sofisma y en una forma de represión para el trabajador colombiano, pues nuestras autoridades pudiéndolo hacer más amplio, se vuelven sordas a las recomendaciones de la OIT. (Caicedo)

Desde el punto de vista de la Corte Constitucional, se han delimitado nuevos alcances de este derecho, impidiendo que se restringa de manera absoluta o caprichosa, sin embargo, lo cierto que mientras no exista claridad nisiquiera en los servicios públicos que son esenciales para el desarrollo de los demás derecho fundamentales del ciudadano, no podrá existe consenso en el escenario jurídico, respecto a su restricción o limitación, pero si se sigue ciñendo el camino hacia la inseguridad jurídica.

Para responder a la pregunta propuesta, Colombia si restringe el derecho a la huelga, bajo el criterio impuesto por la Carta Política que define dos posiciones, la primera dada por la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos a través de la prestación de los servicios públicos esenciales, y la segunda que abarca la posición del legislador para restringir la

huelga en razón de la primacía del interes general, los derechos de los demás y su facultad para regular este ámbito.

Sumado a ello, Colombia adopta las restricciones de la Organización Internacional del Trabajo, pero no del todo, lo que permite concluir que implementa adecua la posición de la organización al régimen interno, pero no en ámbitos importantes que le permitan ampliar el ejercicio de la huelga al ciudadano en Colombia, razón por la cual este es otro factor, que permite evidenciar el papel del Estado frente a este derecho.

Al respecto, es preciso concluir que la huelga es una de las máximas expresiones de protesta del sector laboral en el mundo, y a su vez el mecanismos de defensa de los derechos, inconformidades, violaciones y demás que asume la clase trabajadora. No obstante su ejercicio se encuentra enmarcado dentro de las restricciones y la falta de claridad en materia jurídica, toda vez que a pesar de haberse configurado en la Organización Internacional de Trabajo, OIT diversas modalidades el Código Sustantivo del Trabajo solo contempla dos, y a su vez dicha organización se ha restringido pronunciamientos al respecto, por ejemplo ya no se llaman a los Estado a pedir cuentas por la prohibición de la huelga, y en materia legislativa el artículo 5 del Convenio 87 de OIT dice que las confederaciones y federaciones deben tener en la legislación los mismos derechos que los sindicatos, sin embargo en Colombia la reglamentación actual y la practica evidencia que el sector privado se encuentra limitado para ejercer dicho derecho

Conclusiones

Con base en el estudio realizado, se llegó a varias conclusiones referente al derecho a la huelga en el contexto jurídico colombiano. La primera de ellas permite establecer que el marco jurídico se ha venido ampliando, pero siempre se ha visto más inclinado hacia la limitación de este derecho, en sectores como el ejercicio de la función pública y en la prestación de los servicios básicos.

La segunda conclusión, permite establecer que Colombia si restringe el derecho a la huelga, bajo el criterio impuesto por la Carta Política que define dos posiciones, la primera dada por la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos a través de la prestación de los servicios públicos esenciales, y la segunda que abarca la posición del legislador para restringir la huelga en razón de la primacía del interes general, los derechos de los demás y su facultad para regular este ámbito.

Sumado a ello, Colombia adopta las restricciones de la Organización Internacional del Trabajo, pero no del todo, lo que permite concluir que implementa adecua la posición de la organización al régimen interno, pero no en ámbitos importantes que le permitan ampliar el ejercicio de la huelga al ciudadano en Colombia, razón por la cual este es otro factor, que permite evidenciar el papel del Estado frente a este derecho.

De esta manera, es necesaria la revisión de la política implementada en esta área de la huelga, puesto que no es posible que el trabajador se encuentre sujeto a normas restrictivas sobre su necesidad de manifestar su inconformidad en materia de condiciones laborales.

Referencias

Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de 1991.

Caicedo, P. (s.f.). EL DERECHO DE HUELGA EN COLOMBIA: UN SOFISMA. Universidad del Atlántico. Recuperado el 2019, de http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/legin/article/view/1305

Congreso de Colombia. Código Sustantivo del Trabajo (). Recuperado el 2019, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Congreso de Colombia, Sobre conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos del trabajo, que adiciona la Ley 78 de 1919, sobre huelgas (Ley 21 de 1920). Recuperado el 2019, de http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1576657

Congreso de Colombia, "Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo." (Ley 6 de 1945). Recuperado el 2019, de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1167

Congreso de Colombia. Ley 78 de 1919, Sobre Huelgas (. Recuperado el 2019, de http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1624268

Constitución Política De La República (Asamblea Constituyente). Recuperado el 2019, de https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_chile.pdf

Corte Constitucional, Sentencia C – 075 de 1997, Referencia: Expediente D-1400 (M.P. Dr. Hernando Herrera Vergara). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-075-97.htm

Corte Constitucional, Sentencia C-349 de 2009, Referencia: expediente D- 7474 (Sala Plena de la Corte Constitucional, M.P.Luis Ernesto Vargas Silva). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-349-09.htm

Corte Constitucional, Sentencia C-691 de 2008, Referencia: expedientes acumulados D-7097 y D-7119 (Sala Plena de la Corte Constitucional, M.P. Dr. Manuel José Cepeda Espinosa). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-691-08.htm

Corte Constitucional. Sentencia T- 550 de 1993 (M.P. Dr. Jose Gregorio Hernandez Galindo). Recuperado el 23 de Abril de 2019, de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/T-550-93.htm

Corte Constitucional, Sentencia C-122/12 (Sala Plena de la Corte Constitucional, M.P.Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). Recuperado el 2019, de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-122-12.htm

Corte Constitucional, Sentencia C-432 de 1996 . Recuperado el 2019, de http://corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1996/C-432-96.htm

Corte Constitucional. Sentencia C-858 de 2008, Referencia: expediente D-7098. (M.P. Nilson Pinilla Pinilla). Recuperado el 2019, de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-858-08.htm

Corte Constitucional Sentencia No. C-110/94, Ref.: Expediente D-407 (Corte Constitucional. M.P.JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO). Recuperado el 2019, de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-110-94.htm

Declaración Americana De Los Derechos Y Deberes Del Hombre (Organizacion de Estados Americanos,). Recuperado el 2019, de https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n_Americana_de_los_Derechos_y_Deberes_del_Hombre_1948.pdf

Gernigon, B., Odero, A., & Guido, H. (2000). *Principios De La Oit Sobre El Derecho De Huelga.* Recuperado el 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf

Organización Internacional del Trabajo Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, C087 - 1948 (núm. 87 (). Recuperado el 2019, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Organización Internacional del Trabajo Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva C098 -, 1949 (núm. 98) (Organización Internacional del Trabajo). Recuperado el 2019, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

Organización Internacional del Trabajo Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, C151 -, 1978 (núm. 151) (Organización Internacional del Trabajo, OIT). Recuperado el 2019, de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Asamblea General de la Naciones Unidas). Recuperado el 2019, de https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx

Presidente de la República de Colombia. Decreto 1778 de 1944, Por el cual se dictan algunas disposiciones sobre conflictos de trabajo . Recuperado el 2019, de http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1750972

Presidente De La República De Colombia. Decreto ley 2351 de 1965 . Recuperado el 2019, de https://normograma.info/men/docs/pdf/decreto_2351_1965.pdf

Pinto, L. L. (19 de Abril de 2013). *Apuntes de Hermenéutica.* Recuperado el 15 de Febrero de 2019, de http://docenteuniciencia.blogspot.com/2013/04/hermeneutica-juridica.html

Principios Rectores sobre las empresas y Derechos Humanos (Organizacion de Naciones Unidas, ONU).