



**¿ES NECESARIO EXPEDIR UNA NORMATIVIDAD POR MEDIO DEL CUAL SE
REGULEN PROCEDIMENTALMENTE LAS HUELGAS DIFERENTES A
AQUELLAS QUE SE PRESENTAN COMO CONSECUENCIA DE UN
CONFLICTO COLECTIVO?**

JACKSON YALID CRISTANCHO ESCOBAR

Director
LIGIA MERCEDES RENGIFO HENAO

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN
DERECHO**

**MAESTRÍA EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2021**

Fecha: 15 de septiembre de 2021

Nombre del estudiante: JACKSON YALID CRISTANCHO ESCOBAR

Nombre del director: LIGIA MERCEDES RENGIFO HENAO

Nombre del jurado 1: JAIME LEÓN GAÑÁN ECHAVARRÍA

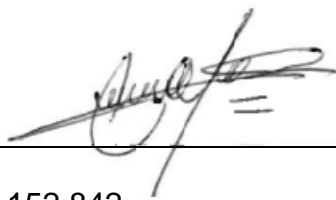
Nombre del jurado 2: SOL LEONOR MEJÍA PULGARÍN

15 DE DICIEMBRE DE 2021

JACKSON YALID CRISTANCHO ESCOBAR

Declaro que esta tesis (o trabajo de grado) no ha sido presentada para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o cualquier otra universidad”
Art. 92 Régimen Discente de Formación Avanzada.

Firma

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jackson Yalid Cristancho Escobar', written over a horizontal line. The signature is stylized and includes a horizontal bar at the end.

C.C. 1.026.152.842.

¿ES NECESARIO EXPEDIR UNA NORMATIVA POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULEN LAS HUELGAS DIFERENTES A AQUELLA QUE SE GENERA COMO CONSECUENCIA DE UN CONFLICTO COLECTIVO EN COLOMBIA?

JACKSON YALID CRISTANCHO ESCOBAR

Resumen

En el presente trabajo de investigación el autor busca, a través del análisis de los diferentes tipos de huelga aceptados legal y jurisprudencialmente en Colombia, responder si es necesario expedir una normativa por medio de la cual se regulen las huelgas diferentes a aquella que se genera como consecuencia de un conflicto colectivo, partiendo de la base de que en efecto aquella se requiere, principalmente por la necesidad de brindar seguridad jurídica a los empleados, organizaciones sindicales y empleadores. Luego de realizar una conceptualización general de la huelga en Colombia, de analizar la extensión de los requisitos de la huelga que se genera como consecuencia de un conflicto colectivo a los demás tipos y de contrastar su país con otros 3 países de Latinoamérica, el autor concluye que en efecto se requiere de la emisión de una normativa que regule el procedimiento a seguir cuando se declare cualesquiera de los tipos de huelga aceptados en Colombia, aunque dicha iniciativa debe superar algunos inconvenientes que se presentan en el contexto social y político.

Palabras Clave: Conflicto colectivo, derecho laboral colectivo, huelga, regulación normativa, sindicato.

Introducción

La huelga, tal y como se encuentra concebida en Colombia, es una importante herramienta de la que disponen las organizaciones sindicales, sus afiliados y los empleados en general, para hacer valer sus derechos, tanto individuales como colectivos.

No obstante, la regulación que ha recibido esta institución no le hace justicia a su relevancia dentro del sistema jurídico, pues la mayoría de los tipos de huelga que son actualmente aceptados en Colombia, carecen de regulación procedimental de orden legal o jurisprudencial.

Por lo dicho, este trabajo de investigación aporta a los lectores importantes bases de orden conceptual frente al concepto de huelga, sus tipos, y las exigencias de cada una de ellas, mientras que de manera paralela deja ver la imperiosa necesidad de expedir una normativa que regule la materia.

Ahora bien, el presente trabajo de investigación cuenta con cuatro partes, que se dividen así: en la primera parte se realiza la conceptualización de la huelga y se explica cada una de las modalidades aceptadas en Colombia; en la segunda parte, se examina la posibilidad de hacer extensivos los requisitos de la huelga como consecuencia de un conflicto colectivo a las demás modalidades huelguistas, para lo que se hace un análisis de los factores que llevan a concluir su conveniencia o no; en la tercera parte se investiga, a la luz del derecho internacional, las similitudes y diferencias en la conceptualización de la huelga, ello con 3 países de referencia que son: Argentina, Chile y Perú; y en la cuarta parte se señala si es necesario expedir una normatividad por medio de la cual se regulen las huelgas diferentes a aquella que se genera como consecuencia de un conflicto colectivo.

Finalmente, se ha de poner de presente que el presente escrito desarrolla un paradigma de tipo positivista, en tanto es un escrito de orden conceptual que pretende analizar la necesidad de regulación de las huelgas en Colombia, de tal suerte que esta investigación adquiere un carácter cualitativo por cuanto se encuentra basado en textos de orden legal y jurisprudencial y busca comprender la realidad a partir de necesidades jurídicas presentadas en el contexto colombiano.

Por todo lo anterior y obedeciendo al paradigma y al tipo de investigación, el método empleado es el analítico, en tanto se estudiará, como ya se dijo, la necesidad de regulación de las huelgas diferentes a la contractual en Colombia.

Títulos del Desarrollo del Trabajo

I. Caracterización de las Huelgas en Colombia

En el sistema jurídico colombiano se registra por primera vez el término “huelga” luego de la expedición de la Ley 78 de 1919, en la que se intentó brindar una aproximación conceptual a esta palabra; por lo que se definió a la huelga como el “abandono del trabajo en una o varias fábricas o empresas industriales o agrícolas, abandono convenido o aceptado voluntariamente por un número tal de empleados, obreros o trabajadores, que produzcan la suspensión del funcionamiento de las fábricas o empresas”, imponiendo además dos requisitos que aún hoy representan gran relevancia para entender el concepto de huelga, estos son: i) que el objetivo de la huelga sea mejorar las condiciones retributivas del trabajo y ii) que su ejercicio sea pacífico.

No obstante la anterior aproximación, nada se dijo en aquella ley respecto al trámite previo que se debía presentar para habilitar la declaratoria de la huelga, ni se indicaba el número de representantes de los trabajadores que podrían participar de la solución del conflicto colectivo, por lo que estos vacíos fueron abordados mediante la Ley 21 de 1920, misma que, entre otras cosas, prohibió “*toda cesación de trabajo colectivo*” en aquellas empresas ligadas a la seguridad, salubridad y la vida económica y social de los ciudadanos.

La siguiente mención que se encuentra respecto de la huelga en el sistema jurídico colombiano, data del año 1936, momento para el que se expide el Acto Legislativo 1, que en su artículo 20 eleva a rango constitucional el derecho de huelga y prohíbe expresamente el ejercicio de esta en los servicios públicos.

Posterior a los anteriores desarrollos normativos, se emitieron amplias regulaciones al derecho de huelga, las que se encuentran de manera dispersa en el Decreto 2663 de 1950, la Ley 50 de 1990, la Ley 584 del 2000 y la Ley 1210 de 2008.

En cuanto al desarrollo jurisprudencial del derecho de huelga, conviene mencionar que, en palabras de la Corte Constitucional, este no adquiere el rango de fundamental por sí mismo, aunque si se le otorga gran relevancia por su incidencia en las relaciones colectivas, por lo que, en algunos casos particulares, podría estar relacionada con derechos de orden fundamental tales como el de asociación y el derecho al trabajo (Sentencias T-443 de 1992, C-432 de 1996, C-691 de 2008 y C-858 de 2008).

En lo que tiene que ver con la Corte Suprema de Justicia, se observa en recientes pronunciamientos, dentro de los cuales se destaca la sentencia SL1680 de 2020, que allí se le brinda la connotación de derecho fundamental autónomo, lo que representa una diferencia respecto de la postura actualmente defendida por la Corte Constitucional. En esta sentencia, además, se pone de presente la postura de la Corte Suprema de Justicia respecto de la extensión total de los requisitos contenidos en los artículos 444 y 445 del Código Sustantivo del Trabajo a otras modalidades distintas a la huelga contractual, donde concluye que sería incorrecto afirmar que, de manera absoluta, tal extensión es posible.

Con lo dicho, se ha de resaltar que en la actualidad el derecho a la huelga cuenta con importantes garantías legales y jurisprudenciales que permiten su ejercicio, no obstante, no se cuenta con plena seguridad jurídica respecto a los procedimientos que se deben surtir por parte de los empleados que planteen declarar alguna de las huelgas concebidas en Colombia.

Es claro que la huelga no constituye un fin en sí mismo (y por esto no es la etapa de cierre de un conflicto), sino que es utilizada como medio de presión para que por vía de autocomposición las partes pongan fin a sus diferendos, aunque se

debe destacar que de acuerdo con su dinámica, se pueden presentar algunos daños en su ejecución, a tal punto que se ha sostenido por parte de algunas corrientes de pensamiento, que el ejercicio del derecho de huelga implica causar daño al empresario (Céspedes, 2017), quien debe soportarlo en la medida en que su contraparte en el conflicto soporta otras cargas, como el no devengar salario durante el tiempo que dure la huelga.

Ahora bien, aunque existe en la Organización Internacional del Trabajo -OIT- una aproximación teórica al concepto de huelga, en Colombia contamos con una definición propia, la cual viene dada por el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo.

De aquel mandato legal, se desprende, según Arrieta et. al (2020), que los requisitos de existencia de la huelga son i) la suspensión temporal pacífica de labores, ii) el perseguir un motivo reivindicatorio de carácter económico y profesional y iii) que se agote el procedimiento normativo.

La anterior clasificación representa especial relevancia para este escrito, pues como se observará más adelante, algunas de las huelgas permitidas en Colombia no cumplen, en estricto sentido, con el último de los requisitos planteados, lo anterior a falta de existencia de aquel.

Con todo lo dicho, resulta procedente hacer un recuento de la totalidad de huelgas que en la actualidad se pueden desarrollar en Colombia, no sin antes advertir que la Corte Constitucional, mediante sentencia C-473 de 1994, abrió la posibilidad de la existencia de diferentes tipos de huelga, incluso más allá de las reguladas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Huelga Como Consecuencia de un Conflicto Colectivo

Este primer tipo de huelga es, según las evidencias, el más relevante en la realidad laboral colombiana, ya no por haber sido la primera en concebirse de acuerdo con el recuento histórico realizado líneas atrás, sino porque de esta se alimentan, en cuanto a su procedimiento, los demás tipos de huelga que se

estudiarán en este escrito, lo anterior por ser la única que tiene un procedimiento regulado vía legal y que permite, con claridad, conocer los requerimientos formales para su correcta declaración.

La huelga como consecuencia de un conflicto colectivo se encuentra regulada entre los artículos 441 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que su desarrollo es de orden legal, adicionada con algunos lineamientos jurisprudenciales. Esta modalidad de huelga es la que tradicionalmente se presenta en el marco de las relaciones colectivas del trabajo. Según Arrieta et. al (2020, p. 28), este tipo de huelga *“nace como resultado de un pliego de peticiones no resuelto”*, lo que permite concluir que su existencia solo puede predicarse en aquellos eventos en los que exista un conflicto colectivo, pues solo allí se da aplicación a la presentación de un pliego de peticiones.

En esta misma línea se ubica lo expresado en el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, que habilita la facultad de optar por la declaratoria de este tipo de huelga, solo cuando se concluya la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral.

Huelga Imputable al Empleador

Lo primero que se debe señalar sobre este tipo de huelga, es que, al igual que la huelga que se presenta como consecuencia de un conflicto colectivo, tiene un origen de orden legal.

Sostiene Gnecco (2018, p. 293, 294) que una primera aproximación al derecho de huelga por causas imputables al empleador se presenta en el artículo 9 del Decreto 2351 de 1965, pues allí se *“estableció un derecho de los trabajadores para cesar sus actividades por razones atribuibles al empleador y para reclamar los salarios correspondientes al tiempo del cese”*.

Luego, y como origen normativo aceptado por la mayoría de la doctrina y la jurisprudencia, se tiene lo señalado en el literal e) del artículo 379 del Código

Sustantivo del Trabajo, el cual fue modificado por el artículo 7 de la Ley 584 del 2000.

Si bien la normatividad mencionada da luz a la posibilidad de invocar huelga por causas imputables al empleador, nada se dijo en adelante sobre los aspectos procedimentales de esta huelga, pues la disposición normativa se limitó, desde su creación, a señalar que esta podría presentarse por incumplimiento de las obligaciones *salariales* de los trabajadores, dejando con ello un pobre marco normativo que lejos estaba de brindar seguridad jurídica.

La anterior falencia ha tenido que ser suplida por parte de la jurisprudencia, tarea que ha cumplido la Corte Constitucional mediante la sentencia C-201 de 2002, por medio de la cual se declaró inexecutable la expresión “salario” contenida originalmente en el artículo 7 de la Ley 584 del 2000, esto por considerar que si bien el derecho de huelga no es absoluto, el mismo no puede ser restringido a que el incumplimiento de las obligaciones del empleador sean únicamente aquellas de tipo salarial, pues, señala la corte, *“tal disposición menoscaba los intereses de los trabajadores y el ejercicio del derecho de huelga, en contravía de lo dispuesto en los artículos 53 y 56 de la Constitución”*, lo que llevó a su declaratoria de inexecutable y su consecuente exclusión del ordenamiento jurídico colombiano.

En suma, la huelga por causas imputables al empleador se presenta como consecuencia de un incumplimiento grave de las obligaciones laborales, no obstante el añadir el adjetivo “grave” representa especiales inconvenientes para este tipo de huelga, pues en la actualidad no existe claridad sobre aquellos criterios que se deben usar para definir la gravedad del incumplimiento por parte del empleador y su desarrollo apenas ha sido mencionado en escasas sentencias proferidas por la Corte Suprema de Justicia, dentro de las que se destaca la SL3195 de 2017.

Finalmente, señala Gnecco (2018), que este tipo de huelga entraña un conflicto de naturaleza jurídica en tanto se presentan pugnas en la aplicación o interpretación de un derecho no atendido.

Huelga por Solidaridad

Este tipo de huelga es la primera en tener su origen por vía jurisprudencial, lo anterior por cuanto fue concebida en la sentencia C-201 del año 2002, misma que al definirla, indicó que “la huelga por solidaridad consiste en la facultad que tienen los empleados sindicalizados o no sindicalizados, de participar en la huelga promovida por trabajadores de otra empresa o establecimiento que están inmersos en un conflicto laboral con su empleador. Es, pues, subsidiaria a la huelga principal que promueven los trabajadores directamente afectados”.

En cuanto a su objeto, se tiene que la huelga por solidaridad es, como dijo la Corte Constitucional en el año 2002, de naturaleza subsidiaria, pues su existencia dependerá de una huelga principal que se desee apoyar, la que debería cumplir con los requisitos mínimos de existencia y validez, so pena de que la huelga por solidaridad sea declarada ilegal.

Más allá de la corta mención encontrada en la sentencia señalada, se tiene que este tipo de huelga fue también acogido por la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia SL 868 de 2013, con lo que queda claro que las altas cortes comparten el argumento según el cual el derecho a la huelga debe ser interpretado en sentido amplio, lo que permite que a futuro, si se presentan las condiciones jurídicas para ello, se adopten nuevos tipos de modalidades huelguistas, las cuales deben cumplir, por lo menos, con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por su escasa regulación, la huelga por solidaridad deja profundos interrogantes respecto a su procedimiento, los cuales serán abordados en el capítulo siguiente.

Huelga con Fines Políticos Directamente Conexos

Este tipo de huelga, al igual que la anterior, tiene su origen en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, particularmente en lo señalado en la sentencia C-858 de 2008, quien al estudiar la procedencia de la huelga política, descartó la existencia de la misma pero admitió, con apoyo en lo conceptuado por el Comité de Libertad Sindical, que dada la naturaleza de las organizaciones sindicales y su tendencia especialmente política, se podría presentar una denominada *huelga política mixta*, para lo que concluyó, respecto al tipo de huelga que nos ocupa, que aquellas son válidas siempre que con ellas se aborden “*posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión.*”

De lo anterior se desprende que este tipo de huelga no podrá aplicar para cualquier reclamo de orden político, pues aquello escapa a las relaciones laborales colectivas y al derecho de huelga consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, por lo que en el evento en que no se persigan fines relacionados con la actividad, ocupación, oficio o profesión de los huelguistas, no quedaría opción diferente a la de declarar su ilegalidad.

Huelga Sorpresa

Finalmente, tenemos la que ha sido denominada por la jurisprudencia como “*huelga sorpresa*” la que a pesar de tener un origen doctrinario, fue tratada por primera vez en la Sentencia 58697 del 12 de diciembre de 2012, pronunciamiento en el que la Corte Suprema de Justicia parece darle connotaciones similares a las propias de la huelga imputable al empleador, solo que reconociendo que la huelga sorpresa pueda ser declarada sin cumplimiento de requisitos previos, ello por razones de urgencia o necesidad, los que pueden verse materializados en la gravedad de los incumplimientos presentados por el empleador.

Resulta preocupante como dos de los tipos de huelga mencionados, es decir, la imputable al empleador y la sorpresa, requieren que el incumplimiento o las

omisiones del patrono sean graves, lo que tal y como se dijo en líneas anteriores, genera un amplio espectro de inseguridad jurídica.

Luego, por medio de la sentencia SL 1450 de 2018, se decantó que este tipo de huelga sería admisible principalmente en actividades laborales que “*ponen en grave peligro la vida y la integridad de los trabajadores*” (Arrieta et al. p. 52, 2020), lo que se traduce en aquellas medidas que vayan en contravía de los estándares mínimos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

II. Requisitos de las Huelgas en Colombia: Extensión de las Exigencias de la Huelga como Consecuencia de un Conflicto Colectivo a las Demás Modalidades Huelguistas

De acuerdo con lo señalado en el capítulo primero, se tiene que, en Colombia, para que una huelga pueda ser considerada como tal, requiere de tres requisitos principales, que por su relevancia se recuerdan en este punto: i) la suspensión temporal pacífica de labores, ii) el perseguir un motivo reivindicatorio de carácter económico y profesional y iii) que se agote el procedimiento normativo.

En el presente capítulo se abordará el tercero de ellos, pues es quizá el que, en la práctica, resulta más complejo de identificar al momento de estudiar la legalidad o ilegalidad de una huelga. Se hablará entonces del procedimiento normativo que se debe agotar por parte de los huelguistas.

Ya se anticipaba en este escrito que algunas de las huelgas existentes en Colombia no cumplían, en estricto sentido, con el requisito que ahora nos ocupa. Este incumplimiento no se da por el nivel de exigencia de los lineamientos normativos, sino por un motivo bastante más preocupante para la seguridad jurídica del país: el procedimiento normativo no existe para el total de tipos de huelga actualmente aceptados.

Resulta entonces curioso que el artículo 429 del C.S.T., en su taxatividad exija el cumplimiento de los “*trámites establecidos en el presente título*” pero cuando se quiere recurrir a ellos, estos no se encuentran claramente determinados para la mayoría de las modalidades de huelga que hoy existen en Colombia.

Lo anterior llevó a que se estableciera, vía jurisprudencial, un criterio de compatibilidad en el que se hacen extensivos los requisitos exigidos para la huelga como consecuencia de un conflicto colectivo a los demás tipos de huelga, siempre que estos se ajusten a la naturaleza propia de la huelga destinataria, por compatibilidad, de los requisitos.

Por lo dicho, se debe tener claridad respecto de aquellos procedimientos que inevitablemente debe cumplir una huelga como consecuencia de un conflicto colectivo, esto para estudiar la viabilidad de exigir cada uno de ellos en las demás modalidades huelguistas. La huelga como consecuencia de un conflicto colectivo se denominará en adelante “*de referencia*”.

Agotamiento de Etapa de Arreglo Directo

Este requisito, que deviene de lo señalado en el título II, capítulo II, del Código Sustantivo del Trabajo, por regla general no podría hacerse extensivo a las demás modalidades de huelga, pues es precisamente esta exigencia la que le da la categoría a la huelga de referencia, no obstante, teniendo en cuenta que la huelga por solidaridad requiere que la huelga que se apoya cumpla con los requisitos de la huelga de referencia, se determinará, para el presente escrito, que la exigencia de agotamiento de etapa de arreglo directo también se hace extensivo a la huelga por solidaridad, aclarando, desde ya, que dicho acercamiento no se presenta entre los huelguistas solidarios y su empleador, sino, como se dijo, entre los huelguistas que son apoyados y el empleador de aquellos.

Término Para Declarar la Huelga

El párrafo segundo del artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, exige, para la huelga de

referencia, que aquella sea decidida “*dentro de los diez días hábiles siguientes a la terminación de arreglo directo*”, lo que lleva a concluir que este requisito debe recibir el mismo tratamiento que el brindado al analizado anteriormente, por lo que basta ratificar que esta exigencia solo es exigible para la huelga de referencia y la huelga por solidaridad.

Votación de la Huelga en Asamblea General y Exigencia de Quorum

Estos requisitos también se encuentran contenidos el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo. A partir de este punto se encuentra un alto nivel de indeterminación, pues algunas de las huelgas que fueron detalladas en el capítulo 1 de este escrito, ni siquiera fueron dotadas de lineamientos claros desde su concepción jurisprudencial, por lo que se debe realizar un análisis de los hechos que dan origen a la huelga para determinar si los requisitos de la huelga de referencia le son extensivos, o si por el contrario dada la naturaleza de la huelga respecto de la que se busca hacer la validación, no es posible cumplir con el criterio de compatibilidad.

Ahora bien, de acuerdo con lo señalado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 12 de diciembre de 2012 (rad. 58697), el requisito de votación de la huelga en asamblea general bien puede exigirse para la huelga imputable al empleador, lo que concluye al mencionar lo siguiente:

“No hay duda que las reglas legales atrás señaladas para la huelga propia de un conflicto colectivo económico, también deben cumplirse para esta segunda posibilidad de la cesación colectiva de labores por incumplimiento de las obligaciones, pues frente a una huelga ya votada y decidida, el plazo para su ejecución, que debe darse (2) días hábiles transcurridos su declaración sin pasar de los diez (10) días hábiles después (Art. 445 del C.S. del T) igualmente puede facilitar que el empleador cese el incumplimiento de sus obligaciones para con sus asalariados y en consecuencia se allane a sujetarse al ordenamiento jurídico en sus relaciones laborales con sus servidores”

Similar suerte ha corrido la huelga por solidaridad, pues el análisis de la exigencia de la votación en la huelga en asamblea general fue objeto de estudio de la Corte Suprema de Justicia, quien en sentencia SL2953 del año 2014, estableció la obligatoriedad de cumplir con este requisito.

En cuanto a la huelga con fines políticos directamente conexos, no se cuenta a la fecha con un pronunciamiento jurisprudencial respecto a la exigencia de este requisito, pero en una esfera lógica y de entendimiento del funcionamiento de las organizaciones sindicales, además observando que las consecuencias de la declaratoria de una huelga afecta de manera directa a todos los asociados de la organización sindical y/o a todos los trabajadores (dependiendo de si el sindicato es minoritario o mayoritario), se puede concluir válidamente que es necesaria la votación de la huelga por parte de la asamblea general, cumpliendo evidentemente con el quorum necesario para tener esta determinación como válida.

Finalmente, frente a la huelga sorpresa, se ha de tener en cuenta que por sus particularidades y la urgencia con que ha de ser declarada, no se debe exigir el cumplimiento estricto de la votación de un cuerpo colegiado, y mucho menos sujetarla a la aquiescencia de la mayoría, pues las graves omisiones del empleador bien podrían afectar únicamente a dos o tres personas, quienes no podrían esperar a que por parte de la asamblea general se cumplan las ritualidades exigidas mientras ellos encuentran amenazada de manera grave su propia seguridad, partiendo, claro está, de que este tipo de huelga fue concebida, de momento, ante incumplimientos de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Término Para Iniciar la Huelga Luego de Declarada

Este requisito se encuentra contenido en el numeral 1º del artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo y señala que “la cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después.”

En principio, esta exigencia debería aplicarse a la totalidad de las huelgas actualmente conocidas, pues su objetivo, de acuerdo con Arrieta et. al (2020), es el de permitirle al empleador prepararse para el cese de actividades venidero, no obstante, se debe verificar si de acuerdo con las motivaciones de cada una de las huelgas, se debe agotar esta formalidad.

En lo que tiene que ver con la huelga imputable al empleador, basta con mencionar nuevamente la sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia el día 12 de diciembre de 2012 (rad. 58697), pues de lo transcrito en líneas anteriores se encuentra que este requisito también es predicable para este tipo de huelga.

En cuanto a la huelga por solidaridad, nada se menciona en su fuente de creación respecto al cumplimiento de este requisito, aunque siguiendo el criterio de compatibilidad, nada obsta para que esta exigencia pueda predicarse también de este tipo de huelga, lo que ayuda a brindar una pequeña porción de seguridad jurídica en una modalidad de huelga que se caracteriza por su incertidumbre, esto dado su escaso desarrollo y amplio espectro de escenarios en los que podría darse.

Similares consideraciones a las anteriores deben mencionarse respecto de la huelga con fines políticos directamente conexos, pues, aunque no se han emitido pronunciamientos jurisprudenciales que regulen la materia, nada impide que se exija este requisito, pues no hay argumentos para desvirtuar su compatibilidad.

Respecto a la huelga sorpresa, al ser quizá la más especial de las modalidades huelguísticas, se le permiten algunas concesiones, mismas que vienen dadas, como se ha mencionado, por la urgencia de tutela de los derechos alegados, con lo que se puede afirmar válidamente que este tipo de huelga no requiere que se dé cumplimiento a un término específico después de declarada.

Huelga Ordenada y Pacífica

El artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo exige que una vez declarada la huelga, esta “*debe efectuarse en forma ordenada y pacífica*”. Si bien la parte inicial del artículo mencionado sujeta esta exigencia al cumplimiento de los

procedimientos previos de arreglo directo y conciliación, sería erróneo afirmar que dicha exigencia debe predicarse únicamente de la huelga de referencia, pues hacerlo permitiría que en los demás tipos de huelga se admita la violencia. Por lo dicho, no se debe perder de vista que el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, al definir la huelga, la sujetó a la “*suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo*”, lo que resulta extensible, por su generalidad, a la totalidad de las modalidades de huelga.

Término Máximo de Duración de la Huelga

De acuerdo con lo señalado en el numeral 4º del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 63 de la Ley 50 de 1990, el término máximo de duración de la huelga es de 60 días, momento para el que, si persisten las diferencias, se deberán activar mecanismos autocompositivos o heterocompositivos para que sea en esa esfera en donde encuentre solución el conflicto. Este requisito encuentra un altísimo grado de incertidumbre, pues los pronunciamientos jurisprudenciales nada han mencionado respecto a aquel en ninguna de las modalidades de huelga diferentes a la contractual.

Ante lo anterior y aplicando el criterio de compatibilidad, se tiene que en la huelga por causas imputables al empleador, en principio, bien podría exigirse este requisito, pero no se puede perder de vista que, por la naturaleza del incumplimiento presentado, el conflicto nunca podría ser ventilado ante un tribunal de arbitramento, lo que implicaría que una vez agotados los 60 días de duración de la huelga y si aún el empleador no ha cumplido con sus obligaciones, los trabajadores quedarían desprotegidos, lo que no es aceptable y no puede ser permitido por un derecho de línea tuitiva en el que una de sus principales características es la de aceptar que el trabajador es la parte débil de la relación laboral. Ante esto, resulta razonable afirmar que este tipo de huelga no se encuentra limitada a los 60 días señalados en el fundamento normativo citado.

Diferente escenario se presenta en la huelga por solidaridad, en la que se requiere que la huelga principal cumpla con las etapas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y por tanto, resulta razonable señalar que también encuentra el límite de duración que en este aparte se discute.

En cuanto a la huelga con fines políticos directamente conexos, también se podría pensar que nada impide que se cumpla con el criterio de compatibilidad, pero ante la imposibilidad de conocer del conflicto por parte de un tribunal de arbitramento y con el ánimo de brindar garantías a los trabajadores, se concluirá, al igual que en la huelga por causas imputables al empleador, que este requisito no es exigible a la huelga con fines políticos directamente conexos, pues limitar en tiempo la duración de la huelga sin que previamente exista un procedimiento claro para que, una vez llegado el plazo brindado sin que se llegue a una solución, implicaría hacer nugatorio este derecho.

La anterior consideración se hace aún más fuerte ante la huelga sorpresa, cuyo fin es altamente relevante desde el punto de vista constitucional, por lo que no debe limitarse la duración de esta huelga más allá del cumplimiento del empleador de sus obligaciones.

Mecanismos de Autocomposición e Intervención de la Subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

Ante este punto, debe señalarse que dados los conflictos presentados en la esfera de las relaciones laborales y ante la imposibilidad de las partes de llegar a acuerdos que brinden satisfacción a la totalidad de las partes en disputa, siempre será valioso contar con la intervención de un tercero que abogue por el acercamiento entre las partes y brinde alternativas de solución, por lo que sin importar el tipo de huelga presentada, resulta importante contar con esta posibilidad, misma que hoy no encuentra fundamento en el desarrollo legal o jurisprudencial de las huelgas analizadas.

Con el ánimo de brindar una descripción gráfica de lo aquí señalado, se propone el siguiente cuadro:

Tabla 1.

Aplicabilidad de los requisitos de la huelga de referencia a los demás tipos de huelga.

	Huelga como consecuencia de un conflicto colectivo	Huelga imputable al empleador	Huelga por solidaridad	Huelga con fines políticos directamente conexos	Huelga sorpresa
Agotamiento de etapa de arreglo directo	✓	✗	✓	✗	✗
Término para declarar la huelga	✓	✗	✓	✗	✗
Votación de la huelga en asamblea general y exigencia de quorum	✓	✓	✓	✓	✗
Término para iniciar la huelga luego de declarada	✓	✓	✓	✓	✗
Huelga ordenada y pacífica	✓	✓	✓	✓	✓
Término máximo de duración de la huelga	✓	✗	✓	✗	✗
Mecanismos de autocomposición e intervención de la subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales	✓	✓	✓	✓	✓

Fuente: elaboración propia

III. Regulación de las Huelgas en Otros Países Latinoamericanos: Argentina, Chile y Perú

Dado que en los anteriores capítulos se ha brindado una descripción y análisis de los tipos de huelga conceptualizadas y admitidas en Colombia, así como los requisitos para la declaratoria de cada una de ellas, ahora resulta conveniente, a la luz de las regulaciones propias de diferentes países latinoamericanos, identificar qué tantas diferencias se presentan entre nuestro ordenamiento jurídico y los demás países, para lo que se tomarán 3 países para llevar a cabo este estudio, estos son: Argentina, Chile y Perú, mismos que fueron elegidos por presentar similitud respecto del desarrollo que ha nivel histórico ha tenido la regulación de la huelga, es decir, pasaron todos por un periodo de prohibición, que poco a poco y como consecuencia de la intervención de organismos internacionales y de la aceptación de las libertades colectivas, cambió a un periodo de aprobación y regulación. Adicionalmente se tiene que los 3 países elegidos presentan una definición del concepto de huelga similar al que hoy se tiene en Colombia, por lo que, en principio, deberían encontrarse parecidos en los tipos de huelga explorados en estos países.

Argentina

Sea lo primero indicar que en este país, bajo una noción que se suele entender como tradicional, orgánica o contractualista, se define la huelga como “un cese o abstención total de la prestación laboral, colectivo y concertado, sin presencia de los trabajadores en los establecimientos o lugares de trabajo, quedando al margen de ella cualquier comportamiento distinto del estrictamente omisivo de la labor, cuyo objetivo o finalidad ha de consistir en el planteamiento de reivindicaciones de orden laboral o profesional, y su destinatario no puede ser otro que el empleador” (Corte, 1991, p. 55).

No obstante, la definición de huelga en Argentina no es pacífica, pues existen corrientes que abogan por su penalización o abolición del derecho positivo y su erradicación de la sociedad. El máximo exponente del anterior pensamiento en ese país fue Arturo Sampay, quien sostenía su postura afirmando que es “evidente que la huelga implica un rompimiento en el orden jurídico establecido, que, como tal,

tiene la pretensión de ser un orden justo, y no olvidemos que la exclusión del recurso a la fuerza es el fin de toda organización social” Sampay (Citado en Staforini, 1951, 359-367).

Con lo dicho, a efectos de este escrito y teniendo en cuenta la amplia aceptación que recibe esta definición de la comunidad jurista Argentina, se entenderá por huelga lo dictado por el abogado Luis Ramirez Bosco (1991), quien la define como “la abstención total de trabajar; para lograr un objetivo próximo al contenido posible de un contrato de trabajo individual (es decir, con frecuente exclusión de las huelgas que persiguen fines políticos); como resultado de la decisión previa o la intervención de un sindicato jurídicamente organizado; requisito este último, exigido por la jurisprudencia de manera generalizada —y cabría agregar “acentuada”, en la medida que muchos fallos han exigido la posesión de personería gremial—, al que considera susceptible de revisión”. (Ramírez, 1991, p. 25-26).

Así, es claro que la anterior definición guarda estrecha relación con la que se encuentra acogida en Colombia, es decir, cumple con los 3 elementos que fueron descritos en el capítulo 1 y que son, para Colombia, que confluyan i) la suspensión temporal pacífica de labores, ii) el perseguir un motivo reivindicatorio de carácter económico y profesional y iii) que se agote el procedimiento normativo.

Ahora, en cuanto a las modalidades de huelgas que han sido estudiadas en ese país (sin que necesariamente ello implique su aceptación por parte de la legislación interna, tal y como se explicará más adelante), se encuentran las siguientes:

- Huelga general
- Huelgas de simpatía y de solidaridad

Es importante resaltar que la huelga general es aquella aplicable a los conflictos colectivos (en donde también se dispone de un procedimiento claro). De acuerdo con lo señalado en el artículo 24 de la Ley 25.877 de 2004, esta huelga solo encuentra su límite en actividades que puedan ser consideradas como servicios

esenciales, en donde se “deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción”. Esta normatividad general guarda relación con aquella que en este escrito se ha denominado “huelga como consecuencia de un conflicto colectivo” y por tanto se concluye que tanto Argentina como Colombia, comparten la conceptualización y aceptación de este tipo de huelga.

Por otra parte, la huelga de simpatía y solidaridad ha sido, al igual que en Colombia, de concepción jurisprudencial, aunque de poca aceptación en Argentina, pues los escasos pronunciamientos encontrados dan cuenta de un amplio nivel de resistencia a su existencia, por lo que dicha modalidad aún encuentra un alto nivel de indeterminación en cuanto a su aceptación o no.

En resumen, podemos señalar que las modalidades huelguistas que comparten conceptualización en Colombia y Argentina, son las siguientes:

Tabla 2.

Colombia-Argentina.

	Huelga como consecuencia de un conflicto colectivo	Huelga imputable al empleador	Huelga por solidaridad	Huelga con fines políticos directamente conexos	Huelga sorpresa
Colombia	✓	✓	✓	✓	✓
Argentina	✓	✗	✓	✗	✗

Fuente: elaboración propia

Resulta curioso el limitado número de modalidades de huelga que se han explorado en Argentina, más si se conoce de la realidad histórica y política del país, la cual da cuenta de un país golpeado por decisiones gubernamentales no acertadas y que impactan de manera directa los trabajadores y sus derechos.

Chile

Las corrientes doctrinarias chilenas han dividido el concepto de huelga en dos, el primero de ellos denominado como “tradicional” y el segundo llamado “moderno”.

La definición del concepto tradicional más precisa, se encuentra contenida en uno de los escritos del jurista Sergio Gamonal Contreras, quien ha señalado que la huelga es una “abstención colectiva de trabajo, donde la cesación de las labores es total, de carácter indefinido hasta que el conflicto no sea resuelto, sin que sean admisibles suspensiones en su ejecución” (Gamonal, 2011, p. 379).

Por otra parte, la definición moderna ha entendido la huelga como “la medida de autotutela básica de los trabajadores, consistente en la perturbación del proceso productivo del empresario para el que se presta el trabajo, a través de la realización de diversos comportamientos posibles y, principalmente, de la abstención o cesación del trabajo, decididos en forma concertada y ejercidos colectivamente por los trabajadores para la defensa de sus intereses” (Palomeque et al, 2008, p. 424).

Sin duda, la definición que más se ajusta al concepto colombiano de huelga es la entendida como “moderna” por los juristas chilenos, ello pues allí se dilucidan fácilmente los tres elementos esenciales que se describieron en el capítulo primero de este escrito.

Se debe destacar que el tratamiento de la huelga en Chile, al igual que en Colombia, ha vivido tres momentos principales, estos son; la prohibición, la tolerancia y la legitimación.

Así mismo se resalta, por lo importante del antecedente, que el primero de estos momentos se vivió a partir de la promulgación de la ley 12.927 de 1958, que recibió el nombre de “Ley de Seguridad Interior del Estado” y que se encargó de agregar como delito contra la normalidad de las actividades nacionales “toda interrupción o suspensión colectiva, paro o huelga de los servicios públicos o de utilidad pública; o en las actividades de la producción, del transporte o del comercio producidos sin sujeción a las leyes y que produzcan alteraciones del orden público

o perturbaciones en los servicios de utilidad pública o de funcionamiento legal obligatorio o daño a cualquiera de las industrias vitales, constituye delito y será castigado con presidio o relegación menores en sus grados mínimo a medio.”.

Según el escrito académico denominado “modalidades de huelga” realizado por Gabriel Pizarro Montecinos y publicado en el año 2016, un indicativo del estado de la Constitución Política de un país es la regulación que ella contenga sobre las huelgas, por lo que a criterio de Pizarro (2016), Chile en esta materia deja mucho que desear debido a que su Carta Magna se limita a establecer en qué supuestos se encuentra prohibida la huelga.

Ahora bien, en Chile se ha hablado (sin que necesariamente ello implique su aceptación por parte de la legislación interna) de las siguientes modalidades de huelga:

- Huelga laboral.
- Huelga política o no profesional.
- Huelga solidaria o de apoyo.

En cuanto a la huelga laboral, se debe mencionar que comparte las características de la que en Colombia se entiende como “huelga como consecuencia de un conflicto colectivo”. En Chile, la legislación solo admite como legal este tipo de huelga.

En cuanto a la definición de la huelga política o no profesional, se toma la proveniente de la legislación española, puntualmente la contenida en el Artículo 11, literal a) del Real Decreto Ley 17 de 1977, el cual indica que existe este tipo de huelga “cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados”. No obstante, la breve conceptualización expuesta, se denota que la realidad jurídica de Chile tiene una amplia resistencia contra esta modalidad de huelga y que además no comparte los requisitos establecidos en Colombia para la huelga con fines políticos directamente conexos.

Finalmente, la huelga solidaria o de apoyo comparte las características esenciales de la huelga por solidaridad existente en Colombia, aunque al igual que la huelga política o no profesional, no se encuentra debidamente reconocida en la legislación chilena, pero si se han realizado algunos intentos de conceptualización y es por ello por lo que se incluyen en el presente escrito.

A manera de compilación, se señala que las modalidades huelguistas compartidas entre Colombia y Chile, son las siguientes:

Tabla 3.

Colombia-Chile

	Huelga como consecuencia de un conflicto colectivo	Huelga imputable al empleador	Huelga por solidaridad	Huelga con fines políticos directamente conexos	Huelga sorpresa
Colombia					
Chile					

Fuente: elaboración propia.

Se reitera que la anterior relación no describe las modalidades de huelga aceptadas por la legislación del país con el que se compara (pues sabemos que en Colombia si están aceptadas), sino la relación de las modalidades huelguistas que han sido estudiadas en cada país, dejando con ello ver que Colombia ha explorado la mayor cantidad de tipologías de huelga respecto de los países estudiados hasta ahora.

Perú

En Perú, el derecho de huelga se encuentra, al igual que en la legislación colombiana, contemplado desde su Constitución Política. Es así como el artículo 28

de la Carta Magna peruana, señala que *“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga”*.

En la normatividad peruana, se encuentra la definición de huelga en el artículo 72 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, el cual es llamado “texto único ordenado de la ley de relaciones colectivas de trabajo”. En el mencionado Decreto Supremo, se define huelga como *“la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo.”*

En cuanto a la definición general de huelga, se observan amplias similitudes con la contenida en la legislación colombiana, no obstante, al continuar con la lectura del Decreto Supremo señalado en el párrafo anterior, prontamente se encuentra lo contemplado en el artículo 81, el cual se encarga de enlistar las denominadas *“modalidades irregulares”* que tienen como consecuencia, en concordancia con lo normado en el artículo 84, la declaratoria de su ilegalidad. Esto último anticipa que la legislación peruana solo permite la huelga como consecuencia de un conflicto colectivo.

Es importante advertir que lo contemplado en el artículo 81 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR ha sido objeto de pronunciamientos por parte del Comité de Libertad Sindical, quien consideró que *“al examinar alegatos según los cuales las modalidades irregulares de huelga, tales como la paralización intempestiva, trabajo a desgano, a reglamento, etc., no están amparados por la legislación, el Comité ha considerado que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica”*.

Ahora, el hecho de que en Perú solo sea admitida una modalidad de huelga, no implica que por la doctrina no se hayan realizado aproximaciones a diferentes modalidades de esta, pues de acuerdo con los escritos académicos consultados, principalmente el llamado *“propuesta normativa para la inclusión de las modalidades*











atípicas de la huelga en nuestro ordenamiento jurídico” del autor Carlos Ernesto Ciriaco (2018), se han documentado los siguientes tipos de huelga:

- Huelga profesional.
- Huelga política.
- Huelga por solidaridad.
- Huelga laboral (por motivos económicos o jurídicos).

Seguramente las anteriores modalidades resulten familiares, pues comparten varias de las aceptadas en la legislación colombiana, por lo que, siguiendo la dinámica de este escrito, a continuación, se presenta la comparación de las huelgas exploradas en ambos países:

Tabla 4.

Colombia-Perú.

	Huelga como consecuencia de un conflicto colectivo	Huelga imputable al empleador	Huelga por solidaridad	Huelga con fines políticos directamente conexos	Huelga sorpresa
Colombia					
Perú					

Fuente: elaboración propia.

A nivel de conclusión, se puede señalar que Colombia es el país latinoamericano que, del grupo analizado, presenta mayor estudio en cuanto a las modalidades de huelga, así mismo, es el país que más modalidades de huelga admite.

IV. ¿Es necesario Expedir una Normatividad por Medio de la Cual se Regulen Procedimentalmente las Huelgas Diferentes a Aquellas que se Presentan Como Consecuencia de un Conflicto Colectivo?

Este capítulo se centrará en analizar, desde la realidad colombiana, la necesidad de reglamentar el ejercicio de las huelgas diferentes a aquellas que se

presentan como consecuencia de un conflicto colectivo, pues tal y como se dejó ver desde el segundo capítulo, estas demuestran un amplio nivel de indeterminación jurídica.

Este análisis se presentará desde dos frentes, estos son: i) la necesidad de brindar seguridad jurídica a los empleadores, empleados y organizaciones sindicales y, ii) el momento político y social que en la actualidad atraviesa el país.

Previo a realizar el estudio, conviene conocer que, Carlos Alberto Cárdenas Sierra, al momento de mencionar las diferencias propuestas por Hans Kelsen respecto de los conceptos “*norma jurídica*” y “*regla de derecho*”, precisó que las normas jurídicas tienen las siguientes características: i) imponen obligaciones y confiere derechos subjetivos, ii) son un acto de voluntad, iii) encuentra dos divisiones, a saber, la norma primaria que establece la relación entre el hecho ilícito y la sanción y la norma secundaria que prescribe la conducta o el comportamiento que los sujetos deben realizar para evitar la sanción (Cárdenas, 2006, p. 154.)

La anterior descripción resulta relevante si se tiene en cuenta la cantidad de actores a los que impacta la decisión de declarar o no una huelga, pues dependiendo de la legalidad de la declaratoria (que debe ser calificada por un juez laboral), se genera una serie de consecuencias jurídicas de grandísima relevancia, que son, por mencionar algunas, la posibilidad de finalizar el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa o la de solicitar la disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, todas estas posibles si se declara la ilegalidad de la huelga.

Así, resulta lógico pensar que aquellas personas (tanto naturales como jurídicas) involucradas en el desarrollo de una huelga, requieren, en cumplimiento del principio de legalidad, conocer claramente aquellas exigencias que se deben cumplir, para con base en ellas adoptar las decisiones que consideren que mejor representan sus intereses.

Pues bien, el lector que ha llegado a este punto fácilmente concluirá que en Colombia se echa de menos la claridad procedimental que una figura jurídica tan importante como la huelga requiere, lo que lleva a que las organizaciones sindicales que pretendan declarar una huelga diferente a la contractual, no tengan certeza de las exigencias de la modalidad de huelga por la que optaron, más cuando el criterio de compatibilidad, mencionado en el capítulo segundo, no cuenta con un desarrollo jurisprudencial claro. Todo lo mencionado anteriormente amenaza directamente uno de los principios fundantes del derecho, este es, el de la confianza legítima.

Así, resulta conveniente entonces, en términos de seguridad jurídica, que en Colombia se emita una normatividad por medio de la cual se regulen procedimentalmente la totalidad de las huelgas aceptadas legal y jurisprudencialmente, pues ello incluso permitiría que las organizaciones sindicales, conociendo con claridad las exigencias que deben cumplir, se animen a agotar esta vía de presión, que como se dijo en líneas anteriores, no debe entenderse como un fin en sí mismo.

Pese a la anterior conclusión, la falta de regulación de la totalidad de las modalidades de huelga fue una constante en los países estudiados, lo que podría explicarse con el rechazo de esta medida a nivel social, principalmente por parte de las organizaciones sindicales y de sus afiliados; problemática que demuestra conocer la Corte Suprema de Justicia en la ya citada Sentencia SL1680 de 2020.

En términos de la realidad política y social colombiana, es común escuchar lo que ya mencionaba Ermida Uriarte en el año 2012, esto es, que “*aquello que se regula, se limita*”, por lo que la sociedad tiende a rechazar la expedición de normatividad sobre cualquier temática que considere podría afectarla, lo que sumado a la amplia cantidad de desinformación que se presenta en los medios de comunicación tradicionales y no tradicionales, arroja como resultado la resistencia a la aplicación de medidas que de manera general resultan beneficiosas.

A lo anterior se suma el nivel de desconfianza que actualmente demuestra el país en el ámbito político, pues según la última encuesta realizada por el Centro de Investigación y Asesoría de Mercado INVAMER (2021), el presidente de la República, Dr. Iván Duque Márquez, cuenta con un porcentaje de desaprobación del 67.6%, lo que se ve agravado por el preocupante 76.6% de personas encuestadas que consideran que el país va por mal camino.

En el anterior escenario, siquiera proponer una regulación completa del derecho de huelga podría ser considerado como una estrategia política que, por lo dicho en líneas anteriores, no sería de buen recibo y por tanto empeoraría la impresión que la sociedad tiene sobre el camino que está tomando el país, decisión que difícilmente sea apoyada desde el punto de vista político y por tanto inviable en la mayoría de los escenarios en los que se puede dar, esto sin ver que tal regulación solo podría ser una manifestación del principio de progresividad.

Para finalizar con las esperanzas de una regulación sobre la materia de estudio, se tiene la reacción social que han tenido las últimas intenciones de regulaciones normativas, dentro de las cuales se destaca el denominado "*Paro Nacional 21N*" dado en el año 2019, cuya continuación se presentó en los años 2020 y 2021 (con motivaciones adicionales).

No es un secreto que la convocatoria del paro nacional dado en el año 2019 se presentó, en principio, por parte de las centrales obreras, mismas que también participaron de la convocatoria del paro nacional que se dio durante los años 2020 y 2021, cuya principal motivación fue el rechazo hacia la reforma tributaria, pero que durante su ejecución se sumó el rechazo a la llamada reforma a la salud.

El anterior activismo político por parte de las centrales obreras da cuenta de su cerrada posición al cambio normativo, misma que posiblemente se haría extensiva hacia la expedición de una regulación procedimental de la totalidad de las huelgas aceptadas legal y jurisprudencialmente en Colombia.

Ante el anterior panorama, difícilmente algún sector político se atreva a presentar alguna propuesta de regulación sobre el derecho de huelga, la que dicho sea de paso, deberá ser por vía de ley estatutaria, lo anterior teniendo en cuenta la categoría de derecho fundamental que en algunas situaciones recibe el derecho de huelga (de acuerdo con lo analizado en el capítulo 1), lo que lleva a que se debe cumplir con las formalidades señaladas en el artículo 153 de la Constitución Política de Colombia y que han sido desarrolladas de manera más amplia por la Sentencia C-951 de 2014 de la H. Corte Constitucional.

Todo lo dicho no es más que la explicación del por qué no se ha siquiera propuesto una regulación sobre el tema de este escrito, pero ello no implica que su necesidad no sea evidente, pues este estudio no ha hecho más que dejar ver los amplios vacíos que se presentan al momento de pretender entender completamente el desarrollo de cualquier tipo de huelga.

A manera de cierre del presente trabajo académico, se invita a reflexionar sobre aquellos puntos sobre los que, como sociedad, se les están brindando mayor relevancia, pues si bien hay temáticas que se encuentran abiertas al debate político, otras, como las que fueron abordadas en este escrito, representan una necesidad manifiesta de la sociedad y deben ser un aliciente para brindar seguridad jurídica a los miembros de esta; un objetivo que se observa cada vez más difuso en la realidad colombiana.

Conclusiones

1- En Colombia, el derecho de huelga ha tenido un importante desarrollo legal, no obstante, en los últimos tiempos ha cobrado mayor importancia la jurisprudencia emitida por las altas cortes, dado que por esa vía se han concebido diferentes tipos de huelga, las cuales se han implementado con el ánimo de atender la realidad social.

2- Pese a la intención proteccionista que se desprende de los pronunciamientos que crearon las huelgas de origen jurisprudencial, su falta de regulación puede llevar a que ese derecho se vea vulnerado o invocado sin el

cumplimiento de los requisitos que, por vía de compatibilidad, se puedan exigir, peligro este que ya es conocido por la Corte Suprema de Justicia y que es puesto en evidencia en la sentencia SL1680 del año 2020, en el que esta última señala de manera enfática que la falta de regulación de los tipos de huelga diferentes a la contractual, no impide su ejercicio, además pone de presente la imposibilidad de extender la totalidad de los requisitos contenidos en los artículos 444 y 445 del Código Sustantivo del Trabajo a las huelgas diferentes a aquella que se desarrolla como consecuencia de un conflicto colectivo.

3- La falta de regulación de las huelgas por solidaridad, políticas con fines directamente conexos y sorpresa, además de transgredir los principios de legalidad, de progresividad y de confianza legítima, podría representar consecuencias jurídicas importantes en contra de los trabajadores, las organizaciones sindicales e incluso los empleadores.

4- De los países estudiados, se puede concluir que, en comparación con Colombia, este último ha aceptado la ejecución de huelgas diferentes a aquella que se presenta como consecuencia de un conflicto colectivo, lo que no se predica de los demás países analizados.

5- Dado el alto nivel de indeterminación e incertidumbre respecto de los requisitos exigidos para declarar una huelga diferente a la que se presenta como consecuencia de un conflicto colectivo, se requiere la expedición de una ley estatutaria que regule la materia, no obstante, esta iniciativa requiere de un importante apoyo político y que su socialización ante la ciudadanía se realice de manera asertiva.

Referencias

Argentina. (2004). Artículo 24 de la Ley 25.877 de 2004. Régimen Laboral.

Arrieta, E., et. al. Manual Sobre Relaciones Laborales Colectivas: 2. Huelga. *Colección Trabajo y Sociedad*. ANDI. Recuperado de: <http://www.andi.com.co/Uploads/Manual%20sobre%20relaciones%20laborales%20colectivas%20%20Huelga%20CESLA%20ANDI.pdf>

Capítulo II. Código Sustantivo del Trabajo.

Cárdenas, C. (2006). Tomás de Aquino-Hans Kelsen: Teoría de la “Norma Jurídica” y de la “Regla de Derecho”. *Hallazgos* (6), 149-161. Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413835165010>

Céspedes, C. (2017). El Daño Lícito y el Derecho de Huelga. *Revista de Derecho* 47: 250-289. Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n47/0121-8697-dere-47-00250.pdf>

Chile. (1958). Ley 12.927 de 1958. Seguridad Interior del Estado.

Ciriaco, C. (2018). Propuesta Normativa Para la Inclusión de las Modalidades Atípicas de la Huelga en Nuestro Ordenamiento Jurídico. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de:
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16026>

Colombia. Artículo 153 de la Constitución Política.

Colombia. Artículo 379. Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia. Artículo 429. Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia. Artículo 441. Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia. Artículo 444. Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia. Numeral 1º del artículo 445. Código Sustantivo del Trabajo

Colombia. Artículo 446. Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia. Numeral 4º del artículo 448. Código Sustantivo del Trabajo

Colombia. Artículo 451. Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia. Congreso de la Republica. Artículo 7 de la ley 584. (2000). Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia. Congreso de la Republica. Acto Legislativo 1. (1936). Constitución Política.

Colombia. Congreso de la Republica. Ley 78. (1919).

Colombia. Congreso de la Republica. Ley 21. (1920).

Colombia. Congreso de la Republica. Ley 50. (1990). Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia. Congreso de la Republica. Ley 584. (2000). Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia. Congreso de la Republica. Ley 1210. (2008). Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia. Presidencia de la Republica. Decreto 2663. (1950). Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia. Presidencia de la Republica. Decreto 2351 de 1965. Código Sustantivo del Trabajo.

Corte Constitucional. (1992). Bogotá. Sentencia T-443 de 1992. Exp. T-1369. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo.

Corte Constitucional. (1994). Bogotá. Sentencia C-473 de 1994. Ref. D-565. Actor: Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional. (1996). Bogotá. Sentencia C-432 de 1996. Exp. D-1244. Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz.

Corte Constitucional. (2002). Bogotá. Sentencia C-201 de 2002. Exp. D-3692. Magistrado Ponente: Jaime Araujo Rentería.

Corte Constitucional. (2008). Bogotá. Sentencia C-691 de 2008. Exp. D-7097 y D-7119. Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda Espinoza.

Corte Constitucional. (2008). Bogotá. Sentencia C-858 de 2008. Exp. D-7098. Magistrado Ponente: Nilson Pinilla Pinilla.

Corte Constitucional. (2014). Bogotá. Sentencia C-951 de 2014. Exp. PE-041. Magistrada ponente: Martha Victoria Sáchica Méndez.

Corte Suprema de Justicia. (2012). Bogotá. Sentencia 58697 del 12 de diciembre de 2012. Exp. 58697. Magistrado Ponente: Luis Gabriel Miranda Vuelvas.

Corte Suprema de Justicia. (2013). Bogotá. SL 868 de 2013. Exp: 56580. Magistrado Ponente: Gustavo Hernando López Algarra.

Corte Suprema de Justicia. (2014). Bogotá. SL2953 del año 2014. Exp: 62791. Magistrado Ponente. Luis Gabriel Miranda Vuelvas.

- Corte, N. (1991). Regulación de la Huelga en los Servicios Esenciales. *Doctrina, jurisprudencia, análisis del decreto 2184/90. Aspectos parlamentarios*. Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe.
- Corte Suprema de Justicia. (2017). Bogotá. SL3195 de 2017. Magistrado Ponente: Dr. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.
- Corte Suprema de Justicia. (2018). Bogotá. Sentencia SL 1450 de 2018. Exp. 73754 Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Corte Suprema de Justicia. (2020). Bogotá. Sentencia SL 16820 de 2020. Exp. 81296. Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- España. (1977). Decreto Ley 17 de 1977. Sobre Relaciones de Trabajo.
- Gamonal, S. (2011). *Derecho Colectivo del Trabajo. 2º Edición*. Santiago, Legal Publishing.
- Gnecco, G. (2018). La Huelga Imputable al Empleador en Colombia. *Revista Academia Colombiana de Jurisprudencia* N 367. Recuperado de: http://revistaacademiacolombianajurisprudencia.acj.org.co/index.php/revista_acj/article/view/15
- INVAMER. (2021). Colombia Opina #8. Recuperado de: <file:///D:/Downloads/encuesta-invamer-1.pdf>
- Palomeque, C., et al. (2008). *Derecho del Trabajo*. 16º Edición. Editorial Universitario Ramón Areces. Madrid.
- Perú. (1993). Artículo 28 de la Carta Magna peruana. Constitución Política del Perú
- Perú. Congreso de la Republica. Artículo 72 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Perú. Congreso de la Republica. Artículo 81 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Perú. Congreso de la Republica. Artículo 84 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Pizarro, G. (2016). Modalidades de Huelga. Críticas y Soluciones Para una Posible Incorporación de las Modalidades “Atípicas” de Huelga en el Ordenamiento

Jurídico Chileno. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Valparaíso, Chile. Recuperado de: http://opac.pucv.cl/pucv_txt/txt-4500/UCC4695_01.pdf

Ramírez, L. (1991). *Derecho de Huelga*. Ed. Hammurabi. Buenos Aires.

Staforini, E. (1951). *La Huelga en la Declaración de los Derechos del Trabajador*. Instituto de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe. pp. 359/367.