



**EL DERECHO A LA HUELGA Y LA GARANTÍA DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS  
EN EL SERVICIO ESENCIAL DE LA SALUD**

**MARCELA BERROCAL VARGAS**

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



**Universidad  
Pontificia  
Bolivariana**

**EL DERECHO A LA HUELGA Y LA GARANTÍA DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS  
EN EL SERVICIO ESENCIAL DE LA SALUD**

**MARCELA BERROCAL VARGAS**

**Director de trabajo de grado:  
EDDISON DAVID CASTRILLÓN GARCÍA  
Abogado, Doctor en Derecho Procesal Contemporáneo**

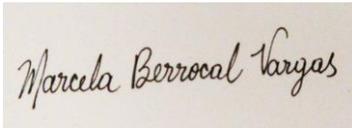
**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA  
OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADO**

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

## Declaración de originalidad

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

A rectangular box containing a handwritten signature in cursive script that reads "Marcela Berrocal Vargas".

---

Firma del estudiante

Nombre del estudiante.

# **EL DERECHO A LA HUELGA Y LA GARANTÍA DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS EN EL SERVICIO ESENCIAL DE LA SALUD**

## **Sumario**

### Introducción

1. La huelga y su tipología
  
2. Los servicios esenciales y los servicios mínimos
  - 2.1. Los servicios esenciales
  - 2.2. Los servicios mínimos
  
3. Servicio esencial de la salud y la garantía de continuidad durante la huelga imputable al empleador

### Conclusiones

### Referencias

# EL DERECHO A LA HUELGA Y LA GARANTÍA DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS EN EL SERVICIO ESENCIAL DE LA SALUD

## Resumen

Para proteger el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, se ha restringido el derecho a la huelga en ciertos servicios públicos considerados esenciales. La salud es uno de ellos. Sin embargo, en los últimos años este sector ha evidenciado una crisis financiera, estructural y de condiciones laborales que ha obligado a los trabajadores a cesar actividades como respuesta al incumplimiento reiterado de la administración como empleador. Por lo que la Corte Suprema reconoció la posibilidad de ejercicio de este derecho sin contrariar la limitación constitucional, y en ese contexto es en el que se desenvuelve este artículo que busca analizar la garantía de servicios mínimos que contribuyen a equilibrar la prestación del servicio esencial de la salud y la garantía del derecho fundamental a la huelga de los trabajadores de este sector, para ello se llevara a cabo una metodología cualitativa de análisis hermenéutico de doctrina, legislación y jurisprudencia internacional que contribuirán a determinar el procedimiento y efectos de la declaración de un servicio mínimo.

**Palabras clave:** Servicio público esencial, sector salud, derecho a la huelga, servicios mínimos

## Introducción.

El derecho fundamental a la huelga se ha erigido como el mecanismo con el que cuentan los trabajadores para promover y defender sus intereses tanto sociales como económicos. La constitución política en su artículo 56 ampara y a su vez restringe su ejercicio en los servicios públicos esenciales, ya que este supondría un desconocimiento a los derechos de los ciudadanos dada la vocación de protección del interés general que suponen estos servicios.

En Colombia, la salud se cataloga como un servicio público esencial (Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 430) y en atención a esto comprendemos que le está prohibido a los servidores de este sector ejercer su derecho a la huelga, pues ello supondría una afectación al interés general de los usuarios.

La Corte Suprema al respecto ha señalado que dicha prohibición no debe interpretarse extensivamente a todo el servicio esencial, ya que debe diferenciarse aquellas actividades del servicio cuya suspensión suponga poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población, pues serán estas las que efectivamente tengan proscrita la huelga (Corte Suprema de Justicia. Radicado SL1680 del 2020) porque su continuidad durante el ejercicio de esta supone una garantía que el derecho comparado denomina servicios mínimos. Esta figura funge como una garantía fundamental para el equilibrio entre el ejercicio de la huelga y la prestación de los servicios esenciales.

Ahora bien, se reconoce como hecho notorio que el sistema de salud colombiano padece distintos problemas estructurales que han obligado a sus trabajadores a optar por cesar de forma abrupta sus actividades para exigir y denunciar la corrupción y la ineficiencia administrativa que aqueja al sector lo cual nos permite apreciar que dichos ceses de actividades resultan en su mayoría del incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador.

En ese orden de ideas la finalidad de este artículo se orienta en determinar y analizar de qué forma pueden garantizarse estos servicios mínimos en aquellos casos que la huelga sea imputable al empleador en el servicio esencial de la salud. Cuestión que resulta pertinente y útil dada la novedad del tema dentro de nuestra legislación nacional y la necesidad de desarrollar su aplicación para un correcto ejercicio de este derecho por lo que esta investigación estará enfocada en analizar y determinar su fijación, procedimiento y consecuencias jurídicas dentro del servicio esencial de la salud en aras de equilibrar su garantía con el ejercicio de la huelga de los trabajadores de este sector.

La metodología que se desarrollará será cualitativa con enfoque hermenéutico de carácter deductivo el cual se llevará a cabo mediante revisión documental, doctrinal y jurisprudencial en materia internacional respecto a la figura de los servicios mínimos, con lo cual podremos establecer su fijación, procedimiento y consecuencias jurídicas en caso de incumplimiento, todo ello en aras de asegurar su correcta garantía en pro de los derechos de los usuarios del sistema de salud y el derecho de huelga de los trabajadores en este sector.

Para llevar a cabo el propósito de este artículo, en un primer apartado se estudiará el derecho fundamental a la huelga y sus tipos; a continuación, se va a analizar y diferenciar los servicios públicos esenciales de los servicios mínimos; posteriormente se determinará la forma en que deben garantizarse estos servicios mínimos cuando la huelga sea imputable al empleador en el sector de la salud; y finalmente, se presentarán unas conclusiones.

## **1. LA HUELGA Y SU TIPOLOGÍA**

Según Alfie (2012) la huelga es el primer derecho consagrado a favor del trabajador porque es el derecho a exigir la recuperación o el mejoramiento de los demás derechos de ahí que también funja como instrumento del derecho social (p. 12),

Así, los distintos órganos de la OIT reconocen a la huelga como un derecho fundamental de los trabajadores y sus organizaciones que permite reivindicar y defender sus intereses tanto económicos como sociales y a su vez supone el medio de acción esencial para la defensa de los mismos (Gernigon, Odero y Guido, 2000, p. 8-17).

La naturaleza jurídica de la huelga en el plano internacional según los órganos de la OIT la encontramos en el Convenio núm. 87 en su artículo 3ro que señala el derecho de los trabajadores y sus organizaciones a formular su programa de acción, y a su vez del artículo 10° que expone que el objeto de las asociaciones es fomentar y defender los intereses de los trabajadores. En el marco regional la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) artículo 45 literal d) remite al artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos que garantiza los

derechos de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores. (Corte Suprema de Justicia, 2020, p. 27)

A nivel nacional, el artículo 56 de la Constitución Política garantiza ampliamente el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. En el Código Sustantivo del Trabajo encontramos disposiciones que respaldan a la huelga como un derecho asignado a los trabajadores como el artículo 429 al definirla como la suspensión colectiva, temporal y pacífica, efectuada por los trabajadores; a su vez los artículos 444 y 445 atribuyen a los trabajadores la facultad de decidir por la declaratoria de huelga o someter sus diferencias a un tribunal de arbitramento en los conflictos colectivos económicos y el 449 regula los efectos de la huelga en los contratos de trabajo.

Tal como puede apreciarse, la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores que se atribuye a ellos individualmente al ser quienes deciden la interrupción o no de su trabajo, la promoción o no de un cese de actividades. Al respecto la Corte Suprema determinó que, a pesar de ser un derecho de carácter individual, su ejercicio debe realizarse de forma colectiva pues, en sus palabras “un solo trabajador no puede declararse a sí mismo en huelga, necesita de otros para que exista un estado de huelga, para darle ese semblante colectivo a la acción” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL720 de 2021)

Notamos que en nuestro ordenamiento la garantía de este derecho es amplia, pero no por ello exenta de limitaciones en situaciones excepcionales y calificadas en razón del perjuicio que puede sufrir el resto de la sociedad con motivo de un conflicto que es ajeno a ella, como sucede en los servicios esenciales. Es necesario aclarar que el ejercicio de la huelga, incluso en el escenario mencionado, no debe considerarse contrapuesto al interés general toda vez que su concepción como derecho fundamental implica la reivindicación de las pretensiones de los trabajadores cualquiera que estos sean en vista que la intención es proteger sus derechos laborales de forma que se logre una igualdad de armas para negociar con el empleador, derecho que en general es propio de cualquier relación laboral. (Cociña, 2020, p. 15)

De forma esquemática se pueden sintetizar en tres categorías las reivindicaciones que se defienden con la huelga: las de naturaleza laboral que pretenden garantizar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores; las de naturaleza sindical cuyo objeto es garantizar y desarrollar los derechos de las organizaciones sindicales y de sus dirigentes; y las de naturaleza política que se afianzan en motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados. (Gernigon et al. 2000, p. 13)

Es de aclarar que esta clasificación no atiende a las distintas formas de huelga que pueden darse, sino a un criterio de distinción en razón de las finalidades que puede perseguir la misma, puesto que según Pizarro (2016) cuando hablamos de las formas de huelga nos referimos al comportamiento huelguístico o tipo de acción u omisión realizada por los trabajadores en la huelga, y naturalmente este comportamiento puede darse a través de diversas modalidades (p. 33). Es por ello que antes de realizar una enumeración no taxativa de otras modalidades de huelga, es necesario desarrollar el concepto de autotutela sindical que según Gamonal (2011) se refiere a la acción de los propios trabajadores encaminada a la protección de sus derechos e intereses, sea para garantizar el cumplimiento de las normas vigentes o para obtener un progreso en el nivel de protección actual. (p. 365)

A tal efecto, como expresan Palomeque y Álvarez (2008) la huelga supone una medida de autotutela básica de los trabajadores por vía de la cual se obstaculiza el proceso productivo del empleador recurriendo a la realización de diversos comportamientos posibles y, principalmente, de la abstención o interrupción del trabajo, decididos de forma concertada y ejercidos colectivamente por los trabajadores para la defensa de sus intereses. (p. 424)

A partir de lo anterior no se entienden como modalidades de huelga una declaración pública, una marcha, asambleas informativas, entre otras figuras relacionadas. Con esto no se quiere decir que las anteriores medidas comprendan actos ilícitos, de hecho, todo lo contrario, pues son actos completamente admisibles y legales en un estado social de derecho ya que permiten vislumbrar el inconformismo de un grupo colectivo ante hechos que consideran injustos, por ello son amparados por otros

derechos fundamentales como la libertad de expresión, el derecho de reunión, la protesta social, etc. Como tal lo que torna medida de autotutela sindical en una modalidad de la huelga es, como ya se expresó, la obstaculización del proceso productivo, consecuencia que no se adquiere directamente con las expresiones de autotutela mencionadas anteriormente.

De ese modo, entre las diversas formas que puede revestir la huelga encontramos:

A) Tortuguismo, huelga de bajo rendimiento o de trabajo lento o enlentecido: Según Castello (2011) esta modalidad implica una disminución en la intensidad y rendimiento del trabajo sin llegar a la cesación o interrupción del mismo. Una especie de esta modalidad es la huelga de celo dado que en ambas la desaceleración productiva es el punto principal (p. 96). Así, el tortuguismo el género y la huelga de celo la especie que consiste en cumplir con desmedido rigor todas las exigencias reglamentarias, incluso aquellas que en la práctica cotidiana se solían obviar por su intrascendencia o por la experiencia adquirida de que no generaban dificultades si no se cumplían.

B) Huelga de brazos caídos o huelga blanca: de acuerdo con Wass (2016) en esta el cese de la actividad productiva es completo, pero los trabajadores se mantienen en sus puestos de trabajo. En nuestro país este tipo de huelga es ilegal y se considera un acto de violencia contra los bienes de la empresa. (p. 34)

C) Huelga activa, híper-trabajo o al revés: Según García (2017) esta consiste en un aumento desproporcionado del proceso productivo, principalmente con la finalidad de agotar los recursos del empleador. (p. 14)

D) Ocupación de la empresa, establecimiento, fabrica o centro de trabajo: es una medida de acción directa donde el personal toma control del espacio físico de la empresa permaneciendo en el interior cumpliendo o no tareas, bloqueando o no los accesos a la entidad, durante o más allá de la jornada habitual de prestación de servicios (César, 2012, p. 8-11)

E) Huelgas articuladas o parciales: se caracterizan por cesar las tareas basándose en un plan sindical previamente organizado. Dichas interrupciones tienen por finalidad desorganizar la empresa y perjudicar su capacidad productiva dado que

se pueden dar de forma rotativa o por sectores estratégicos de la empresa. Supone una medida de alto impacto que genera daños importantes concentrados en pocos días y de ahí su efecto atroz sobre la producción. (Larrañaga, 2012, p. 17)

F) Piquetes sindicales: de acuerdo a Gamonal (2013) esta modalidad implica diferentes acciones por parte de los huelguistas de acuerdo a sus libertades constitucionales de expresión, opinión y reunión, con el objetivo de convencer o evitar la continuidad del servicio de aquellos trabajadores que no desean adherirse a la huelga (p. 427). Pueden ser piquetes defensivos, los cuales son lícitos e involucran la tarea de informar y presionar a los trabajadores y a la opinión pública a través de reuniones, asambleas, manifestaciones, pancartas, etc. A su vez pueden ser piquetes ofensivos, los cuales sí son ilícito dada la utilización de la amenaza y la violencia a fin de alcanzar sus propósitos.

G) Huelga japonesa o huelga a la japonesa: se realiza la prestación del servicio más allá de lo debido, así el trabajador continúa en la sede de empresa percibiendo remuneración y con la sobrecarga de trabajo busca generar inconvenientes al empleador, de acuerdo con Ortega (2019) un ejemplo de esta sería el caso de una empresa de productos perecederos que en caso de tener una sobreproducción que no pueda vender, la afectación se miraría en los productos que por no rotar con rapidez necesaria puedan perecer y generar una afectación al proceso productivo (p. 73).

Es de aclarar que estas no son las únicas modalidades de huelga que pueden darse, dada la polivalencia del fenómeno huelguístico, pero si se hace la salvedad que la legalidad o no de algunas de estas estará supeditada al ejercicio pacífico y reflexivo encaminado a la efectiva reivindicación y defensa de los intereses de los trabajadores, puesto que tal escenario derivaría en un cese ilegal de actividades, con las consecuencias propias de ello en contra de los trabajadores.

En nuestra legislación hasta el año 2020 estaban reconocidas como modalidades de huelga legales:

La huelga como consecuencia de un conflicto colectivo (Código Sustantivo del Trabajo, artículos 444 y 451). La cual se produce como resultado de un pliego de

peticiones no resuelto, cuestión que sucede cuando los diálogos de la etapa de arreglo directo no conducen a una solución admisible para ambas partes y la organización sindical decide declarar la huelga en lugar de remitirse al tribunal de arbitramento como forma de solucionar el conflicto. La finalidad de esta medida de autotutela sindical es presionar severamente al empleador para que acceda a lo solicitado en el pliego, es por ello que su ámbito de incidencia se circunscribe exclusivamente a la empresa que desarrolló la negociación colectiva.

La huelga por solidaridad, que de acuerdo con Otero y Paz (2018) es aquella donde los trabajadores de una empresa diferente a la empresa en donde se está presentando el conflicto colectivo optan por adherirse de forma solidaria a la huelga que están realizando esos trabajadores con la finalidad de apoyar el reconocimiento de sus intereses económicos y sociales (p. 48). A pesar de la prohibición expresa del artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo al ejercicio de esta modalidad huelguística, la Corte Constitucional determinó en sentencias C-201 de 2002 y C-858 de 2008 la posibilidad de que los trabajadores, en ejercicio de su autodeterminación, apoyasen huelgas promovidas por otros trabajadores siempre y cuando la suspensión colectiva de labores tenga relación con la promoción y defensa de los intereses de estos y no de otros de distinta índole que puedan desnaturalizar el mecanismo de reivindicación laboral.

La que es imputable al empleador (Ley 584 de 2000 artículo 7), que según Benrey-Zorro (2011) es aquella a la que se ven obligados a declarar los trabajadores dado que el empleador desconoció sus derechos laborales legales o convencionales, frente a lo cual no cabe duda de que el conflicto que la origina es de naturaleza jurídica en cuanto tiene que ver con la aplicación o interpretación de una norma jurídica que consagra el derecho no atendido (p. 15). Por lo tanto, no se trata de un conflicto económico o de intereses ya que los trabajadores no buscan mejorar sus condiciones de trabajo, sino la aplicación o la interpretación de una ya existente. Por ello este tipo de huelga es una excepción a los mecanismos tradicionales de solución de los conflictos jurídicos.

La huelga sorpresa para la Corte Suprema (Rad. 58697 de 2012) funge como una modalidad especial de la huelga imputable al empleador con la diferencia de que en esta el motivo imputable al empleador debe ser de tal naturaleza que sea capaz de generar una afectación grave e inminente a los trabajadores por lo que estos se encuentran habilitados como reacción urgente y necesaria para cesar colectivamente sus actividades de forma intempestiva y sin cumplimiento de los procedimientos previstos para la huelga.

Mediante sentencia SL1680 de 2020 la Corte Suprema amplió el espectro de la huelga en nuestro país al reconocer este derecho como un fenómeno de carácter polivalente y en ese sentido se permite el ejercicio de sus diferentes expresiones siempre que sea dentro de un margen pacífico. Es por ello que hoy en nuestro país la huelga ya no se circunscribe a las cuatro modalidades expuestas, sino que se extiende a todas las medidas de autotutela sindical que pretendan la protección y promoción de los intereses sociales y económicos de los trabajadores.

Con ocasión de este artículo de investigación interesa el estudio particular de la huelga imputable al empleador ya que por su naturaleza la garantía de continuidad supone un reto para su correcto ejercicio y legalidad.

## **2. LOS SERVICIOS ESENCIALES Y LOS SERVICIOS MÍNIMOS**

En el presente capítulo se abordarán los servicios esenciales y los servicios mínimos, dos temas fundamentales respecto al estudio de la huelga que serán desarrollados en aras de procurar un correcto ejercicio de este derecho y una efectiva garantía a los derechos de los usuarios.

### **a. Los servicios públicos esenciales**

A partir de sus organismos internos, la OIT ha dispuesto que los servicios esenciales en sentido estricto son “aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o en parte de la población” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018, p. 836). La anterior limitación se justifica en que a pesar de ser la huelga un derecho fundamental de los trabajadores, su carácter no es absoluto y, en consecuencia, puede ceder de forma

excepcional frente a otros bienes que la comunidad considere verdaderamente esenciales para la vida.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Corte Constitucional definió la esencialidad del servicio en sentencia C-450 de 1995 de la siguiente manera:

El carácter esencial de un servicio público se predica, cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales (Corte Constitucional, 1995)

Lo anterior indudablemente conduce a ponderar valores e intereses entre el derecho a huelga invocado por los trabajadores y los sacrificios válidos que se impongan a los usuarios de estos servicios.

En ese orden de ideas, los organismos de la OIT (2018) han considerado que definir los servicios esenciales en sentido estricto es una cuestión propia de las condiciones de cada país, pero que dicho concepto no puede resultar absoluto en la medida que un servicio no esencial podría convertirse en esencial cuando la duración de la huelga excede cierto tiempo o alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población. (p. 837)

De esa forma, se consideran en sentido estricto como servicios esenciales: “los servicios hospitalarios, de abastecimiento de agua, telefónicos, policía y fuerzas armadas, bomberos, penitenciarios, suministro de alimentos a alumnos en edad escolar y limpieza de los establecimientos escolares, y el control del tráfico aéreo.” (OIT, 2018, p. 758). Se han reconocido adicionalmente otros servicios que no resultan esenciales en estricto sentido como la radiotelevisión, los bancos, los puertos (carga y descarga), el sector petrolero y las instalaciones petrolíferas, servicios ferroviarios, el sector de la educación, entre otros. (OIT, 2018, p.842)

Con el propósito de precisar el campo de estos servicios, la doctrina ha realizado una diferenciación entre la actividad y el servicio, de tal forma que la primera supone un concepto más amplio que el segundo, habida cuenta que dentro de una actividad pueden confluir varios servicios de diversa naturaleza. Según Tribuzio (2012) solo

pueden considerarse esenciales los servicios que, dentro una actividad, resultan potencialmente necesarios para su correcto funcionamiento (p. 44), de esa forma, como lo expresó la Corte Suprema (2020) solo será admisible restringir la huelga que perjudique servicios esenciales, no la que efectúen trabajadores de servicios marginales que, dentro de la misma actividad, no resultan indispensables para mantener el derecho fundamental cuya protección se pretende.

Teniendo presente lo anterior, es preciso mencionar que países como España, Alemania, Francia, Italia, Argentina y Uruguay, han desarrollado la figura de los servicios mínimos, la cual según Cociña (2021) supone una de las diferentes medidas para garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales y así minimizar la afectación a los derechos fundamentales de los usuarios que son terceros ajenos al conflicto que circunscribe la huelga (p. 21). No implica lo anterior que estos servicios entrañen mantener el funcionamiento del servicio esencial tal como normalmente se presta, pues lo que se permite es una disminución del servicio exigiendo mantener un mínimo para no afectar la esencial del derecho del tercero, de allí su calificación como servicios mínimos.

#### **b. Los servicios mínimos**

Frente a los servicios mínimos será menester desarrollar su concepto, tipología, procedimiento de fijación y consecuencias en caso de incumplimiento, esto para una debida delimitación del ámbito de aplicación de los mismos del cual dependerá en una u otra medida la legalidad del cese de actividades que originó su necesidad de implementación.

En ese orden de ideas la OIT (2006) ha expuesto que estos pueden suponer una solución que sustituya apropiadamente la prohibición total de las huelgas en los casos donde no aparezca justificada una limitación importante o la proscripción total a la misma. En ese sentido, sin intentar poner en entredicho este derecho fundamental de los trabajadores, a través de los servicios mínimos podría encargarse el aseguramiento de la satisfacción de las necesidades básicas de los

usuarios y la continuidad en el funcionamiento y las condiciones de seguridad de las instalaciones. (p.132)

De conformidad a la anterior definición, la doctrina y los órganos técnicos de la OIT han distinguido diversos tipos de servicios mínimos de los cuales pueden reconocerse fundamentalmente tres: i) servicios mínimos de seguridad, ii) servicios mínimos de funcionamiento y iii) servicios mínimos de mantenimiento. Los primeros están encaminados a garantizar la seguridad de los usuarios a los que se presta el servicio. Los segundos, son aquellos que tienden a mantener la producción de la empresa o institución en que se produce la huelga con el objetivo de satisfacer las necesidades de la población en general por ello son los enunciados como servicios mínimos por regla general. Por último, los servicios mínimos de mantenimiento son aquellos que pretenden la preservación de la seguridad de las instalaciones. (García, 2012, p. 217)

En virtud de la garantía constitucional del derecho a la huelga los servicios mínimos exigibles deben ser los estrictamente necesarios para la protección de los derechos afectados por el ejercicio de esta medida de conflicto. Por su parte la Comisión de Expertos de la OIT (2006) ha expuesto que el servicio mínimo debe satisfacer dos condiciones: primeramente, debe tratarse exclusivamente de un servicio circunscrito a las actividades estrictamente esenciales para cubrir las necesidades básicas de la población o cubrir las exigencias mínimas del servicio, sin afectar la eficacia de los medios de presión (p. 131). En segundo lugar, como esta figura limita uno de los modos esenciales de ejercer presión con el que cuentan los trabajadores para la defensa de sus intereses, sus organizaciones deberían poder participar, si lo desean, en la definición del servicio mínimo, de igual forma que el empleador y las autoridades públicas (p. 132).

En ese sentido, la OIT ha considerado unos parámetros esenciales para la fijación de los servicios mínimos de manera general en cualquier legislación:

Servicio mínimo.

(1) Toda vez que las partes lo acuerden, se podrán autorizar huelgas en cualquier lugar de trabajo con sujeción al mantenimiento de un servicio mínimo.

(2) Cuando el lugar de trabajo sea parte de un servicio esencial.

(a) el servicio mínimo será de índole tal que garantice que la vida, la salud y la seguridad personal de la población estén adecuadamente protegidas;

(b) las partes tratarán de llegar a un acuerdo sobre la cantidad y tipo de puestos a cubrir en caso de huelga y las personas que se requiere permanezcan en el puesto de trabajo;

(c) si las partes no logran llegar a un acuerdo en virtud del inciso (b), cualquiera de las partes podrá dirigirse al Tribunal para que resuelva la situación;

(d) el Ministro podrá dirigirse al Tribunal solicitándole determinar si el servicio mínimo acordado es suficiente para garantizar la vida, la salud o la seguridad personal de toda o parte de la población, y que determine, dado el caso, el servicio mínimo que se requiera, o que prohíba una huelga. (OIT, Proyecto de disposiciones para un Estado Miembro)

De esta forma, como lo plantea Cociña (2020) el servicio mínimo debe ser idóneo o adecuado para salvaguardar las necesidades básicas de los usuarios ante situaciones que comprometan la vida, salud o seguridad de la población, por ello, lo relevante es que el servicio fijado corresponda a lo que el concepto como tal busca que es la armonía entre los dos derechos en colisión: el de los trabajadores remitido a la huelga y el del empleador y el del tercero en conflicto que responde a un interés social primordial (p. 38). Ello porque se debe tener en cuenta que el bien jurídico tutelado a través del servicio mínimo no será la relación laboral entre trabajador y empleador sino el derecho de un tercero que responde a un interés social más importante como lo sería, verbigracia, el derecho a la vida en el servicio de salud.

Lo anterior resulta fundamental porque como expresa seguidamente Cociña (2020) a la hora de fijar la manera en que va a prestarse el servicio este debe atender a

una función social más importante que la función laboral ejercida previamente por el trabajador (p. 39). Así, el servicio mínimo procede eficientemente permitiendo, en primer lugar, ejercer una medida de presión real por parte de los trabajadores contra el empleador al aminorar directamente la prestación ordinaria del servicio y, a su vez, satisface el derecho de los terceros (usuarios) con una prestación disminuida a lo usual, pero que igualmente protege el derecho fundamental para la sociedad; de esta forma posibilita el ejercicio de la huelga, pero limitándolo a la convivencia de ambos derechos (p. 40).

Como continúa exponiendo el autor (2020) en tanto agentes clásicos de la huelga los trabajadores y el empleador deben ser quienes determinen los servicios mínimos dentro de una empresa, teniendo presente que ello debe atender a las características propias del servicio y su calidad según su naturaleza y es menester verificar que con la prestación del servicio se proteja un derecho fundamental que justifique tal necesidad. A su vez, se debe analizar cómo se prestará el servicio para después delimitar cuántos y quiénes de acuerdo a su experticia técnica o profesional, conformarán los equipos que lo prestarán estableciendo los turnos y la forma que se los va a requerir para que en caso de que se produzca la huelga, se adecúe lo anterior a las necesidades actuales en que se desarrolle sin menoscabar el acuerdo (p. 46)

Cabe precisar adicionalmente que los servicios mínimos y la dotación mínima o necesaria para prestar los mismos, no resultan términos asimilables pues para cubrir cierto porcentaje de prestación del primero no será necesario el mismo porcentaje de trabajadores. García (2012) nos ilustra con un ejemplo bastante claro de la legislación italiana, pues en la ley 146/90 modificada por la ley 83/2000, la cual impone límites máximos a la fijación de servicios mínimos por la Commissione di Garanzia. En esta se dispone que a falta de acuerdo entre las partes, la fijación de servicios mínimos de funcionamiento por parte de este órgano no puede superar el 50% de las prestaciones normalmente erogadas, ni puede exigir que estos se presten con la dotación que exceda la cuota estrictamente necesaria que no puede superar un tercio (33,33%) del personal normalmente utilizado para la plena erogación del servicio. (Ballestrero, 2005, citado en García, 2012, p.218)

Asimismo, debe contemplarse que el personal asignado a la prestación de los servicios mínimos no se encuentra de guardia, ni debe mantener una actitud pasiva, sino todo lo contrario, se encuentra en servicio y bajo una situación activa de prestación de trabajo, el cual debe cumplirse con la normalidad más razonable a lo largo de la especial circunstancia que comprende la ejecución de la huelga por parte del personal no asignado a estos. Lo anterior a su vez entraña que la ejecución de trabajo del personal asignado a los servicios mínimos no debe distorsionarse por otra medida de conflicto que altere el funcionamiento de estos (dado que ya estarían siendo restringidos por la huelga como tal), como puede suceder en los casos de la ejecución de trabajo “a reglamento” o “a desgano”. (García, 2012, pp. 219-220)

A falta de acuerdo entre las partes para la determinación de estos servicios, se ha establecido que la competencia debe recaer en un órgano independiente a la administración, cuestión que en el derecho comparado se ha tratado de distintas formas, nos guiaremos del sistema italiano, por ser el que más se acoge a la fórmula propiciada por la OIT ya que prevé una determinación autónoma de los servicios mínimos a través de la regulación concertada entre trabajadores y empleador; y delega su revisión condicionada a una Comisión de Garantías cuando no resulten idóneos. Esto difiere de la normativa de la OIT en cuanto que no exige la necesaria intervención de la autoridad gubernamental en el proceso inicial de fijación de los servicios, sino que la habilita excepcionalmente para que adopte de forma unilateral las medidas indispensables para asegurar el funcionamiento mínimo del servicio. (Tribuzio, 2012, p. 91)

De acuerdo a todo lo anteriormente expuesto, el procedimiento de calificación de un servicio como mínimo debe atender a las siguientes instancias según Melchor (2020): primeramente una fase de iniciación donde los trabajadores deben realizar un preaviso al empleador para que seguidamente se acuerde un plan de acción que acompañará la solicitud que este último debe realizar al gobierno para que instaure los servicios mínimos. Un retraso u omisión de esta fase no supone una limitación a la huelga, sin perjuicio de las consecuencias que pueda sufrir la empresa o la autoridad gubernativa. (p. 84)

Posteriormente Melchor (2020) se refiere a una fase de instrucción donde los órganos de gobierno decidirán sobre la necesidad de los servicios mínimos, por ello deben agotar todos los procedimientos pertinentes para corroborar los datos suministrados por la empresa y solicitar la aclaración de todos los detalles necesarios, así como exigir documentos a la empresa solicitante con el objetivo de emitir una decisión totalmente imparcial (p. 85). Asimismo, se puede incorporar una fase intermedia de consultas a la que pueden dirigirse los trabajadores o sindicatos que convocaron la huelga con la intención de pactar una serie de propuestas que permitan asegurar el funcionamiento del servicio esencial. Dichas propuestas debe regularlas un tercer ente independiente de las partes, sin embargo, esta negociación no supone un requisito obligatorio e independientemente del procedimiento anterior, pues el comité de huelga puede recurrir al órgano de gobierno respectivo para resistirse a que se fijen los servicios o para presentar alternativas a los mismos.

Seguidamente se hace referencia a la fase de resolución donde el órgano de gobierno deberá presentar tres conceptos clave:

1) Motivación, ya que la resolución emitida debe sustentar la decisión de fijar los servicios mínimos para que los usuarios del servicio tengan conocimiento de la razón por la cual se restringió el derecho a la huelga. En caso de omitir esta justificación se considerará que los servicios mínimos violan el derecho a la huelga. La resolución, entonces, de acuerdo con Melchor (2020) debe contener: los derechos fundamentales y libertades que otorguen carácter esencial al servicio, los puestos de trabajo que no deban cesar su actividad y todos los factores que especifiquen las actividades que se deben mantener y las que son prescindibles (p. 86). Todo esto debe realizarse teniendo en cuenta el entorno de cada huelga en concreto, siendo inválidas circunstancias de huelgas pasadas.

2) Imparcialidad: la resolución y fijación de estos servicios debe propender por la garantía del interés general defendiendo los derechos fundamentales y libertades que son objeto del servicio para lograr así la compatibilidad con el derecho a la huelga de los trabajadores que lo prestan, ello porque los servicios mínimos nunca deben centrarse en los intereses privados de la organización que los preste y

siempre deben atender a la neutralidad e imparcialidad del órgano que los determine.

Por último, encontramos la fase de impugnación a través de la cual la resolución adoptada por el órgano de gobierno puede objetarse ante la jurisdicción. (Varios autores, 2020, citado en Melchor, 2020, p. 86)

Una vez determinados los servicios mínimos es posible que se produzcan conflictos que den lugar a su incumplimiento, bien sea cuando se definan como también al momento de ejecutarlos, esto se conoce como prácticas antisindicales o desleales pues vulneran el principio de la buena fe durante las negociaciones. Según Cociña (2020) si el incumplimiento ocurre durante la calificación de los servicios por alguno de los agentes en conflicto se entiende como una práctica desleal acompañada por una sanción pecuniaria o supliendo la falta de acuerdo ante el silencio de una o ambas partes (p. 47). Por su parte, si el incumplimiento se ocasiona por una negativa a la prestación del servicio, o la prestación del mismo se realiza deficientemente a lo pactado la solución en el derecho comparado ha sido ampararse en la aptitud del empleador de contratar equipos de reemplazo en los mismos términos del acuerdo incumplido, siempre que la denegación del servicio sea analizada y comprobada por un órgano imparcial. Ahora bien, si el incumplimiento proviene del empleador y exige realizar mayores labores que las acordadas o contrata equipos de emergencia, esta conducta se considerará como desleal y puede ser sancionada pecuniariamente, debiendo solicitar la remoción inmediata del personal contratado por la fuerza pública correspondiente. (p. 48)

### **3. SERVICIO ESENCIAL DE LA SALUD Y LA GARANTÍA DE CONTINUIDAD DURANTE LA HUELGA IMPUTABLE AL EMPLEADOR**

En este acápite se desarrollará la garantía de continuidad de la huelga a través de los servicios mínimos en el servicio de la salud cuando el cese de actividades resulte por incumplimiento de las obligaciones del empleador.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (2006), el concepto de salud atiende a "un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". En esa medida, nuestra legislación ha

comprendido que la salud posee una doble connotación al ser tanto un derecho como un servicio público. En cuanto a su primera faceta, la Corte Constitucional (2016) consideró que su condición de derecho fundamental atiende a su cercana relación con el principio de dignidad humana, su nexos con las condiciones materiales de existencia y por su condición de garante de la integridad tanto física como moral de los individuos, recordado que de acuerdo al artículo 44 de la Constitución en el caso de los niños la salud siempre se ha estimado como un derecho fundamental.

Conforme a su faceta de servicio público, el artículo 48 de la Carta Política preceptúa que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que a su vez entraña un derecho irrenunciable para la población, en esa medida el artículo 49 de la misma norma superior dispone que la atención en salud es un servicio cargo del estado cuya prestación debe regirse por los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, cuestión que supone un acceso oportuno, de calidad, eficaz y en igualdad de condiciones a los servicios, bienes y establecimientos requeridos para su garantía. Lo anterior comporta que tanto legal como administrativamente el sistema de salud debe ofrecer unas condiciones de cobertura que incluyan una asequibilidad jurídica, física y prestacional. (Corte Constitucional, T-590 de 2016)

Aunado lo anterior, la salud se enmarca a su vez como un servicio público de carácter esencial de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4to de la ley 100 de 1993: “La seguridad social es un servicio público obligatorio (...) Este servicio público es esencial en lo relacionado con el Sistema General de Seguridad Social en Salud”. Así pues, teniendo presente los criterios desarrollados en los apartes anteriores, el ejercicio de la huelga en este servicio se debe realizar en aquellas actividades del mismo cuya interrupción no ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud en todo o en parte de la población.

A grandes rasgos, el Sistema General de Seguridad Social en Salud de nuestro país se encuentra compuesto por las Entidades Prestadoras de Servicios (EPS) encargadas de la afiliación, recaudo de cotizaciones y garantizar la prestación del

Plan Obligatorio de Salud a los afiliados; por otro lado, encontramos las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) que son las entidades responsables de prestar la atención a los usuarios como las clínicas, hospitales, laboratorios, entre otros. (Ministerio de Salud, 2014)

Estas últimas para su funcionamiento se componen de diversas dependencias que involucran distintos tipos de profesionales. De esa forma, en estas entidades se puede encontrar una dependencia tanto administrativa como financiera y de contabilidad, una gerencia, tesorería, una sección jurídica, un área asistencial, entre otras. Y dentro de dichas dependencias pueden confluir distintos tipos de profesionales, como sucede en la parte asistencial que por su tarea de atención de la salud de los usuarios se compone tanto del personal administrativo, verbigracia, la recepción, como de personal de salud como los médicos, enfermeros, entre otros.

En ese sentido, el ejercicio de la huelga no se encuentra proscrito para todo el servicio de la salud, ya que según el Comité de Libertad Sindical de la OIT (2018) no deberían verse privados del derecho de huelga en los servicios esenciales algunas categorías de empleados, por lo tanto, dentro de una institución prestadora de servicios de salud los profesionales de aquellas dependencias que resulten prescindibles tienen completamente permitido declararse en huelga dado que su interrupción de actividades no pone en peligro la salud y la vida de las personas.

En ese orden de ideas, es preciso aclarar que a pesar de dicha permisión la huelga seguiría desarrollándose dentro de una institución prestadora de un servicio esencial, por lo que, siguiendo el desarrollo del derecho comparado, resulta indispensable que antes de la declaración de la misma por parte del sindicato se realice una debida fijación de los servicios mínimos cuya garantía de continuidad debe respetarse durante toda la huelga de tal forma que la medida de presión resulte efectiva al disminuir de forma directa la prestación normal del servicio, pero respondiendo por la asistencia de aquellos que protegen los derechos fundamentales de los usuarios y así lograr una convivencia de ambos derechos. En ese sentido, resulta de gran importancia el papel del sindicato pues como considera

Cociña (2020) corresponderá a este la organización de lo anterior, sin perjuicio del papel que pueda tener el empleador y un tercero imparcial en ciertos casos. (p. 150)

A este punto es pertinente desarrollar que aquellos casos donde la medida de presión sea ejercida en respuesta al incumplimiento grave y violatorio de derechos individuales de los trabajadores por parte del empleador, en palabras de Delgado (2019) los sindicatos están llamados a realizar acciones tendientes a restablecer, defender y mejorar los derechos de sus afiliados por lo que el instrumento más eficaz con el que cuentan los trabajadores será la huelga dado que esta constituirá un programa de acción para el sindicato como lo posibilita el Convenio 87 de la OIT (p. 30). Es por ello que para una efectiva promoción y ejecución de la misma las asociaciones sindicales deben fortalecer internamente sus concepciones de unidad dado que su esencia radica en la defensa de los trabajadores en busca del cumplimiento de las obligaciones laborales.

Sobre los requisitos de su declaración la Corte Suprema de Justicia (2020) sentó un nuevo criterio jurisprudencial mediante el cual las huelgas que no surjan de un conflicto colectivo producto de una negociación colectiva dentro de una empresa no deben seguirse del procedimiento de huelga regido por el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 444 y 445 que anteriormente determinaban la legalidad o no del cese; ello porque el alto tribunal consideró que la falta de reglamentación respecto a las distintas modalidades de huelga en nuestro ordenamiento no daba lugar a que se aplicaran analógicamente las reglas del código, pues en palabras de Ermida:

(...) la ausencia de reglamentación de un derecho constitucional consagrado no impide de ninguna manera su ejercicio, razón por la cual, la inexistencia de la reglamentación no perjudica el derecho de huelga (...) el mero hecho de reglamentar un instituto tan importante implicaría, de alguna manera, limitarlo (Ermida, 2012, p. 25).

Por consiguiente, corresponderá al sindicato determinar la manera en que se realizará la declaratoria de dicha huelga y, en caso de que la misma se pretenda desarrollar dentro de un servicio esencial le concernirá ex ante delimitar y fijar los

servicios mínimos cuya continuidad se procura en aras de proteger la medida de presión y los derechos de los usuarios del servicio. Dicha manifestación se debe efectuar al empleador por documento privado en aras de garantizar la publicidad y prueba del acto, y debe contener a detalle: (i) las características propias del servicio, su calidad y el derecho fundamental que justifica la necesidad de su continuidad, esto porque hay servicios cuya demora afecta negativamente la evolución de enfermedades, que en el caso de la salud podría tratarse de urgencias, cuidados intensivos, cirugía, laboratorios, entre otras; (ii) también debe desarrollarse la forma en que se prestará el servicio, verbigracia, sin exceder el 50% de las prestaciones normalmente erogadas; (iii) el tipo de personal, la cantidad, los turnos y la forma en que serán requeridos una vez se declare la huelga, como por ejemplo, disponer de una cuota mínima de 1/3 del personal normalmente utilizado por turnos rotatorios en cada día de la huelga; (iv) la duración o extensión de la huelga pues de acuerdo a lo expresado por la Corte Suprema (2020, p. 19-20) una suspensión que se prolongue en el tiempo puede convertir un servicio no esencial en uno que sí lo sea cuando la extensión de la protesta ponga en riesgo la salud de las personas; (v) la modalidad de la huelga, pues siguiendo el criterio del alto tribunal no es igual suspender indefinidamente actividades a realizar el cese por turnos o intermitentemente como sería suspender cada semana o una vez al mes.

Efectuado lo anterior el sindicato puede proceder a ejecutar la huelga y dar continuidad a los servicios mínimos fijados, pues de ello va a depender la legalidad de la misma en los términos de la Corte Suprema (2020). Como nos encontramos frente a una suspensión imputable al empleador será menester tener en cuenta que de acuerdo al Alto tribunal no debe agotarse el procedimiento tradicional de la huelga del Código Sustantivo por lo que en consonancia al artículo 9 de la ley 278 de 1996 puede convocarse a la Comisión Permanente de Concertación de políticas salariales y laborales para que funja como tercero imparcial en calidad de amigable componedor de tal manera que se propongan fórmulas de arreglo tendientes a la solución del conflicto, y en caso de no llegar a una solución definitiva solicitar al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento.

## **Conclusiones**

La huelga es un fenómeno polivalente cuya esencia radica en las acciones que los trabajadores y sus organizaciones encaminen para la protección de sus derechos e intereses, bien sea para garantizar el cumplimiento de las normas vigentes o para adquirir una progresión en la protección actual. De esa forma, las modalidades que puede desarrollar la huelga son múltiples y no pueden encausarse taxativamente en ninguna legislación por la volatibilidad del comportamiento huelguístico. Por ello resulta pertinente la nueva línea jurisprudencial de la Corte Suprema ya que reconoce la amplitud de este derecho fundamental laboral y sus distintas expresiones por fuera del ámbito económico que permitan la reivindicación de los intereses en la vida y el trabajo.

Aunque la esencialidad de un servicio no debe ser razón para limitar parcial o totalmente la huelga, si es un criterio determinante a la hora de pretender un cese de actividades, por ello la figura del servicio mínimo bajo una debida ponderación, delimitación y ejecución resulta el remedio más efectivo para garantizar el equilibrio entre el medio de presión legítimo de los trabajadores y la continuidad del servicio que protege derechos fundamentales de los usuarios.

Frente al incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador cobra gran importancia la promoción y fuerza coercitiva del sindicato frente a este, por lo que resulta necesaria una efectiva sindicalización del trabajador de tal forma que el ejercicio del medio de presión resulte idóneo para reivindicar los intereses de los empleados y darle continuidad al derecho fundamental protegido por el servicio esencial. Ello será posible en la medida que la asociación sindical cumpla con la debida delimitación, formalización y publicación de los servicios mínimos de tal forma que permita responder por qué se prohíbe, limita o permite el ejercicio legítimo de la huelga dentro del servicio.

## Referencias bibliográficas

Alfie, A. C. (2012). Conflicto y derecho de huelga: reflexiones a partir del caso argentino. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*.

Bernard Gernigon, A. O. y. H. G. (2000). Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087989.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf)

Benrey-Zorro, J. (2011). *Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera*. <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v13n2/v13n2a14.pdf>

Castello, A. (2011). Efectos de las huelgas atípicas sobre el salario. *Revista de la Facultad de Derecho*, 87–102.

César, M. (2012). La huelga como un derecho fundamental y sus posibles conflictos con otros derechos fundamentales de los ciudadanos. <https://isrlssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Argentina-lacollision-Arese.pdf>

Cociña, J. P. (2020). Relación y límites del concepto de servicios mínimos en la huelga. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/175690>

Cociña, J. P. (2021) Servicios Mínimos a dos años de su implementación: realidad y futuros desafíos. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/176668/Servicios-minimos-a-dos-a%C3%B1os-de-su-implementacion-realidad-y-futuros-desaf%C3%ADos.pdf?sequence=1>

Corte Constitucional. 4 octubre de 1995. Sentencia T-450. [MP. Antonio Barrera Carbonell]

Corte Constitucional. 28 octubre de 2016. Sentencia T-590. [MP. Luis Guillermo Guerrero]

Corte Suprema de Justicia. 12 diciembre de 2012. Sentencia Rad. 58697. [MP. Luis Gabriel Miranda]

Corte Suprema de Justicia. 24 junio de 2020. Sentencia SL 1680 radicado 81296. [MP. Clara Cecilia Dueñas] <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2020/07/SL1680-2020-81296.pdf>

Corte Suprema de Justicia. 17 febrero de 2021. SL 720. [MP. Clara Cecilia Dueñas] <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Publicacion/compendioPLR/SL720-2021.pdf>

Delgado, A. (2019). La violación del derecho al ejercicio de la huelga imputable al empleador. [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/2180/GKAAA-spa-2019-La violacion del derecho al ejercicio de la huelga imputable al empleador?s equence=1&isAllowed=y](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/2180/GKAAA-spa-2019-La%20violacion%20del%20derecho%20al%20ejercicio%20de%20la%20huelga%20imputable%20al%20empleador?squence=1&isAllowed=y)

Ermida, O. (2012). Apuntes sobre la Huelga. Fundación de Cultura Universitaria.

Gamonal, S. (2011). Derecho Colectivo del Trabajo. Legal Publishin.

García, H. (2012). El Derecho de Huelga. <http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/curso-cidct-C2P2-04-5-DERECHO-COLECTIVO-GARCIA-MATERIAL-2.pdf>

García, S. (2017). *Los límites al derecho a huelga en la ley N° 20.940*. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146307/Los-l%C3%ADmites-al-derecho-a-huelga-en-la-Ley-no-20.940.pdf?sequence=1>

Larrañaga, N. El derecho de huelga y sus límites. <https://isssl.org/wp-content/uploads/2013/03/Uruguay-Zeni.pdf>

OIT. (2006). La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_090634.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf)

OIT. (2018). La libertad sindical - Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_635185.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf)

Ortega, R. (2019). *La necesidad de modernizar el derecho de huelga en el Perú*. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18934/ORTEGA\\_CORDERO\\_RICARDO\\_JULIO%20\(1\).pdf?sequence=1](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/18934/ORTEGA_CORDERO_RICARDO_JULIO%20(1).pdf?sequence=1)

Otero, J., & Paz, D. (2018). *Redefinición del concepto de huelga en el marco actual del derecho laboral colombiano*. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/40358/Documento.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Palomeque, C., & Álvarez, M. (2008). *Derecho del Trabajo*. Ramón Areces.

Pizarro, G. (2016). Modalidades de huelga. Críticas y soluciones para una posible incorporación de las modalidades “atípicas” de huelga en el ordenamiento jurídico chileno. [http://opac.pucv.cl/pucv\\_txt/txt-4500/UCC4695\\_01.pdf](http://opac.pucv.cl/pucv_txt/txt-4500/UCC4695_01.pdf)

Tribuzio, J. (s/f). La huelga en los servicios esenciales. <http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/curso-cidct-C2P2-03-4-la-huelga-DERECHO-COLECTIVO-GARCIA-MATERIAL-1.pdf>

Wass, B. La huelga como un derecho fundamental y sus posibles conflictos con otros derechos fundamentales de los ciudadanos. <https://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/LaHuelga-Wass.pdf>