

La huelga en Colombia

Lo permitido y prohibido en materia laboral

Santiago Martínez Mendez¹, María Isabel Vinasco Lozano²

Recibido: 29 de septiembre de 2022. Aceptado: 6 de diciembre de 2022.

Resumen

En el presente artículo pretendemos introducirle al lector las reglas constitucionales, legales y jurisprudenciales sobre el ejercicio de la huelga en Colombia. El cese ilegal que ocurrió en una importante aerolínea en Colombia en el año 2017, bajo la apariencia de una huelga, condujo a un impacto mediático de tal magnitud que llevó a que organismos internacionales realizaran observaciones sobre el modelo legal de huelga en Colombia y los llevó a concluir que los requisitos hacen casi imposible su viabilidad para los sindicatos minoritarios. Por tanto, en el presente escrito pretendemos profundizar en los requisitos para que una huelga sea declarada cese ilegal, sus tramite, consecuencias y causas.

Palabras clave

1. Huelga: conforme al artículo 429 del CST. “Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en el presente título”.
2. Cese de actividades: es el género, el simple hecho de frenar la ejecución normal de actividades laborales durante la jornada de trabajo. Cese que podrá ser legal o ilegal, según sea el caso. Si es legal se entiende por huelga, si es ilegal tiene diversas definiciones como paro, mitin, suspensión ilegal, etc.
3. Paro: si bien no existe una definición clara en el CST, se hace referencia a éste en artículo como el 379 o el 450 como si se tratara de una cesación ilegal de las actividades. Situación que se ratifica con el Decreto 2164 de 1959 y por la Corte Constitucional, al sostener que el paro: “No está protegido ni por la Constitución ni por la ley, pues se trata de un acto de fuerza, una medida de hecho que no cumple ni con la finalidad prevista para la huelga, ni con los pasos previos establecidos por la ley para ésta”.
4. Mitin: cese de actividades en el que los miembros de organizaciones sociales lo usan para realizar proselitismo o dar discursos a un grupo concentrado de trabajadores. No se encuentra definido como huelga por el CST, aunque sea parte del ejercicio sindical, en la medida en que con él no se afecte el normal funcionamiento de la empresa.
5. Asamblea permanente: no se encuentra regulada dentro del CST, pero ha sido un mecanismo utilizado por organizaciones sindicales para tratar de legitimar ceses de actividades. No obstante, la más reciente sentencia sobre el particular le exige al sindicato respetar los principios democráticos, pacíficos y procedimentales, pues en caso de su inobservancia se entienden por ceses ilegales.³

¹ Abogado de la Pontificia Universidad Javeriana en Colombia (grado con mención de honor) especialista de derecho laboral de la misma universidad (mejor promedio), cursó estudios como becario en materia de negociación colectiva en la universidad de Cornell. Profesor universitario en pregrado, posgrado y diplomados en la universidad Javeriana, Los Andes y la Bolivariana, así como conferencista para diferentes agremiaciones nacionales e internacionales. Ex gobernador del Colegio de Abogados del Trabajo, entidad en la cual tuvo reconocimiento a mejor ensayo en categoría pregrado y posgrado. Reconocido por Chambers & Partners como abogado destacado en asuntos laborales en Colombia y actualmente es socio de la firma Godoy Córdoba Abogados. Santiman.tinez@hotmail.com

² Abogada de la Universidad la Gran Colombia, Especialista en derecho laboral y seguridad social de la Universidad del Rosario. Inició su carrera como funcionaria de la rama judicial como Auxiliar de Magistrados del Tribunal Superior de Bogotá, con lo cual se ha enfocado especializado en la práctica laboral como litigante. Gracias a los cientos de procesos a su cargo ha adquirido gran experiencia y reconocimiento como litigante. Actualmente es directora del equipo de litigios en uno de los portafolios de Godoy Córdoba Abogados. mvinasco@godoycordoba.com

³ Corte Suprema de Justicia, Sentencia 59420 del 10 de abril de 2013, MP: Carlos Ernesto Molina

The Strike in Colombia

What is allowed and prohibited in labor matters

Santiago Martínez Mendez⁴, Maria Isabel Vinasco Lozano⁵

Received: September 29, 2022. Accepted: December 6, 2022.

Abstract

This paper seeks to provide the reader the general rules in the Constitution, Law, and Jurisprudence, of the strike in Colombia. In 2017, an illegal strike took place in an important Colombian airline: it had the appearance of a legal strike, and due to the deployment in media of the situation, international organisms analyzed the internal structure of the strike and concluded that its requirements make it almost impossible for minor unions. Therefore, this paper aims to delve into the requirements to declare a strike into an illegal cessation, the procedure consequences and grounds.

Key words

1. Strike: Pursuant to Article 429 of the Labor Code. "A strike is understood as the temporary and peaceful collective suspension of work, carried out by the workers of an establishment or company for economic and professional purposes proposed to their employers and after the procedures established in this title".
2. Cessation of activities: It is the simple fact of stopping the normal execution of work activities during the working day. A stoppage may be legal or illegal, as the case may be. If it is legal, it is understood as a strike; if it is illegal, it has different definitions such as strike, rally, illegal suspension, etc.
3. Strike: Although there is no clear definition in the Labor Code, it is referred to in articles such as 379 or 450 as if it were an illegal cessation of activities. This situation is ratified by Decree 2164 of 1959 and by the Constitutional Court, when it states that the strike: "*Is not protected by the Constitution or by law, since it is an act of force, a de facto measure that does not comply with the purpose foreseen for the strike, nor with the previous steps established by law for it.*"
4. Rally: Cessation of activities in which members of social organizations use it to proselytize or give speeches to a concentrated group of workers. It is not defined as a strike by the Labor Code, although it is part of the union exercise, as long as it does not affect the normal operation of the company.
5. Permanent Assembly: It is not regulated by the Labor Code, but it has been a mechanism used by union organizations to try to legitimize work stoppages. However, the most recent ruling on the matter requires the union to respect the democratic, peaceful and procedural principles, because in case of non-observance, they are understood as illegal stoppages.

4 Pontificia Universidad Javeriana in Colombia Lawyer (degree with honors), specialist in labor law from the same university (best average), studied as a scholar in collective bargaining at Cornell University. University professor in undergraduate, graduate and diploma courses at Universidad Javeriana, Universidad, Los Andes and Universidad Bolivariana, as well as lecturer for different national and international associations. Former governor of the Colegio de Abogados del Trabajo, where he was recognized for best essay in the undergraduate and graduate category. Recognized by Chambers & Partners as an outstanding lawyer in labor matters in Colombia and is currently a partner of the firm Godoy Córdoba Abogados. Santiman.tinez@hotmail.com

5 Lawyer from Universidad la Gran Colombia, Specialist in labor law and social security from Universidad del Rosario. She began her career as an official of the judicial branch as an Assistant Magistrate of the Superior Court of Bogota, which has focused specialized in the labor practice as a litigator. Thanks to the hundreds of processes she has been in charge of, she has acquired great experience and recognition as a litigator. She is currently head of the litigation team in one of the portfolios of Godoy Córdoba Abogados. mvinasco@godoycordoba.com

Carta dirigida a mis estudiantes y ex estudiantes de Relaciones laborales de la Universidad de los Andes:

Tomé la decisión (como recordarán en clase cuando les decía: libre y voluntariamente) de terminar (esperemos, de manera temporal) mi aporte en la clase de Relaciones Laborales en esta grandiosa facultad de Derecho y sólo quería darles las gracias.

Recuerdo la mezcla de sentimientos el 5 de marzo de 2013, mi primer día en los Andes. Entre alegría infinita de poder cumplir el sueño de entrar como profesor a mis 27 años, a una facultad en la que no estudié, pero siempre admiré, y nervios de poder estar a la altura de tantos renombrados profesores como la Magistrada Ana María Muñoz quien me abrió las puertas de esta universidad. Hoy, a mis 37 años, más añejo, con algunas canas de más, casado y con dos hijos y con la fortuna de haber aportado en los estudios de cerca de 760 alumnos, considero que es momento de contribuir a la academia, de una forma diferente.

Creo haber cumplido un objetivo que tuve al ingresar, y era que vieran el derecho laboral más allá de las normas que lo regulan, como el relacionamiento de seres humanos que prestan sus servicios, el lugar donde ocupan la mayor cantidad de tiempo de sus vidas, donde desarrollan su intelecto, tejen relaciones y conjuntamente aportan al desarrollo empresarial, crecimiento del país y el mejoramiento en la calidad de vida de sus familias. Un derecho realmente vivo y apasionante.

Gracias a los excelentes monitores y auxiliares que pasaron en estos años por la clase, equipo sin el cual no se hubieran logrado los resultados, y a quienes los estudiantes siempre les reconocerán su trabajo.

Por último, los animo a que sigan soñando, a que sepan que es posible con ética, cumplir las metas que se tracen y que trabajen por causas que generen impacto en su entorno, en retorno a haber tenido el privilegio de estudiar en una de las mejores universidades de la región.

Gracias totales.

Santiago Martínez Méndez

I. Introducción

Coincide, a modo anecdótico, que este escrito lo estamos empezando durante un vuelo en la aerolínea Colombiana de mayor reconocimiento y trayectoria que sufrió un cese de actividades en el año 2017 que no sólo exacerbó los ánimos de la comunidad, sino afectó de manera grave la movilidad del país (teniendo en cuenta que nuestras vías terrestres son bastante precarias y nuestra geografía montañosa nos ha llevado a ser un país esencialmente dependiente del transporte aéreo) y llevó a que se convirtiera en un caso de estudio a nivel internacional. Mirando con retrovisor, nos atrevemos a afirmar que nadie ganó con el cese de actividades. Perdió el sindicato, la empresa y la comunidad.

Sin perjuicio de lo anterior, solemos compartirle a nuestros estudiantes que el ejercicio de la huelga es un derecho inherente a los trabajadores y proscrito en el conjunto de derechos de la Constitución, pero que debe ser la última ratio; ejercerse con plena observancia a la Ley; y procurar no caer en la trampa de buscarla como “solución” para cualquier petición, interés o reclamo de las organizaciones sindicales. Así mismo, que es un derecho diferente a la protesta social.

Esto, teniendo en cuenta que la huelga no es una solución en sí misma, es un acto de presión, de máxima confrontación entre las dos partes en conflicto, que, de usarse de manera irresponsable, puede conllevar a acabar con la fuente de empleo que produce la empresa o al menos alejarse del objetivo de la legislación laboral, esta es: la coordinación económica y el equilibrio social.

Ahora, esta, en exceso, no sólo es nociva para el empresario sino también podrá serlo para la misma organización sindical, en palabras del maestro Julio Martínez Vivot: *La decadencia de las huelgas generales, con desprestigio para los dirigentes obreros y el consiguiente daño para los trabajadores, alcanza su punto máximo cuando se reiteran con ínfimos motivos y al servicio de causas políticas, que no comparte abrumadoramente la clase trabajadora.*⁶

Por ello, como veremos a continuación, se trata de un derecho limitado, un arma de defensa y ataque que pocas veces deberían utilizar los trabajadores. Esto explica por qué la legislación laboral colombiana, estableció causas concretas y definidas para poder votarla, así como mayorías calificadas, pues es un acto que afecta a la totalidad de los trabajadores y, por consiguiente, quienes tendrían la titularidad de votarla o no.

Sin embargo, producto de sentencias de las máximas autoridades judiciales de Colombia cada vez se abren más causas que le permiten a los trabajadores votar la huelga e incluso sin la observancia de los procedimientos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, abriendo la posibilidad de convocar huelgas distintas a las contractuales que surgen de la negociación colectiva, como las convocadas por solidaridad, incumplimientos del empleador, políticas públicas, sin que se deba observar un tiempo

⁶ Martínez Vivot, Julio, *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social* (Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1999), 592.

específico para ello o aprobación de la mayoría, con la única limitación de que este dirigida a proteger derechos sociales o económicos, lo cual puede traer excesos en su uso y no que este reservada como último medio de presión a utilizar. Así mismo en decisiones de la Corte Suprema de Justicia se abrió la posibilidad de realizar huelgas parciales, lo que significa que la cesación en la prestación del servicio puede darse en determinadas áreas o grupos de trabajo dentro la empresa, sin que concurra toda la población de empleados; no obstante, existen algunos departamentos tan importantes por su rol que en caso de que lleguen a parar su actividad terminan afectando toda la operación de una compañía; lo anterior, adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que esta figura de la huelga acorde al criterio jurisprudencial puede llegar a darse en servicios públicos esenciales como en el caso del sector salud aun con las graves repercusiones que ello puede presentar, es decir, que ante una emergencia no se brinde la atención requerida afectándose derechos fundamentales de la población que pueden poner en riesgo su vida e integridad.

2. Sobre la naturaleza jurídica de la huelga

La huelga es una atribución de las organizaciones sindicales (pero no exclusiva de ellas) que sólo puede ser aprobada por el máximo órgano de ésta: la asamblea general, en casos taxativamente previstos por la Ley. El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 429 de la siguiente manera: *Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en el presente título.*

Por su parte, la Constitución en el artículo 56 (correspondiente al capítulo sobre derechos sociales, económicos y culturales) señala que se garantizará el derecho a la huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. Los cuales, a la fecha, luego de casi treinta años, aún no tienen definición legal. A nivel internacional ha sido la Declaración Universal de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales la llamada a regular en su artículo 8º, la obligación que le asiste a los Estados el establecimiento de compromisos para garantizar el ejercicio del derecho.

De acuerdo con lo anterior, se tiene que el tratamiento que se la había venido dando a la huelga era de un derecho constitucional pero no de un derecho fundamental, no obstante, estuviera en conexidad con derechos que sí lo son como la asociación. Sin embargo, esta definición ha presentado variación en recientes pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 1680 de 2020 y reiterado en sentencia SL 720 - 2021 pues al pronunciarse sobre la naturaleza jurídica de la huelga sostuvo que debía ser considerada como un derecho fundamental por tratarse del medio de acción esencial del que disponen los trabajadores y sus organizaciones para defender sus intereses, apoyando

su decisión en los pronunciamientos emitidos por el Comité de Libertad Sindical (CLS), la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 87, presentando esto, unas significativas consecuencias relacionadas con los mecanismos que puedan llegar a utilizarse para invocar su protección, como el uso de la acción de tutela de manera directa, sin necesidad de demostrar la afectación conexas con derechos fundamentales como el derecho al trabajo y de asociación, lo cual podrá ser usado además como mecanismo de presión para el empleador, por cuanto las decisiones que se adopten al resolverla, se deben tomar en un término de 10 días y son de inmediato cumplimiento

A modo de resumen y como lo hemos expuesto en anteriores aportes académicos, se debe destacar que:

- La huelga se encuentra consagrada en el capítulo correspondiente a los derechos sociales, económicos y culturales, es decir, que en la Constitución Política no fue consagrada como un derecho fundamental. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sus decisiones le ha dado alcance de derecho fundamental que pertenece individualmente a la trabajadora o trabajador, aclarando que su ejercicio debe ser colectivo.⁷
- No es un derecho de aplicación inmediata en los términos del artículo 85 de la Constitución y requiere reglamentación con reserva legal. Además de no tener una relación esencial para el ser humano.⁸
- Es un derecho que implícitamente nace con restricciones, toda vez que la huelga puede afectar derechos y libertades fundamentales de terceros, con miras a mantener el respeto por el orden público⁹, el legislador debe restringir su campo de aplicación y, ejercer el derecho por fuera del marco legal, debe conllevar a que sea un acto ilegal¹⁰
- Debe atender a una finalidad razonable, proporcional y legalmente permitida, es decir por razones económicas o profesionales: “No está protegido ni por la Constitución ni por la ley, pues se trata de un acto de fuerza, una medida de hecho que no cumple ni con la finalidad prevista para la huelga, ni con los pasos previos establecidos por la ley para ésta. De otra parte, se encuentra proscrita conforme a lo señalado en el artículo 379 literal e) del C. S. T., como actividad prohibida a los sindicatos”¹¹

⁷ Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 1680 de 2020, SL 720 - 2021.

⁸ Corte Constitucional, Sentencias C-432 de 1996 y C-858 de 2008.

⁹ Corte Constitucional, Sentencia C-1369 de 2000.

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia C-432 de 1996.

¹¹ Corte Constitucional, Sentencia T-1059 de 2001.

3. Los eventos en los cuales la huelga es procedente

Originariamente la huelga sólo era procedente en el marco de la negociación colectiva, cuando fracasaba el arreglo directo y el sindicato optaba por presionar a la empresa con la declaratoria de la huelga. Es decir, nace como manifestación de presión en el conflicto económico.

No obstante, los años 2000, 2002, 2008 y 2012 fueron fundamentales en este aspecto, pues por vía legal o jurisprudencial paulatinamente se fueron ampliando las causas por las cuales la organización sindical podía votar por la huelga.

3.1. La huelga imputable al empleador: artículo 7º de la Ley 584 de 2000.

El literal e) del artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo definía inicialmente que se prohibía la cesación del trabajo con excepción de la huelga en los términos que definía la ley.

La Ley 584 de 2000 complementó dicha norma con la siguiente disposición: *y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones salariales con sus trabajadores.*

Dos años más tarde, la Corte Constitucional declara la inconstitucionalidad de la expresión “salariales” con lo cual la norma quedó abierta que la huelga sea viable por el incumplimiento de otras obligaciones con los trabajadores. Por fortuna, la Corte Suprema de Justicia le ha dado su justa medida al precisar que no se trata de cualquier incumplimiento, sino de aquel grave como el incumplimiento del salario, las prestaciones o las obligaciones frente al sistema de seguridad social.

3.2. La huelga por solidaridad: Sentencia C-201 de 2002.

No es una creación colombiana, a nivel Latinoamérica la legislación mexicana nos brinda más elementos y cuenta con mayor desarrollo. En Colombia, llega con la sentencia en mención, y la define cómo:

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 este orden de ideas, se halla cobijada por dicha garantía constitucional, por ejemplo, la huelga que adelanten los trabajadores de una empresa en solidaridad con otros que están en huelga con un empleador distinto, cuando unos y otros se encuentren vinculados a una federación o confederación sindical, u ostenten cualquier otra ligazón que habilite la participación solidaria.

Con base en esto, podemos entender que esta facultad busca ampliar el espectro del conflicto para que la presión sea aún mayor, al involucrar a empresas completamente ajenas al conflicto colectivo pero que tendrían que padecer las consecuencias de una huelga, por el hecho de que exista una huelga con

un tercero donde la organización sindical tenga algún tipo de “ligazón” con sus trabajadores.

De acuerdo con estadísticas de la Escuela Nacional Sindical en el año 2017 hubo 13 huelgas de esta naturaleza. Recientemente experimentamos el poder que esta facultad puede generar, al tener un conflicto en el sector portuario. Pues al haber huelga de uno de los operadores, abre la posibilidad de que los operadores restantes continúen con la actividad, pero si todas las empresas portuarias entran en huelga, puede generar una verdadera situación de caos.

3.3. La huelga por razones sociales, económicos o sectoriales: Sentencia C – 858 de 2008.

El artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, precisa las causas por las cuales se puede declarar la ilegalidad de un cese de actividades. Dentro de esta lista se precisaba que sería ilegal la huelga que persiguiera fines distintos a los profesionales o económicos.

Norma cuyos efectos fueron modulados mediante la sentencia en mención, al señalar lo siguiente: “[...] en el entendido de que tales fines no excluyen la huelga atinente a la expresión de posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión.”

De manera que huelgas que persigan fines diferentes a los profesionales o económicos como los sociales, económicos o sectoriales, en principio, también se entienden dentro del marco de la legalidad. Lo que en principio no debería suceder son las huelgas eminentemente políticas, pues así lo ha expresado el comité de libertad sindical al sostener que las huelgas por razones eminentemente políticas escapan al ámbito de los principios de la autonomía de la libertad sindical, pero, lo que sí hace parte del ámbito sindical, son las huelgas por razones políticas cuando con ellas se afecten sus reivindicaciones laborales (párrafo 457, OIT, 1996).

En este marco, de acuerdo con la Escuela Nacional Sindical en el año 2016 hubo 85 ceses por estas causas y en el año 2017 29. Esto sin contar otras causas registradas como huelgas por restructuración; privatización o; tercerización.

3.4. La protesta social durante la jornada laboral: Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Rad. 46177 del 12 de septiembre de 2012.

La protesta social no es equivalente a la huelga. Es un derecho autónomo e independiente. Es un derecho constitucional del cual gozan los ciudadanos para expresar su acuerdo o desacuerdo, frente a diferentes decisiones o situaciones de carácter político, social, económico, o cualquier otro. En virtud de la protesta, se permite legitimar vías pacíficas para que los ciudadanos puedan levantar su voz y de esta manera fortalecer la democracia y la libertad de expresión.

No en vano, fue uno de los asuntos cruciales en el marco del proceso de paz que vivimos en Colombia con

el ex grupo guerrillero de las Farc, hoy partido político FARC. Por tanto, fue objeto de regulación por parte del Ministerio del interior de Colombia en el año 2018, en el cual define cual es el alcance y restricciones.

Lo anterior, atado al mundo del trabajo, lleva a que los trabajadores podrían llegar a suspender de manera temporal sus actividades para respaldar o acompañar manifestaciones de esta naturaleza, inclusive durante su jornada de trabajo, cuando exista conexidad con la actividad sindical y/o un interés particular de los trabajadores.

Ese fue el caso de discutido en el año 2012 con la entidad SENA en la ciudad de Barranquilla en la que un grupo de trabajadores apoyaron unas manifestaciones contra una reforma legislativa que se encontraba en curso, la cual podría afectar las finanzas de la entidad y con ello, la estabilidad de los trabajadores.

“La huelga y el cese de actividades se identifican no solo por la suspensión colectiva del trabajo, tal cual como, se titula el capítulo V, Título II, del CST., sobre conflictos colectivos de trabajo, sino que además son un mecanismo de presión de que están dotadas las organizaciones sindicales para obtener sus reivindicaciones, mejorar las condiciones de trabajo de sus afiliados, sin que pueda ignorarse que otros fines como los sociales, **culturales, o educativos**, son lícitos, en la medida en que no atenten contra otros objetos jurídicamente tutelados como la paz social, ni el orden público, de esta suerte, si la utilización del mecanismo es legal cuando se busca mejorar las condiciones de trabajo, no se avizoran razones para pensar que no lo es, cuando, en este evento se trató de mantener las condiciones vigentes en el que, a juicios del sindicato, las medidas legislativas que se cernían sobre esta clase de entidades, deban lugar, por lo menos, a la desmejora de la situación de los trabajadores, pero además pondrían en riesgo la función social que cumplen las mismas”¹²

Este criterio llevó a que en casos como el del SENA, se haya declarado la legalidad de la huelga de los sindicatos SINDESENA y SINTRESENA que promovieron jornadas de protestas por razones ajenas a la relación laboral, por cumplir con las siguientes características:

- Había conocimiento previo por parte del empleador.
- Se realizó de forma pacífica.
- Las causas que dieron origen eran razonables.
- Fue una manifestación de las libertades sindicales.

4. Postura crítica frente a la huelga parcial

En Colombia, la huelga parcial no se encuentra regulada ni reconocida por las normas laborales. Se

¹² Corte Suprema de Justicia, Sentencia Rad.: 46177 del 12 de septiembre de 2012 M.P.: Elsy del Pilar Cuello Calderón.

parte de la base de que debe existir un cese definitivo de las actividades de la empresa y, por consiguiente, se requiere de mayorías para su votación. En esa medida, tendrá poder de votación de huelga la organización sindical que reuniendo la mitad más uno de los trabajadores tenga el voto favorable de la mitad más uno del quorum decisorio.

Ahora, si no se trata de un sindicato mayoritario, es posible la votación de la huelga siempre que se cuente con el voto favorable de la mitad más uno de la totalidad de los trabajadores de la empresa. Esto, teniendo en cuenta que es una situación que afecta a los trabajadores pues el contrato de trabajo se suspende y con ello, no hay lugar al pago de salarios (entre otros efectos del artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo).

Sin embargo, esta no es la realidad que estamos viviendo, teniendo en cuenta los cambios que se vienen promoviendo tales como: (i) pronunciamientos de la Corte Suprema; (ii) Carta del director de la oficina de la OIT para los países Andinos dirigida al gobierno de Colombia y; (iii) Proyectos de ley que han buscado que se permita la huelga parcial e inclusive en servicios públicos esenciales que garanticen mínimos esenciales.

4.1. Dentro de los pronunciamientos realizados por la Corte Suprema de Justicia, en ese sentido, podemos mencionar los siguientes:

- Sentencia SL 2541 de 2018: En esta sentencia se discutió la posibilidad de que los trabajadores de una universidad pudieran votar la huelga a pesar de no ser un sindicato mayoritario, ni haber sometido la decisión a las mayorías. Sin embargo, reiterando una decisión del año 2013 consideró que si el conflicto se delimitaba a un determinado establecimiento o municipio y el sindicato agrupaba a la mayoría de los trabajadores del campo de aplicación de dicho conflicto, sería procedente dicho cierre parcial.
- Sentencia SL 1680 de 2020: Dentro de esta sentencia se determinó que no toda huelga que sea adelantada en una EPS o IPS afecta la prestación de un servicio público esencial, entrando a diferenciar conceptualmente entre actividad y servicio para concluir que el derecho a la huelga no está prohibido en todo el sector de la salud, sino a aquellos servicios que su interrupción ponga en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas, permitiendo de esta manera que sea ejecutada en secciones, dependencias o servicios de una determinada institución.

4.2. Carta del Director de la oficina de la OIT para los países Andinos al gobierno de Colombia: Derivado de la huelga que hemos mencionado en el escrito del año 2017, desde Lima llegó una carta a la Ministra de Trabajo de aquel entonces donde se mencionaba: “como es de su conocimiento, los órganos de control normativo de la OIT han enviado a Colombia observaciones sobre conveniencia de adecuar la normativa nacional en materia de huelga

- a lo dispuesto por los Convenios Internacionales ratificados por Colombia y que hacen parte del bloque de constitucionalidad por lo que ponemos a su gentil consideración la posibilidad de recibir asistencia técnica para ese propósito”.
43. Proyectos de ley que buscaban que se permita la huelga parcial: En el año 2018 se presentó un proyecto de Ley ante la comisión séptima de la cámara de representantes para modificar, entre otros, el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo. En este, se incluía en la definición de huelga que podrá ser “parcial”. No obstante, dicho proyecto de Ley no recibió pleno respaldo de las bancadas mayoritarias sin tener ningún éxito. Sin embargo, con la llegada de un nuevo gobierno abiertamente progresista que cuenta con el respaldo de las mayorías en el legislativo, ya se anuncian reformas sustanciales en nuestro ordenamiento jurídico laboral que incluirá asuntos relacionados con el derecho de asociación, pues este ha sido un fin desde hace algunos años de las personas que hoy están en el poder, y que en muchas de sus posturas se encuentran en consonancia con los lineamientos que ha emitido en los últimos años la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia lo cual claramente permitirá que se lleguen a desarrollar los aspectos que se han venido planteando.

En complemento a lo anterior, destacamos una interpretación con las normas actuales que podrían sustentar la posibilidad de la huelga parcial, en la medida en que el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo que actualmente se encuentra vigente señala que la huelga se podrá hacer en “establecimiento” o “empresa”. Hoy por hoy, la definición de establecimiento de comercio proscrita en el artículo 515 del Código de Comercio es un “conjunto de bienes”, de manera que una empresa puede tener diferentes establecimientos.

Sin embargo, contamos con antecedentes de la Corte Suprema (relacionado con otros temas) en los que, en materia laboral, se ha dicho que establecimiento y empresa son un mismo concepto. De acuerdo con lo anterior, si bien, aún no existe una normativa que regule de manera formal la validez de la huelga parcial, ésta ha hecho escuela a través de las providencias emitidas por la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia, quien la ha venido desarrollando, inspirada en convenios de la OIT y las recomendaciones realizadas por esta misma entidad, las cuales han buscado especialmente facilitar su ejercicio a sindicatos minoritarios, disminuyendo e incluso eliminando los requisitos para acudir a ella, ante la justificación de una afectación o incumplimiento por parte del empleador, para que no vayan a encontrar un obstáculo para su votación, lo cual, puede desnaturalizar su finalidad principal que es ser el último mecanismo para ejercer actos de presión ante la empresa y generar un exceso o hasta un abuso en su práctica, lo cual puede representar graves consecuencias tanto para la estabilidad económica empresarial, como para la organización sindical y la población.

5. Eventos en que la huelga se torna ilegal

Como lo hemos expuesto, la huelga ha sido calificada como una herramienta válida con la que cuentan los trabajadores dentro del marco de un conflicto colectivo de trabajo, para conminar a su empleador¹³ a acceder a sus peticiones, o por lo menos, a una parte de ellos, sin embargo, el legislador en consonancia con el desarrollo jurisprudencial que regula la materia ha indicado que este mecanismo no puede ser absoluto e ilimitado, y por este motivo, han definido los eventos en los cuales la huelga debe ser calificada como ilegal, conforme se expondrá a continuación:

5.1. Cuando se trate de un servicio público esencial.

Si bien nuestra constitución política¹⁴ garantiza en sus preceptos el derecho a la huelga, también es taxativa en restringir la misma para “los servicios públicos esenciales definidos por el legislador”, y sobre este aspecto tan relevante han existido un gran número de debates y discusiones encaminados en poder calificar y determinar que es esencial y que no, más aún, cuando existe una dispersión legislativa sobre este concepto, por ello, es nuestro máximo tribunal constitucional, en Sentencia C – 075 de 1997, en concurso con la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 20094 – 2017 en su especialidad laboral, quienes han dado los lineamientos que determinan si una actividad o servicio es esencial, y *per se*, si admite la huelga o no por parte de sus trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar algunas normas en las que se ha determinado que se trata de un servicio público esencial:

- Banca Central (Ley 31/92).
- Seguridad social relacionada con salud y pago de pensiones (Ley 100/93).
- Servicios públicos domiciliarios (Ley 142/94).
- Administración de justicia (Ley 270/96).
- Servicio que presta el Instituto Nacional Penitenciario, ‘Inpec’ (Dec. 407/94).
- Prevención y control de incendio (Ley 322/96).
- Actividades de la Dirección de Aduanas e Impuestos Nacionales, ‘Dian’ (Ley 633/00).
- Actividades de transporte en sus diferentes modalidades. (Ley 336 de 1996)
- Explotación del Petróleo (desarrollo jurisprudencial).

¹³ Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 450.

¹⁴ Constitución Política, Artículo 56.

Ahora, hace un tiempo nuestro País fue testigo de uno de los casos de huelga que mayor impacto han tenido en nuestra historia, ya que fue promovida por un colectivo de aviadores civiles que por conducto de su organización sindical ACDAC elevaron un pliego de peticiones ante su empleador que correspondía a la aerolínea comercial AVIANCA que abarca una gran participación de la operación aérea, y ello desencadenó a su vez una crisis en varios sectores que se reflejaron e impactaron la economía nacional, razón por la cual en los estrados judiciales se sentenció la declaratoria de ilegalidad del cese de actividades, al considerar como conclusión en la Sentencia SL 20094 – 2017, entre otras, que: “...la identificación de un *servicio público esencial*, respecto del cual está prohibida la huelga, depende de la decisión del legislador en ese sentido, así como de que su suspensión afecte la salud, la vida y la seguridad de la población, dependiendo de las particularidades propias de cada contexto y sin importar si su alteración es parcial o si se produce un daño efectivo sobre esos derechos.”

Consecuente con lo expresado, la huelga es prohibida en el servicio público esencial en las actividades señaladas como tal por el legislador, o cuando con la misma se puedan vulnerar los derechos fundamentales de la población. No obstante, derivado de un salvamento de voto en la sentencia antes mencionada, se podía anticipar lo que ha venido sucediendo con pronunciamientos más recientes y es la tendencia de nuestras autoridades judiciales de adoptar criterios de la OIT que cobra cada vez mayor relevancia y en ese marco, destacamos algunas consideraciones del Comité de libertad sindical.

El Comité ha considerado como servicios esenciales en sentido estricto donde el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones importantes, o incluso de prohibición: el sector **hospitalario**, los servicios de **electricidad**, los servicios de abastecimiento de **agua**, los servicios **telefónicos** y el control del **tráfico aéreo** (ibíd., párrafo 544). Estos pocos ejemplos no son una enumeración exhaustiva de los servicios esenciales.

El Comité ha considerado, en cambio, que en general no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término y por tanto no procede la exclusión del derecho de huelga en (ibíd., párrafo 545): la radio-televisión; el sector del petróleo; el sector de los puertos (carga y descarga); los bancos; los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos; los grandes almacenes; los parques de atracciones; la metalurgia; el sector minero; los transportes, en general; las empresas frigoríficas; los servicios de hotelería; la construcción; la fabricación de automóviles; la reparación de aeronaves; las actividades agrícolas; el abastecimiento y la distribución de productos alimentarios; la Casa de la Moneda; la agencia gráfica del Estado; los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco; el sector de la educación; los transportes metropolitanos; los servicios de correos. Evidentemente, la lista de servicios no esenciales del Comité de Libertad Sindical tampoco es exhaustiva.

Sin embargo, dichos criterios deberán armonizarse con la situación económica y social de cada país, pues puede ser que en algunas economías donde existe más de un proveedor de servicios o de determi-

nados bienes, haga que no haya una afectación a la comunidad en general. Pero en aquellos eventos en los que haya una afectación a la vida, la seguridad o la salud de las personas, cualquier servicio o bien, podría conllevar a que se entienda como esencial.

Lo anterior, se ve materializado en la sentencia SL 1680 de 2020 de la Corte Suprema de Justicia, en la cual precisamente, esta entidad acogiendo los criterios del Comité de Libertad Sindical (CLS), la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 87 determinó que el derecho a la huelga era un derecho fundamental y adicionalmente dentro de su razonamiento concluyó que de acuerdo con la definición de los derechos esenciales realizada por la OIT debe entenderse que son aquellos cuya suspensión genere una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad o la salud y que en ese sentido no todas las huelgas adelantadas ya sea en una EPS o IPS afectan la prestación de un servicio público esencial y por tanto concluyó que el derecho a la huelga no debería estar prohibido en todo el sector de la salud, sino en aquellos que se llegare afectar un derecho esencial de una parte o toda la población, declarándose en esta providencia la legalidad de la huelga promovida en una entidad prestadora de salud.

Así las cosas, a pesar de lo apretada que estuvo la votación para tomar la anterior decisión, se considera que en adelante se continuarán aplicando y desarrollando estos criterios para adentrarse al estudio de la legalidad o ilegalidad de una huelga adelantada por trabajadores de empresas que presten un servicio público calificado con esencial.

5.2. Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos.

Como se indicó, la huelga es un mecanismo del cual pueden hacer uso los trabajadores para lograr la conquista de algunas de sus expectativas laborales de parte de su empleador, y por ello, la misma debe tener como finalidad exclusiva el entorno profesional o económico, entendiendo que “los fines económicos se materializan en la creación de derechos por vía contractual o la modificación de los ya existentes. Los profesionales generalmente están referidos a la mejoría de las condiciones en que se presta el servicio¹⁵”.

No obstante, es pertinente aclarar que esta limitación para los fines de la huelga fue objeto de análisis por parte de la Corte Constitucional, quien resolvió declarar la exequibilidad condicionada de estas expresiones mediante Sentencia C 858 de 2008, donde estableció que las expresiones “*con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos*” contenida en el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo y “*cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos*”, contenida en el literal b) del artículo 450 de la misma codificación, en el entendido de que tales fines no excluyen la huelga atinente a la expresión de posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión”.

15 Vallejo Cabrera, Fabián, *El derecho de huelga y conceptos afines*. (Bogotá: Librería Jurídica Sánchez, 2009), 106.

Interpreta la Corte Constitucional que la huelga también es admisible cuando los colectivos sindicales deciden solidarizarse con compañeros de gremios que sean de otras empresas o incluso cuando desean expresarse sobre posiciones políticas sociales, económicas o sectoriales, que tengan una incidencia directa en su propio ramo de ocupación u oficio, y ello también puede enmarcarse como una excepción a otra causal de ilegalidad determinada en la ley como: *“Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas”*, siempre y cuando, como se indicó tenga alguna relación o impacto con los fines de la organización sindical o derechos de los trabajadores.

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

Teniendo en cuenta el gran impacto que puede desencadenar una huelga, no solo para su empleador sino para todo un gremio e incluso en la economía nacional, como lo vimos en el caso de Avianca, el espíritu normativo de esta causal busca que este mecanismo sea utilizado después de que se haya agotado una etapa previa de conversaciones entre los trabajadores y el empleador, pues lo ideal es poder llegar a un acuerdo directo y conciliatorio entre las partes que ponga fin al conflicto sin tener que recurrir a la huelga.

Al respecto, nuestro ordenamiento sustantivo laboral, determina las etapas del conflicto colectivo, y establece que una vez presentado el pliego de peticiones por parte de los trabajadores a su empleador, éste cuenta con el término de 5 días para concertar la mesa de negociación, y una vez instalada se inicia la etapa de arreglo directo que comprende un término máximo de 20 días prorrogable únicamente por otros 20, y si en este lapso no es posible llegar a un acuerdo, los trabajadores tienen la potestad de votar dentro de los 10 días siguientes a la finalización de la etapa de arreglo directo, por la constitución de un tribunal de arbitramento o por la huelga, esta última requiere que sea una decisión adoptada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, conforme lo veremos en la siguiente causal.

Cualquier situación donde se acuda a la huelga bajo la omisión o desconocimiento de los términos establecidos para la etapa de arreglo directo, conlleva la ilegalidad de esta.

No obstante, en el año 2020 en una controvertida sentencia se consideró, al menos para ese caso, que no habría necesidad de haber realizado un procedimiento previo, tratándose de una huelga por causas imputables al empleador.

5.4. Cuando no se haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley.

Entendiendo que la huelga conlleva un cese de actividades parcial o total en la empresa, donde los trabajadores se relevan de la obligación de prestar el servicio para el cual fueron contratados, y para el empleador la exoneración de tener que remunerarlo, entre otras consecuencias, se requiere que esta

decisión que afectara tanto a la empresa como a los trabajadores, en especial en sus ingresos, sea declarada por la mayoría absoluta de ellos; por esta razón, una vez finalizada la etapa de arreglo directo de la negociación sin que se hubiere llegado a un acuerdo integro sobre el pliego de peticiones, los trabajadores dentro de los diez días hábiles siguientes tienen dos alternativas a elegir, una es la constitución del tribunal de arbitramento para que decida el conflicto, o dos, la huelga.

Para establecer el camino a tomar entre tribunal de arbitramento o la huelga, dentro de los 10 días siguientes a la finalización de la etapa de arreglo directo se convoca a los trabajadores a una votación que se caracteriza por ser secreta, personal e indelegable, y donde deberá participar la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, entendiendo esta como la mitad más uno, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores.

En caso de que algunos trabajadores o sindicatos decidan recurrir a la huelga sin contar con la aprobación de la población antes descrita, incurrirán en causal de ilegalidad de la huelga por generar la misma si el consentimiento de su compañeros o afiliados.

5.5. Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo.

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo define taxativamente la huelga como “... *la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo*”¹⁶, y ello significa que si bien esta herramienta busca ejercer un grado de presión por parte de los trabajadores en contra de su empleador para que ceda ante sus pretensiones, ella debe ser ajena a cualquier acto de violencia en todo el sentido amplio de la palabra, y precisamente por ello la Corte Constitucional en su sentencia C – 858/08, reitera esta prohibición legal para el ejercicio de la huelga en los siguientes términos:

“Aunque ontológicamente la huelga sea un medio coercitivo, no puede consistir en manifestaciones de violencia física y material contra el empleador, ni en actos que puedan alterar la estabilidad institucional, toda vez que su ejercicio sólo es legítimo como una etapa dentro del proceso de negociación y solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, y en cuanto a su titularidad el derecho a la huelga es un bien jurídico que le pertenece a la colectividad trabajadora, asociada o no a un sindicato, no a las personas físicas consideradas individualmente”.

Lo anterior ha sido reiterado también por la Corte Suprema de Justicia, que en su jurisprudencia como la descrita en la Sentencia 59420 de 2013, nos habla de la legalidad en los ceses de actividades y hace clara referencia a que estas deben caracterizarse por su desarrollo pacífico.

¹⁶ Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 429,

6. Procedimiento que se debe adelantar para obtener la declaratoria de ilegalidad del cese de actividades

Una vez analizados los eventos dentro de los cuales un cese se tornaría en ilegal, es necesario entrar a revisar el procedimiento que debe adelantarse con el fin de obtener una calificación de legalidad o ilegalidad de acuerdo con las causales expuestas. Inicialmente en Colombia la declaratoria de la ilegalidad o no de un cese de actividades debía realizarse a través de un proceso administrativo adelantado ante las autoridades del trabajo, sin embargo, en cumplimiento de las recomendaciones realizadas por el comité de libertad sindical de la OIT, la Corte Constitucional y ante la ratificación de los diferentes convenios internacionales, llevaron al Gobierno Nacional a la presentación de una iniciativa legislativa en el año 2007 con el fin de introducir una modificación en cuanto a este trámite, al considerarse que no debía corresponder al mismo gobierno, la calificación de la legalidad de la huelga, sino aun un órgano independiente de las partes, ya que esta situación estaba causando múltiples conflictos, pues en ocasiones resultaba teniendo una doble condición de empleador y de autoridad llamada a revisar el cumplimiento de las disposiciones normativas por parte de los trabajadores. En este sentido, en la exposición de motivos¹⁷ de dicho proyecto se propuso que tal calificación le correspondiera a la jurisdicción laboral a través de un proceso especial, preferente, que gozara de agilidad y celeridad ante la presencia de los riesgos económicos y sociales que trae consigo la existencia de un conflicto colectivo con cese de actividades. En consonancia con lo anterior, fue expedida la Ley 1210 de 2008, dentro de la cual se realizó una inserción al Código Procesal del Trabajo y estableció dentro de este ordenamiento el procedimiento especial para la calificación de la suspensión o paro colectivo en su artículo 129 A y una modificación al artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto a la forma como debe ser declarada la legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo.

De acuerdo con lo anterior, tenemos que el proceso judicial especial establecido por el legislador¹⁸ tiene la connotación de ser preferente, especial y sumario, de conocimiento de las salas laborales de los tribunales superiores del país en cuya jurisdicción territorial se haya producido la suspensión o paro colectivo, en primera instancia, en caso de haberse presentado en diferentes zonas y en este sentido existir varios tribunales competentes, conocerá el primero que avoque el conocimiento del asunto y deberá continuar con el trámite y en segunda instancia conocerá la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Teniendo en cuenta la especialidad de este proceso el pronunciamiento emitido por estas corporaciones solo debe estar limitado a calificar la legalidad o ilegalidad de un cese de actividades de conformidad con las causales anteriormente citadas, sin que haya lugar a realizar pronunciamientos diferentes e incluso a la utilización de figuras procesales que tienen cabida en otro tipo de procesos,

¹⁷ Gaceta del Congreso No. 604 del 27 de noviembre de 2007.

¹⁸ Ley 1210 de 2008, Artículo 4.

como es el caso del uso de la demanda de reconversión, figura que fue negada en reciente pronunciamiento emitido por esta última entidad en Sentencia SL 20094 del 29 de noviembre de 2017.

Para el inicio de este proceso judicial, es indispensable la formulación del escrito de demanda, esta puede ser presentada por quien tenga interés jurídico directo en el conflicto, y debe cumplir con las exigencias generales establecidas en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo, debiendo contener lo siguiente:

- La designación del tribunal competente.
- El nombre de las partes y sus representantes, en ese sentido debe tenerse en cuenta que pueden ser partes el sindicato de trabajadores comprometido en la huelga, el empleador o empleadores partes del conflicto colectivo, los trabajadores no sindicalizados que hayan hecho uso del ejercicio del derecho a la huelga y el Ministerio de Trabajo.
- El domicilio y dirección de las partes, del apoderado judicial.
- Clase de proceso, que en este caso como se ha indicado es el proceso especial de calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo.
- Pretensiones, las cuales por tratarse de un proceso especial solo deberán estar encaminadas a obtener la declaratoria de la ilegalidad de la huelga, sin que pueda ser posible acumular dentro de este proceso las peticiones de aplicación de consecuencias que se generarían en caso de llegar a prosperar la petición formulada.
- La causal invocada, teniendo en cuenta que el proceso especial de declaratoria de ilegalidad de la huelga solo puede ser declarada por causales consagradas de manera taxativa en el ordenamiento jurídico, es necesario indicar de manera puntual el motivo invocado.
- Hechos y omisiones, requiere la narración del sustento fáctico sobre el cual se fundamenta la acción, debiendo ser sustentados de manera individualizada y concreta.
- Las razones y fundamentos de derecho, debiendo ser invocados todos los preceptos legales, sustanciales que soporten o fundamenten la causal ilegalidad de la huelga solicitada.
- La relación de pruebas, que de acuerdo con los lineamientos de la ley 1210 de 2008 solo pueden ser aportadas en esta oportunidad, sin que sea posible presentar prueba alguna en otra etapa procesal. De igual forma, este trámite especial, consagró que toda demanda que busque la declaratoria de ilegalidad de la huelga deberá estar acompañada del acta de constatación del cese de actividades que deberá ser levantado por el Inspector del Trabajo, sin perjuicio de lo anterior, el cese puede ser demostrado con cualquier otro elemento probatorio dadas las circunstancias particulares que enmarquen cada situación.

- Y por último se establece que deben ser presentados los anexos de la demanda, exigiéndose en este proceso un anexo especial que es el acta de constatación del cese de actividades que deberá ser levantado por el Inspector del Trabajo.

Conforme con lo anterior, este proceso especial establece 4 requisitos adicionales a los consagrados para la presentación de una demanda dentro de un trámite ordinario como son;

- La determinación precisa de la causal que soporta la suspensión
- La justificación de la solicitud
- Las pruebas que se pretenden hacer valer, las cuales no pueden ser aportadas en ninguna otra oportunidad.
- La presentación y entrega del acta de constatación del cese de actividades levantada por el inspector del trabajo, sin que este sea el único medio probatorio permitido para la acreditación del cese, ya que este hecho puede ser demostrado por cualquiera de los medios probatorios establecidos legalmente, en aquellos casos en los cuales no haya sido posible realizar esta constatación.

Una vez admitida la demanda, previa validación del cumplimiento de los requisitos legales, se procede con la notificación de las partes del auto admisorio de la demanda y las citará para la celebración de la audiencia especial la cual debe realizarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, en esta audiencia especial se agotarán las siguientes etapas:

- Se contestará la demanda.
- Se adelantará el saneamiento del litigio, para evitar irregularidades que puedan invalidar el proceso.
- Se decidirán las excepciones previas propuestas.
- Se fijará el litigio.
- Se decretan y practican las pruebas solicitadas por las partes, en este mismo acto se le concede el derecho de contradicción a las partes frente a los medios probatorios admitidos, o presenten lo comúnmente denominado alegatos de conclusión.
- Finalmente, se emite el fallo, que se notificará en estrados y contra esta decisión procede el recurso de apelación, el cual se concede en el efecto suspensivo y debe ser interpuesto y sustentado en esa misma audiencia, y de igual forma será concedido o negado inmediatamente. Debe tenerse en cuenta que la nueva regulación consagró que la decisión sobre la calificación debía emitirse a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir de la presentación de la demanda.

En segunda instancia, la Corte Suprema de Justicia resolverá de plano, sin conceder términos a las partes para realizar ningún tipo de pronunciamiento adicional, ni concederá espacios para la práctica de pruebas diferentes a las ya obrantes dentro del proceso. Este recurso, debe ser resuelto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que el proceso entre al Despacho del Magistrado ponente.

7. Efectos de la declaratoria del cese ilegal

Como se ha señalado ante el grave impacto que una cesación de actividades laborales adelantada de manera irregular puede acarrear para una empresa, la legislación laboral tiene previstas una serie de consecuencias, una vez sea declarada la ilegalidad de la huelga, las cuales están dirigidas tanto para los trabajadores, como para el sindicato, y se pueden hacer efectivas desplegando diferentes acciones, conforme las encontramos descritas en los numerales 2, 3 y 4 del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo estas las siguientes:

- i.) Facultad del empleador de despedir por este motivo a quienes hubieren intervenido o participado
- ii.) Frente a los trabajadores amparados por fuero el despido no requerirá calificación judicial
- iii.) Podrá ser solicitado la suspensión o cancelación de la personería del sindicato
- iv.) Se podrán iniciar acciones tendientes a obtener que se resarzan los perjuicios causados

Para hacer uso de las facultades relacionadas en los puntos i y ii se debe establecer el grado de participación por parte del trabajador y adicionalmente se debe observar un procedimiento regulado por Decreto 2164 de 1959, Resolución 064 de 1959, Resolución 342 de 1977 y la Sentencia Radicación número 25000-23-24-000-2010-00519-01 del 17 de noviembre de 2011 proferida por la Sección Quinta del Consejo de Estado, pronunciamiento mediante el cual conforme las normas anteriormente señaladas, el Ministerio del Trabajo debe autorizar el despido de los trabajadores que participaron en una huelga declarada ilegal por la autoridad competente y en ese sentido el empleador debe seguir los siguientes pasos:

- Enviar lista de aquellos trabajadores que considere deben ser despedidos
- El Ministerio de Trabajo deberá adelantar diligencias necesarias para determinar grado de participación de los trabajadores
- Concluido lo anterior, deberá emitir pronunciamiento, y ese pronunciamiento debe ser en el sentido de evitar que se despidan trabajadores que solo tuvieron una participación de forma pasiva
- Adicionalmente el empleador debe seguir los lineamientos de la Corte Constitucional en sentencia SU-036 de 1999, según la cual es posible terminar el contrato de trabajo con justa causa

de los trabajadores que hayan participado activamente en el cese ilegal de actividades, agotándose un procedimiento que adicional a permitir el ejercicio del derecho de defensa –debido proceso- también permita inferir el grado de participación de cada uno de esos trabajadores.

- Finalmente, frente a este punto recientemente la Corte Suprema de Justicia emitió pronunciamiento en sentencia SL 1947 de 2021, decisión en la cual al interpretar el numeral 2º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo señaló: *“De acuerdo con lo expuesto, la Corte considera que el artículo 450, numeral 2.º del Código Sustantivo del Trabajo debe ser interpretado bajo el entendido que el solo hecho de haber organizado y/o participado en una huelga ilegal no es causa suficiente de despido. Por tanto, es necesario un examen de la conducta del trabajador con el propósito de constatar si durante la misma incurrió en actos indebidos, extralimitaciones o desviaciones no protegidas por el orden jurídico, como podrían ser los actos delictivos, violencia física, sabotaje, destrucción de archivos y documentos, develación de información confidencial, acciones prohibidas que ponen en riesgo la vida o seguridad de las personas, entre otras conductas que deberán sopesarse según su gravedad”*. Es decir, que, con esta decisión, se impone una carga excesiva al empleador no prevista por el legislador de realizar validaciones y calificaciones adicionales para poder dar aplicación a las consecuencias de haber participado en una huelga declarada ilegal.

8. Conclusión

Teniendo en cuenta que el derecho a la huelga en su ejercicio siempre generará graves consecuencias para los involucrados, porque por una parte la empresa estará obligada a suspender su operación y si o si se verá afectada económicamente, y para el sindicato y sus trabajadores, porque en caso de ser declarada ilegal pueden ser despedidos o sus salarios suspendidos, entre otras cosas, ello llevaba a que normativamente tuviera unos controles y límites estrictos para que de esta manera fuera la última alternativa a adoptarse por parte de la organización sindical y estuviera revestida de unos requisitos mínimos para su procedencia y legalidad, sin embargo, como se puede evidenciar del estudio realizado, esta figura ha venido presentando una etapa de flexibilización y excesiva protección que se ha prestado incluso para abusos, razón por la cual, debe existir un cambio en la perspectiva del sector empresarial para el manejo de las nuevas dinámicas presentadas en el marco de las relaciones laborales, porque deberá necesariamente adoptar nuevas metodologías bajo el pilar del diálogo social, que sin duda alguna será la principal herramienta que ayudará a cerrar brechas y armonizar las situaciones que se presentan entre empleador y organización sindical, pues además se enfrenta a nuevas políticas judiciales y gubernamentales que han dado una permisividad que ha generado que la huelga deje de ser la última herramienta de presión, a la principal y primera opción para reclamar cualquier inconformidad o situación que a consideración de la organización sindical tenga derecho a percibir por parte de su empleador.

Bibliografía

Normatividad

Constitución Política de Colombia [CP]. 20 de julio de 1991.

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto Ley 3743 de 1950.

D. 2164 de 1959, Por el cual se reglamentan los artículos 450 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo.

Resolución 064 de 195, Ministerio del Trabajo

Resolución 342 de 1977, Ministerio del Trabajo.

Doctrina

Fabián Vallejo Cabrera, *El derecho de huelga y conceptos afines*. Bogotá: Librería Jurídica Sánchez, 2009.

Josefina Quintero Lyons y Edgardo Gonzalez Herazo, *Lecciones de Derecho Colectivo del Trabajo*. Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley, 2017.

Colegio de Abogados del Trabajo, *Compendio Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Bogotá: Legis, 2013.

Colegio de Abogados del Trabajo. *Estatuto del Trabajo*. Bogotá: Editorial Ibáñez, 2016.

Gaceta del Congreso No. 604 del 27 de noviembre de 2007

Jurisprudencia

Corte Constitucional. Sentencia C – 075 de 1997.

Corte Constitucional. Sentencia C- 858 de 2008.

Corte Constitucional. Sentencia SU-036 de 1999.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia rad. 5940 de 2013.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 20094 de 2017.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 2541 de 2018.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia rad. 1680 de 2020.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 720 de 2021.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 1947 de 2021.

Consejo de Estado, Sección Quinta, Sentencia rad. 25000-23-24-000-2010-00519-01 del 17 de noviembre de 2011.