

Derecho a la Huelga: un acercamiento en la aplicación entre Colombia y España

Natalia Marcela Morales Beltran

Jesika Milagros Reyes Jaimes

Carlos Andrés Oliveros Aya



Universidad La Gran Colombia

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales

Seminario como opción de grado

Bogotá

Derecho a la Huelga: un acercamiento en la aplicación entre Colombia y España

Natalia Marcela Morales Beltran

Jesika Milagros Reyes Jaimes

Universidad la Gran Colombia, Bogotá

Jesika M. Reyes J. correo electrónico de contacto jreyesj@ulagrancolombia.edu.co

Natalia M. Morales B. correo electrónico de contacto nmoralesb@ulagrancolombia.edu.co

Resumen

El derecho a la huelga es una medida de conflicto de ultima ratio, de la cual disponen los trabajadores para hacer frente al empresario por inconformismo en cuanto a las disposiciones que éste haya tomado. Teniendo en cuenta la afectación que esta genera al empleador, ha sido regulada en cuanto a sus requisitos, formas y límites por el legislador; puesto que al ser contemplado como un derecho fundamental resulta necesario aclarar que no es absoluto y por consiguiente tiene límites.

Colombia y España tienen el derecho a la huelga contemplado a nivel Constitucional, amparado y reforzado por tratados y convenios internacionales, que a pesar de no tenerlo de manera explicita, si pretenden un uso legítimo del mismo, valiéndose de elementos que sí bien son denominados de manera diferente, tienen objetivos comunes, que pretenden la internacionalización de un derecho fundamental para el orden de producción y el funcionamiento correcto de los sistemas laborales de las diferentes sociedades.

Palabras claves: Huelga – Derecho fundamental – Colectividad – Garantía – Trabajo – Empleador – Trabajador – Legislación.

Abstract

The right to strike is a measure of ultima ratio conflict, which workers have to face the employer for nonconformity regarding the provisions that it has taken. Taking into account the effect this generates on the employer, it has been regulated in terms of its requirements, forms and limits by the legislator; since when considered as a fundamental right, it is necessary to clarify that it is not absolute and therefore has limits.

Colombia and Spain have the right to strike contemplated at the Constitutional level, protected and reinforced by international treaties and agreements, which despite not having it explicitly, if they claim a legitimate use of it, making use of elements that although they are called Differently, they have common objectives, which seek the internationalization of a fundamental right for the order of production and the correct functioning of the labor systems of different societies.

Keywords: Strike – Fundamental right – Collectivity – Guarantee – Work – Employer – Worker – Legislation.

Contenido

1. Introducción	5
2. Regulación de la Huelga: ámbito internacional	6
2.1. La Organización de las Naciones Unidas (ONU)	7
2.2. La Organización internacional del trabajo (OIT)	7
2.3. Consejo de Europa (CE)	10
2.4. La Unión Europea (UE)	11
3. La legislación colombiana	13
4. La legislación española	17
5. Conclusión	20
6. Lista de Referencia o Bibliografía	23

Derecho a la Huelga: un acercamiento en la aplicación entre Colombia y España

1. Introducción

La relación laboral debe ser entendida como una relación contractual entre una persona jurídica llamada empleador y una persona natural llamada trabajador, mediante la cual el trabajador pone a disposición su capacidad física e intelectual al empleador para desarrollar una actividad determinada y especificada por este último.

La principal característica de una relación laboral es que el trabajador se encuentre sometido al poder de subordinación que por el tipo de relación se otorga al empleador, de manera tal que se debe entender que la persona contratante tiene la facultad de impartir ordenes en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo que debe cumplir el empleado, siempre y cuando las ordenes que son impartidas estén sujetas a los mandamientos de ley.

Para que una relación laboral se configure como tal deben existir tres elementos indispensables: subordinación, remuneración y prestación personal del servicio; aun cuando la relación laboral no presente solemnidades especiales tales como el contrato de trabajo.

Sin embargo, la existencia y desarrollo de la relación laboral regulada por la ley y por diferentes tratados internacionales no es para nada perfecta, ha traído consigo también diferentes tipos de conflictos e inconformismos que obligaron al legislador a establecer medidas tanto para el empleador como para el trabajador para hacer cumplir sus derechos.

La huelga más que un medio, también es un derecho constitucional que tienen los trabajadores para hacer frente a su empleador cuando están en desacuerdo con políticas y medidas que este adopta. El legislador se ha encargado de regular los requisitos, formas y límites del derecho a la huelga.

En lo que respecta a este trabajo, no se trata de hacer una recopilación de la ya amplísima reglamentación que existe sobre el tema de la huelga en Colombia, más bien el objetivo principal de este documento es hacer un comparativo de como el derecho a la huelga se encuentra regulado en Colombia, un país en vía de desarrollo, frente a un país desarrollado, perteneciente a la Unión Europea, como lo es España, y determinar si sus normatividades están fundamentadas en los mismos pilares.

2. Regulación de la Huelga: ámbito internacional

Antes de abordar la implementación, regulación y aplicación de la huelga en los ordenamientos jurídicos de España y Colombia, es necesario hacer una contextualización de la figura de la Huelga vista a través de algunas organizaciones internacionales, tales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización internacional del trabajo (OIT) como organismo clave para la regulación jurídica colombiana y la Unión Europea (UE) como organización supranacional a la cual pertenece España y con la capacidad de emitir actos legislativos vinculantes para sus países miembros.

2.1.La Organización de las Naciones Unidas (ONU)

En lo que respecta a la ONU, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, llevado a cabo en la ciudad de Nueva York (Estados Unidos) el 19 de diciembre de 1966, establece que los Estados firmantes deben garantizar el derecho a la Huelga de conformidad con la regulación que de este tema deberá hacer cada país. Este tratado fue suscrito y aprobado por Colombia a través de la Ley 74 de 1968 del 26 de diciembre del mismo año; por su parte España lo fue tan solo hasta 1977 que ratificó este pacto a través del Boletín Oficial del Estado (BOE) N° 103, del 30 de abril.

2.2.La Organización internacional del trabajo (OIT)

Si bien es cierto La Organización internacional del trabajo (OIT), es el organismo especializado de las Naciones Unidas para desarrollar asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, no existe un tratado, convenio o pacto que derive directamente de este organismo en el cual se regule expresamente el derecho a la huelga.

Sin embargo, si encontramos que en varios convenios se hace un indirecto o leve pronunciamiento respecto del derecho a la huelga. Es así que debemos partir del convenio numero 87, relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho sindical, adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI conferencia internacional del trabajo, llevada a cabo en la ciudad de San Francisco California. Posteriormente encontramos el convenio 98 del 1 de julio de 1949, relativo a la negociación colectiva, donde se establece la negociación voluntaria entre

trabajadores y empleadores con el objeto de reglamentar las condiciones de empleo; que como bien es sabido es un de las etapas previas obligatorias para declarar la huelga.

Una de las primeras menciones de la OIT respecto de la huelga, es en la recomendación Numero 092 sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, desarrollada en Ginebra el 29 de Junio de 1951, se establece que si un conflicto ha sido sometido a un procedimiento de conciliación voluntaria se debe instar por que se abstengan a recurrir a la huelga mientras dure este procedimiento, sin embargo se aclara, que “*ninguna de las disposiciones de esta Recomendación podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho a la huelga*” (Oficina Internacional de Trabajo, 2015, pág. 48) Así mismo, el convenio 105 del 25 de junio de 1957, a través del cual se regula la abolición del trabajo forzoso indicando en su primer artículo literal d) que se obliga a todo miembro de la Organización Internacional del trabajo a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio como castigo por haber participado en huelgas. (Oficina Internacional de Trabajo, 2015, pág. 62)

Pero no fue sino hasta 1998 con la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada ese mismo año, que se comprometió a los Estados miembros a respetar y promover los siguientes principios y derechos: libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, hubiesen o no ratificado los convenios que sobre el tema había promulgado la OIT.

Luego de la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Oficina Internacional del trabajo de la OIT expide una guía de principios sobre el derecho a la huelga, indicando que “*el derecho a la huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales*” (Oficina Internacional de Trabajo, 2000, pág. 11), así como a considerado que su correcta aplicación no debe acarrear sanciones prejudiciales de ningún tipo.

El Comité de Libertad Sindical desde su inicio ha reconocido como uno de sus trascendentales principios el carácter general que tiene la huelga, sin que ello quiera decir que dentro de la regulación interna de cada país este no pueda restringir el ejercicio a este derecho por parte de algunos funcionarios públicos y a los trabajadores de los servicios esenciales, obligándose a garantizar a este grupo de personas que tendrán otros medios propicios que les permitan proteger sus intereses de manera adecuada, procedimientos tales como conciliación y arbitrajes imparciales y rápidos.

El carácter general que se le reconoce a la huelga, está estrechamente ligado a que esta sea ejercida de manera legal, para lo cual el Comité ha establecido una serie de condiciones y requisitos mínimos que deberán ser reglamentados por las legislaciones de cada país. La oficina internacional de trabajo de la OIT (S, F), en el documento de principios sobre el derecho a la huelga, ha hecho la recopilación de las 7 condiciones básicas que estableció el Comité de Libertad Sindical, las cuales son:

1. Obligación de dar un previo aviso,

2. Obligación de recurrir a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de la huelga,
3. Obligación de respetar un determinado quorum y de obtener el acuerdo de una mayoría,
4. Celebración de un escrutinio secreto para decidir la huelga,
5. Adopción de medidas para respetar los reglamentos de seguridad y para la prevención de accidentes,
6. Mantenimiento de un servicio mínimo en determinados casos y
7. Garantía de libertad de trabajo de los no huelguistas.

El derecho a la huelga, si bien es considerado como un derecho fundamental por la OIT este no debe interpretarse como un derecho absoluto, pues este organismo ha sido enfático en indicar que sus principios solo amparan las huelgas legítimas cuando éstas se decreten sin vulneración de derechos fundamentales de los ciudadanos y de los trabajadores, por lo que es deber de cada ordenamiento jurídico de los países miembros establecer el mínimo de requisitos descritos anteriormente.

2.3. Consejo de Europa (CE)

El primer documento emitido por el consejo de Europa en el cual se menciona expresamente el reconocimiento al derecho a la huelga, es la Carta Social Europea, suscrita en Turín el 18 de octubre de 1961. Documento donde se indica en el artículo 6 que habla del derecho de

negociación colectiva en su numeral 4 que los trabajadores y empleadores en caso de conflicto de interés tienen derecho a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga.

Según Pirez (S.F.):

(...) el Comité Europeo de Derechos Sociales, en su supervisión del cumplimiento de la CSE, considera que los Estados deben reconocer y garantizar el derecho de la huelga al margen de un conflicto negocial, es decir, sea o no para negociar un nuevo convenio colectivo. Asimismo, se muestra disconforme con aquellas legislaciones internas que imponen la cesación absoluta de la huelga, salvo que estuviese justificada por la protección de derechos y libertades de terceros, por el interés público o en supuestos de huelga general. Esta perspectiva da cavidad a la posibilidad de limitar el ejercicio de las huelgas consideradas esenciales, permitiendo el establecimiento de servicios mínimos.

2.4.La Unión Europea (UE)

Como primera instancia, es necesario precisar el alcance que tienen las decisiones y actos legislativos que emite la Unión Europea, respecto de los países que la conforman. Es así que lo primero es entender que cada uno de los 28 países que hacen parte de la UE son soberanos e independientes, sin embargo, por propia voluntad han decidido otorgarle a este organismo una parte de su soberanía, así que éste se puede hacer cargo de evaluar y tomar decisiones en temas como migración y asilo, fronteras y seguridad, economía y finanzas, empresas e industria entre otros.

La entrega de una parte de la soberanía e independencia de cada país a la UE, trae consigo una consecuencia de carácter general y es que cada país miembro está en la obligación de aplicar y reglamentar todas y cada una de las disposiciones que la Unión Europea haya firmado.

Habiendo aclarado que las decisiones de la Unión Europea como ente supranacional tienen efecto vinculante en todos los países que la integran, se debe decir que la misma, de acuerdo al artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea no tiene competencia ni incidencia en temas de regulación del derecho de asociación y sindicación, al derecho a la huelga ni al derecho de cierre patronal. Sin embargo, si encontramos documentos en los que la Unión Europea hace mención a este derecho.

Ahora nos referiremos a la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores en la Carta Europea de Derechos Fundamentales, donde se establece en el título de libertad de asociación y negociación colectiva, que todos los trabajadores tienen derecho a recurrir a acciones colectivas en caso de conflicto de intereses, incluyendo la huelga, sin perjuicio de las reglamentaciones nacionales y de los convenios colectivos.

El doctor Ulrich Zachert, catedrático de la universidad de Hamburgo, en la revista Temas laborales N° 65/2000, interpreta lo dispuesto en el artículo 28 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales, respecto del derecho a la sindicalización y negociación colectiva que:

(...) la idea de que las acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, estén permitidas no solamente en la negociación colectiva, sino también en términos generales en caso de conflicto de intereses revela que ha prevalecido la concepción dominante en los países latinos, según la cual el derecho de huelga es un derecho (humano) individual y no queda funcionalizado estrictamente a la negociación colectiva. (...) (p.24)

Es así que, si bien es cierto que el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea no le otorga facultades para regular los temas respecto del derecho de sindicalización, negociación colectiva y por ende sobre el derecho a la huelga, la Unión Europea a través de la Carta Europea de Derechos Fundamentales promulgada en el año 2000 sí reconoce estos derechos como fundamentales, y en consecuencia genera que los países que la integran estén en la obligación de reconocerlos como tal y se encargue de regularlos de forma adecuada.

3. La legislación colombiana

Colombia como Estado miembro de la Organización Internacional del trabajo a través del bloque de constitucionalidad ha traído a nuestro ordenamiento diferentes derechos, mecanismo y figuras propuestas por la OIT, entre ellas encontramos el derecho a la Huelga, elevado en nuestro ordenamiento a derecho con la constitución de 1991, artículo 56 estableciendo que “*se garantiza el derecho a la huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador*”. (Const. P., 1991)

Dentro de nuestra constitución el artículo 56 señalado en el párrafo anterior, no hace parte expresamente del título de los derechos fundamentales, sin embargo, éste por materia de conexidad con otros derechos de esta categoría si es considerado como tal. La jurisprudencia nacional ha reiterado esta postura en varias ocasiones, tenemos por ejemplo la sentencia C-349 de 2009 emitida por la Corte Constitucional, en la cual manifestó:

(...) Asimismo ha sostenido que a pesar de no tener estatus de derecho fundamental y estar reglamentado mediante la ley, puede adquirir tal carácter cuando con su limitación se vulneran los derechos fundamentales al trabajo y a la libre asociación sindical, y que sólo puede excluirse en el caso de los servicios públicos de carácter esencial.

Sin embargo esta no era la primera vez que se escuchaba hablar de la huelga, pues esta figura ya era regulada por el Código Sustantivo del Trabajo, en el Título II de Conflictos Colectivos de trabajo, Capítulo I sobre las disposiciones generales, en los artículos 429, 430, 431 y 444 donde se establece que se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores con fines económicos y profesionales, siempre y cuando esta sea decretada después de haberse concluido la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieran logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral. Así mismo establece que está prohibido el ejercicio de la huelga en los servicios públicos, estos entendidos como *“toda actividad organizada tendiente a satisfacer necesidades de interés general de forma regular y continua”* (C.S.T., art 430,1950)

La huelga, es una de las causales consagradas en el artículo 449 del Código sustantivo del trabajo. Durante el desarrollo de esta se entiende un cese temporal de la obligación del trabajador de realizar la prestación personal del servicio, así como cesa la obligación del empleador del pago del salario, sin que esta situación pueda llevar a pensar que existe una terminación de la relación laboral. Para Ospina Duque (2005)

(...) La huelga tiene profundos fundamentos económicos y sociales. En el fondo hay una divergencia con relación al precio que se debe pagar por la fuerza de trabajo, por el servicio prestado o por la denominada jornada de trabajo necesaria, precio que, desde luego, tiene incidencia en el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, si bien esta disputa también afecta las ganancias de las empresas. (p.297)

En la doctrina colombiana se han establecido cinco elementos esenciales para definir la huelga, el primero es la suspensión colectiva del trabajo, entendiendo que este es un fenómeno estrictamente colectivo, pues el único escenario en el que se contempla el cese de la prestación del servicio individual es cuando existe una mora o retención ilegal en el pago de los salarios por parte del empleador; el segundo elemento es que la suspensión sea temporal, en este sentido podríamos hablar de una laguna jurídica, pues si bien es cierto la ley es explícita en decir que no existe la huelga indefinida tampoco estipula un tiempo exacto en el que ésta se deba suspender o acabar, lo que si establece es que transcurridos 60 días el Ministerio de Protección Social podrá convocar un Tribunal de Arbitramento.

Como tercer elemento encontramos que la suspensión del trabajo debe ser pacífica, quedando totalmente prohibido cualquier tipo de acto de violencia ya sea sobre las personas o sobre las cosas, en caso contrario, si se llegare a presentar algún tipo de vandalismo podría declararse la ilegalidad de la huelga. El cuarto elemento es que los fines que persiga sean netamente económicos o profesionales, es decir, que la suspensión temporal y pacífica de la prestación del servicio tenga como objetivo mejorar ya sea la remuneración recibida por la prestación laboral o las condiciones laborales a las cuales están siendo sometidos los trabajadores.

Por último y no por eso menos importante, encontramos el cumplimiento previo de los trámites establecidos en la ley. Para Ospina Duque (2005) esto quiere decir que:

(...) para poder llegar al ejercicio legal de la huelga es necesario denunciar previamente la convención o el pacto, si es que existen, presentar luego el pliego de peticiones, agotar la etapa de arreglo directo, la prehuelga y votar las opciones de huelga o tribunal en la asamblea correspondiente. Si en algún momento del conflicto o del desarrollo de la huelga los trabajadores reanudaran los trabajos, esto implica la terminación de la huelga, y no podrá efectuarse nueva suspensión de labores mientras no se cumplan los requisitos antes expresados. (p.306)

Continuando con la pauta que nos presenta el artículo 56 constitucional, donde se indica que *“se garantiza el derecho a la huelga, [salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador (...)]”* (Const. P.,1991) debemos decir que esto se debe a que la prestación eficiente de los servicios públicos es vista como una de las finalidades sociales del Estado, obligándolo así a que sin discriminación alguna deba suministrarlos a todos los habitantes del territorio nacional.

La corte Constitucional en la sentencia C-075 de 1997, con fuerza de cosa juzgada constitucional, ha dicho respecto del servicio público esencial que:

El concepto de servicio público ha sido objeto de un permanente desarrollo ligado a la constante evolución de la situación política, económica y social del mismo Estado. En el momento actual, no ha presentado una modalidad estática, sino cambiante y adaptable a la praxis económica y social, así como consecuente con el permanente avance de sus contenidos, [entendiéndose por el mismo en el ámbito jurisprudencial y doctrinario como aquellas actividades que el Estado tiene el deber de prestar a todos los habitantes del territorio nacional, de manera eficiente, regular y continua, en igualdad de condiciones, en forma directa, o mediante el concurso de los particulares, con el propósito de satisfacer las necesidades de interés general que la sociedad demanda.] (Citado por el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, 2017)

4. La legislación española

Como ya hemos mencionado El Consejo de Europa reconoció la huelga como derecho a través de la Carta Social Europea, suscrita en Turín el 18 de octubre de 1961. España durante los años 70, entro en un periodo de transición y cambios políticos, entre los cuales resalta su adhesión como estado miembro del Consejo de Europa en 1977, momento desde el cual se comprometió a hacerse parte de los diversos acuerdos y Tratados promovidos por esta organización.

De igual forma, España también hace parte de la comunidad de la Organización Internacional del Trabajo desde 1919, sin embargo, tuvo un lapso desde 1941 hasta 1956 en el que se retiró de esta organización, pero sin embargo por el periodo de cambio que se vivió en este país no fue solo hasta 1976 que las relaciones entre la OIT y España volvieron a tomar un buen curso.

En razón a la adhesión España a estos organismos internacionales es que la huelga fue reconocida como derecho fundamental en el ordenamiento jurídico español a través de la constitución española de 1978, en donde estipulo en el Título 1, capítulo 2, sección 1ra, artículo 28, numeral 2 que *“Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.”* (Const. Española, 1978).

Sin embargo, el parlamento español con anterior a la emisión de la constitución española ya había contemplado la regulación del derecho a la huelga, emitiendo una norma a través de la cual se encargó de normalizar y regular todo lo concordante con la huelga. Este es el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

En el Título I, capítulo I, respecto de la huelga, se reglamenta que:

1. Están facultados para acordar la declaración de huelga:
 - a. Los trabajadores, a través de sus representantes.
 - b. Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto colectivo.

2. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, así como no puede dar cavidad a sanción alguna, a menos que el trabajador caiga en la comisión de la una falta laboral.
3. *“Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario”.*
4. El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados.
5. Si bien es cierto no dispone una huelga indefinida, en el artículo diez se manifiesta que:

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. (...)
6. La huelga es ilegal cuando:
 - a. *“Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.”*
7. *“El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores”*

De igual manera, encontramos que a través de este Real decreto ley se da una especial regulación a la huelga cuando se presente en empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, indicando que: (i) el preaviso deberá ser de por lo menos 10 días naturales a diferencia

de las demás empresas que exige tan solo 10 días, (ii) antes de su iniciación se debe dar la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

Así mismo, indica en el artículo 10 que:

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas. (Real Decreto-ley 17,1977)

5. Conclusión

Como hemos visto a lo largo del desarrollo del trabajo, si bien es cierto no existe un tratado de carácter internacional el cual regule de manera directa lo referente al derecho a la huelga, pero si encontramos diferentes instrumentos de organizaciones internacionales mediante los cuales se reconoce la huelga como un derecho fundamental de los trabajadores, el cual deberá ser utilizado como último instrumento de conflicto colectivo.

Colombia como Estado miembro de la Organización Internacional de Trabajo desde el año 1919, ha ratificado 61 convenios y en concordancia con ello reconoció el derecho a la huelga como un derecho constitucional desde 1991, así mismo vía jurisprudencial se le ha otorgado el

carácter no solo de constitucional sino de derecho fundamental por su conexidad con otros derechos fundamentales como lo es el del trabajo y el de la libertad a la asociación.

A su vez España también hace parte de esta comunidad, pero no solo de esta sino también de la Unión Europea y del Consejo de Europa, otras dos organizaciones que también dieron el título de derecho fundamental a la Huelga, e hicieron que España también lo reconociera como tal.

Luego de hacer una revisión de ambos ordenamientos jurídicos, el de Colombia y el de España, podemos afirmar que tienen ciertas similitudes en cuanto a la regulación que le han dado a la huelga, comparten elementos básicos para el reconocimiento y decreto de esta; si bien no son reconocidos con los mismos nombres, después de hacer una lectura sobre ellos vemos que tienen los mismos objetivos.

De los elementos de los que hablamos son: para Colombia la colectividad a la hora de hacer la suspensión del trabajo, para España que el decreto de la huelga sea de los trabajadores, a través de sus representantes, como vemos habla en pluralidad; tanto para Colombia como para España que la no existencia de la huelga indefinida, pero tampoco se le pone un límite en el tiempo de cuánto podría llegar a durar ésta; para Colombia que los fines que persiga sean netamente económicos o profesionales, para España se considera ilegal si la huelga inicia por motivos políticos o por cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores; en Colombia y en España con cumplimiento previo de los trámites establecidos en la ley; y para finalizar ambos deben cumplir que su desarrollo debe ser pacífico, tanto así que España ha establecido que se debe designar un comité que se encargue de velar por que los instrumentos de

trabajo se encuentran en perfecto estado para que al momento en que los trabajadores reanuden sus labores estos se encuentren en óptimas condiciones para cumplir con los objetivos de la empresa.

6. Lista de Referencia o Bibliografía

Gonzalez, G., Charry. (1979). Derecho Colectivo del trabajo. Tomo II (Conflictos colectivos): Biblioteca Banco Popular, textos universitarios.

Delafont, F., Deleón. (2006). Tratado de derecho del trabajo. Tomo II Nuevodercho sindical Derecho laboral colectivo: Grupo editorial Ibañez.

Ospina, E., Duque. (2005). Derecho colectivo del trabajo: Una guía teórica y práctica para los estudiantes, las nuevas generaciones de abogados y de trabajadores. Segunda edición: Ediciones jurídicas Gustavo Ibañez.

Ulrich, Z., Los derechos fundamentales de los trabajadores en la carte europea de derechos fundamentales. Catedrático de universidad de Hamburgo.

Convenio numero 87, relativo a la libertad y a la protección al derecho sindical, adoptado el 09 de Julio de 1948, por la XXXI Conferencia Internacional del trabajo, en San Francisco, California.

El convenio numero 87 de la OIT y el derecho a la huelga. Deptamento juridico de la ITF. 16 de diciembre de 2014

Carta Social Europea, Turín, 18 de Octubre de 1961. Consejo europeo

Constitución Española. Catálogo de publicaciones de la administración general del estado. Agencia estatal boletin oficial del estado. Madrid.

C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. (1949).

Ley 74 de 1968. Recuperado de

<http://www.dmsjuridica.com/CODIGOS/LEGISLACION/LEYES/L0074de1968.htm>

Lopez, M., (S.F) Apuntes sobre el derecho de huelga en Colombia

Comisión europea. La Unión Europea ¿Qué es y qué hace? (2017): Oficina de publicaciones de la Unión Europea (2018).

Real Decreto Ley 17/1977. De 04 de marzo, sobre relaciones de trabajo: Jefatura del Estado.

Pirez, O., Carpintero., Derecho de la huelga, la problemática de los servicios esenciales. Universidad de Cádiz.

Diario oficial de la Unión Europea. Versión consolidada del tratado de funcionamiento de la Unión Europea (2010).

Gernigon, B., Odero, A., Guido, H., Principios de la Oita sobre el derecho de huelga. Oficina internacional del trabajo Ginebra. Organización internacional del Trabajo (1988).

Los convenios fundamentales de la organización internacional del trabajo. Oficina internacional del trabajo (2002).

Compilación de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Oficina internacional del trabajo Ginebra (2015)

España y la construcción europea. Vectores de convergencia, factores de cohesión y paradigmas cambiantes. La adhesión de la España democrática al consejo de Europa (1977).

Recuperado de <https://www.cvce.eu/recherche/unit-content/-/unit/es/87c372a8-360d-4846-876e-d9d64705a918/c5cb3514-e523-466f-a557-d4539299500a>

Organización internacional del trabajo. La OIT en España. Recuperado de <https://www.ilo.org/madrid/oit-en-espa%C3%B1a/lang--es/index.htm>

Fundación acción pro derechos humanos. Derechos humanos.net. Carta comunitaria de los derechos sociales de los trabajadores (Estrasburgo, 09 de diciembre de 1989). Recuperado de:

<http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDSFT/1989-CDSFT.htm#a11>