

**Vallejo Cabrera, Fabián.** *El Derecho de Huelga y Conceptos Afines.* Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda. (2009), 246 pp.

## **1. Resumen**

A través de siete capítulos y un apéndice de normas nacionales e internacionales que dan soporte al contenido de su último libro sobre “la huelga y conceptos afines”, Fabián Vallejo Cabrera hace una descripción analítica y crítica de los contenidos, impactos y alcances de la nueva Ley 1210 de 2008 sobre la declaratoria de ilegalidad de la huelga por vía judicial, que viene a reemplazar al anterior procedimiento administrativo que por mucho tiempo correspondió al Ministerio del Trabajo, hoy denominado Ministerio de Protección Social. El asunto implica una profunda modificación en la interpretación tradicional que sobre el derecho del trabajo —y más concretamente sobre el derecho de huelga y los acertadamente denominados por el autor como “conceptos afines”— se venía dando por la jurisprudencia de las cortes Suprema de Justicia y Constitucional, por el Consejo de Estado y por los tratadistas del derecho laboral colombiano.

Esta obra alcanza un alto nivel de profundidad, pero también se debe anotar que ha sido redactada en un lenguaje jurídico asequible a cualquier lector, pues posee una gran claridad que le permitirá su comprensión a empleadores o trabajadores, asociaciones empresariales o confederaciones sindicales. Este libro está igualmente destinado a ilustrar a los docentes, a los investigadores, a los estudiosos del derecho laboral y a los operadores judiciales —especialmente a los integrantes de los tribunales superiores de distritos judiciales colombianos para la correcta aplicación de la nueva ley, que entrega a ellos el destino de legalidad o ilegalidad de la huelga— y, desde luego, está también destinado a los doctrinantes que sobre este tema escriben y han escrito en el país.

Este libro constituye un valioso aporte para la academia jurídica. Debe ser una obra de obligada consulta y un manual de enseñanza sobre el derecho laboral en general. Esta consideración de generalidad la hago a pesar de que el derecho de huelga es, aparentemente, solo uno de tantos componentes del derecho del trabajo. Esto llamaría a que el libro solamente sirviera como texto de orientación al derecho colectivo del trabajo, pero en la realidad el derecho a la libertad de trabajo y ahora el derecho de huelga han constituido el núcleo fundamental alrededor del cual se ha construido el derecho laboral individual y, con mayor razón, el derecho laboral colectivo. Sobre lo anterior se mencionará algo en las conclusiones.

Hechas las anteriores consideraciones preliminares debo caracterizar el libro como una descripción sustantiva y procesal del derecho de huelga en sus expresiones históricas y normativas, así como en sus diferentes acepciones jurisprudenciales y doctrinarias. El autor tiene el propósito de constituir su escrito en un texto guía para los actuales actores del derecho del trabajo en el mundo real (empleador y trabajador), e igualmente en un texto para la enseñanza e interpretación del derecho laboral de docentes, abogados, tratadistas y operadores judiciales. Los docentes universitarios de las facultades o carreras de Derecho deben orientar sus enseñanzas y escritos a las teorías sobre el derecho de huelga en su precisa concepción jurídica para el conocimiento de los diferentes conflictos económicos o jurídicos o mixtos. Por su lado, los operadores judiciales deberán consultar su contenido para la interpretación y aplicación del derecho regulado por la nueva ley, especialmente en lo que se relaciona con los tribunales superiores de distritos judiciales colombianos, ya que a partir de su promulgación son los únicos competentes para calificar las huelgas; para estos últimos el texto reseñado contribuye a manera de manual de referencia obligada.

## **2. Aportes desde lo sustantivo**

El libro aclara y unifica conceptos que en Colombia se confunden fácilmente por los diferentes actores e intérpretes del derecho del trabajo. Las dicotomías interpretativas y las confusiones con relación al derecho de huelga han sido usuales en nuestra pequeña historia del derecho del trabajo colombiano. Tal vez ello obedezca a la situación o “posición de clase” que han tenido los diferentes intérpretes nacionales desde el punto de vista del empleador o desde el punto de vista del trabajador. También ha incidido el enfoque político, como lo identificó el desaparecido abogado asesor sindical de la CUT (antes CSTC) Fabio Rodríguez Villa en algunas de sus obras sobre derecho sindical (Manual por correspondencia de la CSTC, entre otros), al observar que la progresividad o regresividad del derecho del trabajo —nacional o internacionalmente considerado— correspondía en cada momento histórico a la correlación de fuerzas entre capital y trabajo que se expresan en los gobiernos de cada país o globalmente.

De una u otra forma, el libro que se reseña constituye un avance en la clarificación de las diferentes ideas o interpretaciones construidas —nacional o internacionalmente— acerca del “derecho de huelga y sus conceptos afines”, dentro de las cuales se destacan aquellas de las que se hará un breve resumen a continuación.

a) *Las relacionadas con los diferentes tipos de conflictos y sus interacciones.* En el numeral 6 del capítulo primero, el autor sintetiza la innumerable doctrina y jurisprudencia que alrededor de las definiciones sobre conflicto jurídico y conflicto económico se han dado, destacando los principales rasgos y aspectos distintivos que perfilan a cada uno de ellos. Al respecto nos presenta, como rasgo fundamental para lograr su distinción precisa, el objeto de cada uno de ellos (2009: 35-36).

En el conflicto jurídico, trae a colación lo que Alonso Olea describe, concluyendo que el propósito o finalidad de un conflicto jurídico es la aplicación de la norma o su correcta interpretación.

Algunos tratadistas son extensos en la enumeración de las diferentes fuentes del conflicto jurídico, y en esa proporción son fecundos en enumerar los propósitos del mismo. Es así como proponen, entre otras fuentes del conflicto jurídico, el incumplimiento, la violación, la indebida interpretación, la inaplicación, el cumplimiento parcial y la falta de aplicación. Enumeran los correlativos fines o propósitos del mismo, proponiendo para el efecto los siguientes: el cumplimiento, la reivindicación o resarcimiento, la interpretación y la debida aplicación del derecho.

Con relación al conflicto económico, es magistral la diferencia que el mismo autor trae al definir este conflicto como el que busca “[...] crear, sustituir, reformar o derogar esa norma jurídica” (2009: 35). Así las cosas, dejan claro que el propósito del conflicto jurídico es la aplicación de la norma, mientras que el del económico es su cambio o transformación.

b) *Derechos individuales y derechos colectivos.* Tal vez es la mejor diferenciación que se ha hecho hasta el momento entre este tipo de derechos laborales. Pasando por las diferentes teorías y doctrinas elaboradas al respecto por tratadistas destacados del derecho del trabajo en general —como Guillermo Cabanellas, Santoro Pasarelli, Ojeda Avilés, Hueck y Niperdy, Nicolás Jaeger y Montero Aroca—, el texto concluye que la diferencia esencial estriba en la divisibilidad o indivisibilidad de los conflictos.

Si el conflicto es divisible, es decir, si es susceptible de ser incoado por cada uno de los trabajadores que conforman una pluralidad, el autor lo caracteriza acertadamente como individual aunque plural. Si, por el contrario, el conflicto no puede dividirse porque implica a toda la pluralidad de trabajadores o de empleadores que unitariamente ha promovido o está promoviendo el conflicto (negociación de un pliego de peticiones), el autor ubica claramente a este conflicto en el derecho colectivo del trabajo.

Explica el libro la propuesta, desde la doctrina internacional, de una denominación diferente a lo individual o a lo colectivo, que es la de conflictos *plurales* que se caracterizan por ser individuales por su divisibilidad pero plurales por la cantidad de sujetos que puedan resultar siendo partes del mismo.

Se destruye, así, por fin, en forma muy certera, la permanente y desastrosa equivocación en la que incurren no pocos al considerar como individual el conflicto singular que pueda promover un solo trabajador y como colectivo el que involucra a varios trabajadores (Vallejo, 2009: 32-35).

*c) Conflictos puros y conflictos impuros:* Poco tratados por la jurisprudencia y por la doctrina nacionales, tampoco aparecen dentro de la nomenclatura de conflictos que presenta nuestra historia laboral. El texto presenta como puros aquellos conflictos laborales en los que aparecen enfrentadas las partes naturales del contrato de trabajo — empleadores y trabajadores— y como impuros aquellos en los que dichas partes no aparecen enfrentadas. En este tipo de conflictos la relación jurídica que les da origen no es el contrato de trabajo sino el que surge de la asociación o de la unión. El autor trae como ejemplos a los que surgen al interior del sindicato o federación o confederación, como podría ser el que enfrenta a la junta directiva con la asamblea de trabajadores o a un grupo de electores con otro grupo de electores por la designación del fiscal.

Esta diferenciación es de mucha utilidad para identificar la competencia de las autoridades administrativas del trabajo como convocadas a la resolución de este tipo de conflictos impuros por la vía gubernativa previa a la contencioso administrativa, por decisión de las partes que puedan tener interés jurídico en su control jurisdiccional administrativo.

*d) Paro y huelga (2009: 41-61):* Es el corazón del libro, en el cual se descubre una decidida y generosa intención del autor, orientada a evitar imprecisiones y extralimitaciones de funciones por parte de las autoridades, reales o aparentemente competentes, para la calificación de la legalidad o ilegalidad de una huelga o de un paro, dadas las similitudes que existen entre estas dos figuras.

Así este libro se constituye en una obra de obligado estudio para toda la comunidad del derecho del trabajo, bien sea para no equivocarse en la identificación del fenómeno ante el que se encuentra (huelga o paro), en la calificación de su legalidad o ilegalidad o en la definición de si es o no

competente la autoridad judicial o administrativa ante la que se promueve la decisión del conflicto o si corresponde a uno de aquellos en los que el mismo empleador puede tomar la definición de terminación unilateral del contrato de trabajo, por tratarse de un incumplimiento de las obligaciones especiales que incumben a los trabajadores o de la violación de una de las prohibiciones a los mismos, de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

Vale la pena mencionar la importancia que dentro de las figuras de huelga y paro se le da a la participación del Ministerio de Protección Social. Aparentemente éste ha perdido sus funciones ante la declaratoria de ilegalidad del paro; sin embargo, es solo una apariencia, pues aún conserva cierto protagonismo en lo que atañe a la constatación de la suspensión de actividades, previa a la solicitud de calificación de ilegalidad de la huelga por un lado y, por otro, en lo que se relaciona con su obligatoria intervención posterior a dicha declaratoria, para evitar que “los excesos en que incurrieron frecuentemente los empleadores cuando obtenían la declaratoria de ilegalidad de la huelga por parte de ese Ministerio [...]” (Vallejo, 2009: 149, numeral 13) afecten a aquellos trabajadores que hayan hecho cesación pacífica del trabajo, determinada por circunstancias ajenas a su voluntad y creadas por las condiciones mismas del paro, función que aún le compete a dicho Ministerio, de conformidad con el Decreto 2164 del 10 de agosto de 1959, “por el cual se reglamentan los artículos 450 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo”. Fue reglamentada la anterior norma por las resoluciones 1064 del 17 de agosto de 1959 y 1091 del 26 de agosto del mismo año (Vallejo, 2009: 150).

Menciona el libro (2009: 151) la decisión que revisó la legalidad y constitucionalidad de las resoluciones que han reglamentado la intervención del Ministerio arriba mencionadas, contenidas en sentencia del 17 de febrero de 2003.

En lo relacionado con el paro, en cualquiera de sus posibles manifestaciones, el autor destaca su alejamiento de la definición legal de huelga que trae el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo. Adicionalmente, se actualiza el concepto de huelga, incluyendo una nueva forma de paro calificada como huelga por la actual redacción que del artículo 379, literal e), sobre prohibiciones a los sindicatos, trajo la Ley 584 de 2000, en los siguientes términos: “e): Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo excepto en los casos de huelgas declaradas de conformidad con la ley y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones salariales con sus trabajadores”. En diferentes secciones del libro el autor hace referencia a esta nueva forma de paro, calificado como huelga imputable al empleador por incumplimiento de sus obligaciones salariales. Aunque el texto se refiere

únicamente a obligaciones salariales, por extensión debe entenderse ampliado al concepto de prestaciones sociales y obligaciones de cualquier índole del empleador con sus trabajadores, de conformidad con la sentencia C-1369 de 2000, transcrita parcialmente por el autor (2009: 123).

De acuerdo con esta visión de la huelga legal solo hay dos formas de ella: a) La que surge como consecuencia de un conflicto económico, definida en el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo y b) la relacionada con el incumplimiento de las obligaciones salariales del empleador para con sus trabajadores, que el autor identifica válidamente como un conflicto jurídico. De acuerdo con lo anterior todos los demás paros son ilegales (Vallejo, 2009: 122).

La anterior reflexión del autor constituye un gran avance teórico frente a la tradicional visión de no concebir ningún tipo de huelga o paro como legales por fuera de los términos del artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, asunto que es valientemente manifestado por el autor y que se desprende de las consideraciones que al respecto ha venido expresando la OIT, así como de las reiteradas decisiones de nuestra Corte Constitucional, que el autor trae a colación en el punto 3 del capítulo VI del libro que se reseña.

Aunque el autor explícitamente no lo manifiesta, sí es concluyente su análisis sobre el artículo 379 del Código Laboral, acerca de las prohibiciones a los sindicatos, relacionado igualmente con el artículo 9 del Decreto Ley 2351 de 1965, que nos lleva a entender que la huelga imputable al empleador por incumplimiento de sus deberes con sus trabajadores, por el solo hecho de habersele dado el nombre de *huelga*, no la identifica sino que la distingue de la huelga por motivos económicos y profesionales del artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual, como una lógica consecuencia, la excluiría de la competencia de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial para su conocimiento y calificación de ilegalidad. La vía adecuada sería la judicial de primera instancia, es decir un Proceso Ordinario Laboral, originado mediante demanda de parte que demuestre interés jurídico, cuya pretensión fundamental deberá ser: “Que el paro realizado el día xx del mes xx del año nnnn fue imputable al empleador por incumplimiento de sus deberes para con sus trabajadores.....”. Pero la anterior consideración no excluye que el empleador pueda solicitar la ilegalidad del paro, a pesar de una hipotética imputabilidad de él a su incumplimiento jurídico, por la causal b) del artículo 450 del C. S. del T., modificado por el artículo 65 de la Ley 50 de 1990: “cuando persiga fines distintos a los profesionales o económicos”. Este es un asunto que deberá ser definido en el futuro, cuando las huelgas vuelvan a ser

una práctica viable en Colombia, país en el cual este fenómeno constituye uno de aquellos derechos calificados como exóticos.

Aunque parece que el autor no comulga con la tesis de que, a partir de la expedición de la Ley 1210 de 2008, sí sea de la competencia de los Tribunales Superiores de Distritos Judiciales la calificación de la ilegalidad de la huelga imputable al empleador por incumplimiento de sus deberes, sí es recomendable para los trabajadores —sindicalizados o no sindicalizados— que pretendan recurrir a esta medida para presionar el cumplimiento de sus derechos obtener previamente la calificación judicial del incumplimiento del empleador, sobre lo cual no se ha dicho nada hasta el momento por la ley, por la jurisprudencia o por la doctrina, salvo lo que el autor prevé (2009: 125-126), en los siguientes términos: “No obstante advierte la Corte que la culpa del empleador, que es la causa de la responsabilidad de la huelga y que justifica el reconocimiento de salarios a los huelguistas, no se presume en estos casos; por lo tanto, a menos que se admita por aquel, requiere de la correspondiente declaración judicial”. Es de adicionar a la anterior y prudente recomendación del autor, que la calidad de “[...] forma ilegal [...]” en la retención y disminución colectiva de salarios exige comprobación, como lo reza el texto del artículo 9 del Decreto-Ley 2351 de 1951, lo cual obliga a obtener la declaración previa de dicha ilegalidad de parte o del juez laboral o del Ministerio de Protección Social, previa solicitud de los trabajadores; concebir lo contrario sería promover un paro ilegal, pues se podría considerar como intempestivo y sin la observación del debido proceso, así sea este administrativo. (En la hipótesis de que corresponda al Ministerio de Protección Social y a favor del empleador, existe entonces una oscuridad al respecto: ¿se recurre al juez laboral o al Ministerio de Protección Social?). Más adelante el autor se inclina por la declaración o calificación de este tipo de huelga con fines jurídicos por parte de las Salas Laborales de los Tribunales Superiores de Distritos Judiciales.

*e) Diferentes formas de paro (patronales y de trabajadores):* Se exponen en el texto, de manera abreviada pero completa, las dos tesis que identifican al paro con la huelga (la primera), o las distinguen (la segunda), dando un soporte debidamente argumentado y sustentado por el autor por la segunda, pero previamente se hace una necesaria distinción entre las diferentes formas de paro, provenientes unas veces de parte de los empleadores y otras de los trabajadores.

*f) Suspensión, interrupción del trabajo, cesación de actividades y terminación del contrato de trabajo (2009: 117-119):* De gran importancia para la interpretación del derecho del trabajo resulta ser la diferenciación y precisión

que se hace en este libro sobre los conceptos de *suspensión, interrupción, cese de actividades y terminación del contrato de trabajo*.

La suspensión del artículo 51 del C. S. del T., modificada por el artículo 4.º de la Ley 50 de 1990, trae las consecuencias previstas en el artículo 53 del C. S. del T., y por lo tanto se suspenden todos los elementos esenciales del contrato de trabajo cuando se presenta alguna de las siete situaciones previstas de manera taxativa como formas de suspensión del contrato de trabajo. Mientras que la interrupción se refiere a uno solo de los elementos del contrato de trabajo, al primero consistente en la actividad personal del trabajador o prestación personal del servicio, manteniéndose la obligación de remunerar al trabajador como obligación del empleador, sin que opere la suspensión del contrato. Para ejemplarizar este fenómeno el autor trae a colación el *permiso remunerado*, en el cual el trabajador no está obligado a prestar el servicio, pero el empleador sí está obligado a remunerarlo. El ejemplo de interrupción más adecuado es el que se desarrolla en el texto relacionado con la huelga imputable al empleador por incumplimiento de sus deberes salariales con sus trabajadores, que por extensión de la Corte Constitucional se ha entendido aplicable al incumplimiento en general de cualquiera de las obligaciones prestacionales o deberes jurídicos del empleador para con sus trabajadores (Vallejo, 2009: 117-118).

Mientras las figuras de suspensión e interrupción del contrato de trabajo son temporales, la terminación es definitiva y afecta a toda la estructura del contrato, pues desaparecen no solo uno o dos elementos esenciales del contrato de trabajo (actividad personal y remuneración, por lo general) sino todos ellos, incluyendo ahora la continuada subordinación, situación que obedece a la desaparición, igualmente definitiva, de alguna de las causas o motivos que le dieron origen al contrato de trabajo, como son en general la capacidad y aptitud del trabajador, la buena fe, la actividad personal cuando se vuelve imposible, la capacidad económica de la empresa, la materia de trabajo, la continuada subordinación y la condición resolutoria tácita o expresa en el texto del contrato de trabajo.

*g) Huelga legal, huelga por incumplimiento de obligaciones laborales y huelga ilegal (2009: 98-113):* De manera novedosa, por primera vez en un texto de Derecho laboral en nuestro país se diferencia la huelga legal, regulada por el artículo 429 del C. S. del T. como conflicto económico, de la huelga imputable al empleador por incumplimiento de sus deberes salariales o prestacionales para con sus trabajadores como conflicto jurídico, a la que se refieren separada pero concordantemente los artículos 9 del Decreto-Ley 2351



de 1965 y el literal e) incluido dentro del texto del artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo por el artículo 7 de la Ley 584 de 2000.

Dentro de este mismo capítulo relacionado con las causales de ilegalidad de la huelga (Capítulo V), el autor analiza de manera completa y detallada una a una las diferentes causales de ilegalidad de la huelga incluidas en el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 65 de la Ley 50 de 1990.

En este aparte es de destacar la importante precisión que, sobre la excepción dentro de la excepción del derecho de huelga en *los servicios públicos esenciales*, incluye el autor al incluir el concepto de “servicio mínimo de funcionamiento” de la OIT. Precisión que se hace en las páginas 104 a 106 del texto analizado y que constituye una visión verdaderamente revolucionaria ante la prohibición o no garantía del derecho de huelga en los servicios públicos esenciales. Dicha precisión hace permisible el ejercicio del derecho de huelga en empresas de servicios públicos catalogados como esenciales por el legislador para aquellos trabajadores que cumplen funciones o desarrollan actividades que no afectan a la prestación de dicho servicio esencial, reduciéndose de esta manera la no garantía de la huelga a un pequeño número de trabajadores, es decir a aquellos de quienes dependa directa y necesariamente la prestación mínima del servicio en condiciones que no afecten a la vida o la seguridad de las personas y tampoco al orden público, en los términos como ha venido siendo interpretado el fenómeno por la OIT (Vallejo, 2009: 104-106).

### **3. Aportes desde lo procesal**

*h) Competencia para definir la legalidad o ilegalidad de la huelga y para la decisión sobre paros ilegales no considerados como huelgas (2009: Capítulo VI, pp. 128-156):* Constituye esta parte del libro el aporte para la interpretación del derecho procesal del trabajo, en lo que corresponde al derecho de huelga y de la negociación colectiva en Colombia. Es una guía para el abogado, para el magistrado, para el empleador, para el empresario, para los trabajadores, para los sindicatos y en general para cualquier estudioso del derecho del trabajo en sus aspectos procesal y político.

No solamente en este capítulo, sino a través de todo el texto, el autor hace distinciones de importancia conceptual, al igual que para fijar la competencia que ante las diferentes formas de conflictos pudieran tener las diferentes autoridades judiciales y administrativas.

En desarrollo de lo anterior, al terminar de analizar su contenido, el libro deja claro que para la decisión de la legalidad de una huelga declarada como efecto de conflictos económicos y profesionales dentro de los términos del artículo 429 del Código Sustantivo del trabajo, la autoridad competente será, a partir de la Ley 1210 de 2008, el Tribunal Superior de Distrito Judicial correspondiente al lugar donde se esté desarrollando la huelga. En caso de que se desarrolle en varios distritos, será competente el que primero conozca sobre la solicitud de calificación de ilegalidad de la huelga.

Si el conflicto se relaciona con la solicitud de ilegalidad de la huelga imputable al empleador, será competente dicho Tribunal Superior y es por ello que quienes pretendan ejercer este tipo de huelga deberán previamente, en mi opinión, obtener la declaración judicial de *retención o disminución ilegal de salarios o de incumplimiento de los deberes del empleador para con sus trabajadores*, y así evitar la calificación de huelga ilegal por parte del Tribunal Superior del Distrito Judicial competente.

En este último caso, aunque en el pasado se dio competencia al Ministerio del Trabajo para declarar si la *disminución o retención colectiva de salarios* por parte del empleador era ilegal, hoy en día no es aceptable dicha competencia si se tiene en la cuenta que dentro de las funciones de las autoridades del trabajo no cabe la declaración de derechos individuales o la definición de conflictos jurídicos que son de competencia de los jueces del trabajo, de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, sustituido por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. Así las cosas, es al juez del trabajo al que corresponderá definir si la retención o disminución colectiva de salarios es ilegal o si existe un incumplimiento del empleador en cuanto a sus deberes u obligaciones salariales y prestacionales para con sus trabajadores. Si no se obtiene dicha declaración judicial previa, es posible que un Tribunal Superior de Distrito Judicial adquiera competencia para declarar una huelga ilegal, y así lo declare ante la imposibilidad de los trabajadores de poder demostrar la ilegalidad de la disminución o retención ilegal de salarios o de prestaciones o el incumplimiento de los deberes del empleador.

Pero el texto también enriquece el conocimiento del derecho procesal del trabajo en cuanto se refiere a los paros (que no huelgas ilegales). Pone el autor del texto un especial empeño en precisar que no corresponde a los Tribunales Superiores de Distrito Judicial la calificación de aquellos ceses de actividades que se declaren por fuera del artículo 429 del C. S. del T. o no correspondan al incumplimiento de los deberes salariales o prestacionales de los empleadores para con sus trabajadores. En estos casos, destaca el autor, se estará ante el incumplimiento de las obligaciones especiales que incumben al trabajador, de

acuerdo con el numeral 1.º del artículo 58, o la violación de la prohibición de disminuir intencionalmente el ritmo del trabajo o de faltar al mismo del artículo 60, ambos del C. S. del T., entre otras disposiciones contractuales, convencionales, legales o reglamentarias, pudiendo por lo tanto el empleador ejercer la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa sin que se dé el riesgo de incurrir en despidos plurales o mal llamados colectivos por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, ya que estos últimos solo son posibles si el despido reúne las condiciones de dicha disposición dentro de las cuales se exige que sean sin justa causa.

*i) Diferentes formas de huelgas en el derecho nacional y en el derecho internacional del trabajo (2009: 63-80):* En el punto 3.6 del capítulo III del libro que se reseña, el autor destaca los principios sobre el derecho de huelga que han quedado incluidos dentro del catálogo elaborado para estos efectos conjuntamente por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT. Se resaltan trece principios que aparecen relacionados en las páginas 81 a 83 de este texto.

*j) Servicios públicos esenciales y no esenciales (2009: 98-104):* Como quedó dicho anteriormente, es un aporte a la discusión jurídica nacional el concepto que sobre el denominado *servicio mínimo de funcionamiento* trae el autor a partir de su gran conocimiento sobre los tratados, convenios, recomendaciones y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de las cuales extrae este trascendental concepto que permitiría el ejercicio de la huelga en los servicios públicos esenciales, siempre que no afecten el funcionamiento mínimo del mismo, que queda circunscrito a las garantías relacionadas con los derechos fundamentales a la vida, a la salud o a la seguridad pública; a una crisis nacional aguda que ponga en peligro las condiciones esenciales de existencia de la población; y al mantenimiento del orden público (Vallejo, 2009: 104, 106).

*k) Fines de la huelga económicos, profesionales y jurídicos (2009: 55-61):* Esta distinción queda precisada a partir de la consideración de que en la actualidad se hace posible la huelga, no solamente en su forma natural de instrumento para presionar la solución de conflictos económicos resultantes de la negociación colectiva que no hayan podido solucionarse mediante el arreglo directo (art. 429 del C. del T.), sino que igualmente por extensión jurisprudencial hecha por la Corte Constitucional colombiana, especialmente mediante la sentencia C- 1369 del 11 de octubre de 2000, mencionada por el autor (2009: 61), la huelga puede perseguir fines de tipo jurídico, diferentes a los económicos, cuando es resultante del incumplimiento de sus deberes para con sus trabajadores por parte del empleador.

*l) Declaratoria de huelga y realización de la huelga:* En la página 111 del libro, al analizarse la causal de ilegalidad “Cuando la huelga se efectúe antes de agotarse el período de la prehuelga”, se ofrece esta práctica y necesaria distinción entre estos dos momentos: 1) el de su declaración y 2) el de su realización. Algunos términos se deben contabilizar a partir de uno o de otro momento, pero igualmente es muy útil esta distinción, si se tiene en la cuenta el plazo para la realización real del cese de actividades, que se cuenta a partir de su declaratoria y los términos que facultan al ejecutivo para promover el arbitramento obligatorio. En la actualidad, mediante sentencia C-349 del 20 de mayo de 2009, con ponencia del magistrado Luis Ernesto Vargas Silva, la Corte Constitucional colombiana declaró inexecutable el parágrafo 2.º del artículo 1.º de la Ley 1210 de 2008, que facultaba al presidente de la República para ordenar la cesación de una huelga, bajo la consideración de que las situaciones que le permitían al Ejecutivo declarar el cese de una huelga fueron señaladas en esta ley con criterios amplios y laxos. Sin embargo, siguen vigentes algunas facultades del Ejecutivo para promover el arbitramento, no para imponerlo, y ellas surgen a partir del vencimiento de ciertos plazos que exigen definirse a partir de la realización de la huelga, y no de su declaración.

*m) Procedimientos ordinarios y procedimientos especiales, la significación de procedimiento especial y preferente para la declaratoria de ilegalidad de la huelga (2009: Capítulo VI, pp. 128-156):* Es completo y preciso el capítulo en señalar críticamente el procedimiento especial y preferente con que el legislador denominó el proceso para la calificación de la huelga (2009: 128). Se destacan en él los diferentes aspectos de forma y fondo relacionados con el principio de oralidad (2009: 129); los requisitos de la demanda (2009: 131) y de su contestación (2009: 138); la audiencia única (2009: 139); el término para la calificación o sentencia de legalidad o ilegalidad de la huelga (2009: 143), en la primera instancia así como en la segunda instancia (2009: 147); la definición de quienes son partes en este proceso (2009: 132); las notificaciones (2009: 137); y los recursos que caben contra la sentencia de primera instancia (2009: 147). Describe las posibilidades de la consulta y prevé su adopción, a pesar de no tratarse de un proceso ordinario, pero sí de una oportunidad para dar aplicación al propósito con el que fue instaurada la consulta, cual fue “el de tutelar los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador” y, ahora, los fundamentales y humanos que se violen (artículo 7.º de la Ley 1149 de 2007). Tales derechos no desaparecen por la simple circunstancia de presentarse la violación a nivel de un colectivo de trabajadores. Todo lo contrario, se agrava la violación. En esta dirección nada se opone a una protección colectiva del trabajador amparado por la consulta. Y es que, además, nadie puede negar que una sentencia de [sic] declare la legalidad de una huelga no sea totalmente

desfavorable para los trabajadores. Aquí también debe imperar el carácter proteccionista del derecho del trabajo”. (Términos en los cuales el autor se refiere al grado de consulta [2009: 153], agregando algunas referencias doctrinarias de la OIT con relación al derecho de huelga como inescindible de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva).

*n) El procedimiento preferente y las acciones de tutela (2009: 128-129):* Dice el autor, a este respecto, que “De otra parte el procedimiento preferente que le adjudicó a esta actuación el numeral 1 del artículo 2.º de la Ley 1210 debe tener efectos prácticos que se concretarán en el poder de desplazamiento que dicha actuación tendrá respecto de cualquier otro proceso judicial —**excepto tutelas**— para efectos de su trámite y resolución”. Destaca la necesidad de dicha preferencia para que no terminen siendo ilusorios los términos perentorios que fijó el numeral 5 del artículo 4.º de la Ley 1210.

*o) Los recursos en el procedimiento especial y preferente para la declaración de ilegalidad o legalidad de la huelga (2009: 147, 152):* Señala el autor que “interpuesto el recurso de apelación por cualquiera de las partes” y “una vez concedido por el tribunal éste deberá remitirlo inmediatamente a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia quien tiene la competencia funcional para conocer de la segunda instancia”. Pero igualmente señala la ausencia normativa con relación al procedimiento que se debe observar en esta instancia, reduciéndose a señalar el término de cinco días hábiles para que sea decidido el recurso. Tampoco se refirió a la consulta, como quedó expresado anteriormente.

#### 4. Conclusión

El texto *La Huelga y Conceptos Afines* constituye un valiosísimo aporte para el Derecho del trabajo, y se recomienda que sea incluido como texto obligado en la bibliografía que sirva de soporte a los diferentes programas de las asignaturas del Derecho del trabajo en general y especialmente en cuanto se refiere al Derecho laboral colectivo.

Como lo advertí desde el principio de esta reseña, la huelga debe ser considerada como hecho histórico, precedente necesario del derecho del trabajo. El hecho de la huelga como característica de los movimientos sociales que caracterizaron la segunda mitad del siglo XIX dio lugar a la aparición de la literatura socialdemócrata como un efecto de reacción a la efectividad del paro intempestivo, promovido desde las trincheras del socialismo ascendiente en ese entonces, además porque demostró su capacidad de transformación de los movimientos reivindicativos en movimientos políticos desestabilizadores

de los sistemas nacionales o de los monárquicos. El paro intempestivo (revestido bajo la forma de *Derecho a la libertad de trabajo*) exigía su limitación y por lo tanto debió de reglamentarse, no sin antes mostrar una actitud reformista y paternalista que reconociera un conjunto de derechos individuales a los trabajadores, orientados a disminuir la verticalidad y fogosidad con las que los trabajadores se lanzaban a exigir un tratamiento menos abusivo por parte de sus empleadores y gobernantes de turno. Tuvo así la huelga un efecto generador del Derecho individual del trabajo como un catalizador atenuante de los efectos económicos y políticos que venía produciendo el paro intempestivo antes de su morigeración como derecho de huelga. Lo anterior corrobora la necesidad de que el texto reseñado se incluya como texto para la enseñanza del derecho laboral general, y no solo para la parte colectiva.

Iván Alberto Díaz Gutiérrez  
Pontificia Universidad Javeriana Cali