

Bogotá D.C, 31 de enero de 2020

Señora:
NORMA HURTADO SÁNCHEZ
Presidenta
Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

ASUNTO: INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NO. 071 DE 2019 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO, CON EL FIN DE ARMONIZAR EL DERECHO A LA HUELGA CON LOS CONVENIOS SOBRE LIBERTAD SINDICAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”.

Respetada Presidenta,

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 174 y 175 de la Ley 5ª de 1992 y en atención a la honrosa designación efectuada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la honorable Cámara de Representantes, me permito presentar el informe de ponencia para primer debate del Proyecto de Ley No. 071 de 2019 Cámara, “Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo de Trabajo, con el fin de armonizar el derecho a la huelga con los Convenios Sobre Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo”.

OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA
Representante a la Cámara por Antioquia
Comisión Séptima Constitucional
Partido FARC
Coordinador Ponente

PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NO. 071 DE 2019
CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL CÓDIGO SUSTANTIVO DE
TRABAJO, CON EL FIN DE ARMONIZAR EL DERECHO A LA HUELGA CON LOS
CONVENIOS SOBRE LIBERTAD SINDICAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO”.

I. ANTECEDENTES DE LA INICIATIVA

1.1. Antecedente Trámite Legislativo:

Este Proyecto de Ley es de iniciativa legislativa y construido en el año 2018 por la Plataforma Agenda Laboral para la Paz, conformada por la Escuela Nacional Sindical, FESCOL, Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo, Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, la Corporación para el Desarrollo de la Educación y la Investigación Social “Corpeis”, Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, Cedetrabajo, Asolaborales, CUT, CTC y Viva la Ciudadanía.

Esta iniciativa tuvo un primer paso por el Congreso de la República luego que fuera radicado bajo el número 010 de 2018 Cámara, por los Honorables Representantes Ángela María Robledo, David Racero, León Fredy Muñoz, Omar de Jesús Restrepo Correa, Fabián Díaz Plata, Jairo Reinaldo Cala y los Honorables Senadores Alexander López, Gustavo Bolívar, Gustavo Petro, Iván Cepeda Castro y Antonio Sanguino. En esa ocasión fue publicado en la Gaceta 560 de 2018. Fue asignado como ponente para primer debate el Honorable Representante Fabián Díaz Plata y se publicó ponencia en Gaceta No. 1053 de 2018. A pesar de ello no fue discutido en primer debate y en lugar de ello, el 20 de noviembre de 2018 se realizó una Audiencia pública en la cual se escucharon los diversos actores vinculados a este proyecto. Toda vez que no tuvo más discusión el proyecto fue archivado conforme a lo dispuesto en el artículo 190 de la Ley 5 de 1992.

1.2. Antecedentes Legales:

Lo primero que es necesario advertir sobre la regulación de la huelga en Colombia, es que antes de la Constitución Política de 1991, era considerado un derecho el cual había que regular con carácter restrictivo. De igual manera, los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951 fueron expedidos bajo estados de excepción, es decir, sin el lleno de los procedimientos democráticos para la expedición de una norma y en el contexto de dictaduras en toda Latinoamérica. La expedición de los decretos que hoy regulan el derecho a la huelga en Colombia se hace bajo una perspectiva preconstitucional, es decir, en el contexto de la Constitución de 1886, donde no se preveía un Estado con supremacía constitucional. (CAICEDO PÉREZ, 2015).¹ La primera regulación de la huelga en Colombia se da hacia finales del año 1919 con la expedición de la ley 78² de ese año, en ella se reglamentó por primera vez el derecho a la negociación colectiva y la conformación tribunales de arbitramento así como el derecho a la huelga. Luego en la presidencia de Marco Fidel Suárez, fue

¹ CAICEDO PÉREZ, R. (2015). EL DERECHO DE HUELGA EN COLOMBIA: UN SOFISMA. Legem, 2(2), 87-100.

² Ley 78 de 1919 “Huelga”. Disponible en: <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1624268>

expedida por el congreso de la Republica la Ley 21 de 1920³, por medio de la cual se estableció el procedimiento de conciliación y arreglo directo y se prohibió la huelga en las organizaciones (...) *ligadas la seguridad, la salubridad y la vida económica y social de los ciudadanos* (...) dejándose de esta manera, el precedente para la prohibición de la huelga en los servicios públicos esenciales sin que estos fueran definidos. Consecutivamente, la reforma constitucional de 1936, en el artículo 18, estableció el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos.

Más tarde, el decreto 1778 de 1944 prohibió la huelga debido a la crisis política que vivía en el segundo gobierno de Alfonso López Pumarejo, ante los escándalos de los hijos del presidente, derecho que vino a restablecerse bajo la presidencia de Alberto Lleras Camargo por la renuncia del primero, mediante el decreto 2350 de 1944. La ley 6 de 1945 nuevamente reguló la huelga, cuya normatividad es copiada del decreto 2350/44. Después, en 1950 se expidió el CST, el cual transcribe la ley de 1945, sobre el derecho de la huelga. En 1956 se promulgó el decreto 753, mediante el cual definió la noción de servicio público, tomado de la legislación francesa, en que todo servicio que satisfaga necesidades de la comunidad es un servicio público, y, además, la comentada normatividad facultó al presidente de la república para determinar qué actividades constituían servicios públicos (Art. 1º). Seguidamente, el decreto ley 2351 de 1965 facultó a La Policía Nacional para intervenir en la huelga, para que se desarrollará pacíficamente (Art.33); asimismo, dispuso que sí la huelga dura más de diez (10) días el Ministerio del Trabajo convocaría a un tribunal de arbitramento.

Por último, la ley 47 de 1968 derogó el artículo 1º del decreto 753/56, le quitó dicha facultad al ejecutivo y se la confirió al órgano legislativo. Más tarde, la Constitución de 1991, en su artículo 56, dispuso que se garantiza el derecho a la huelga, salvo en los servicios públicos esenciales, es decir, retomó lo dispuesto en el artículo 18 de la anterior constitución. (CAICEDO PÉREZ, 2015).

1.3. Antecedente internacional

El derecho a la huelga ejercido por los trabajadores ha sido recogido en varias normas de carácter internacional, algunas de ellas, vinculantes para Colombia, otras de carácter referencial, que permiten afirmar a esta como un derecho de aceptación y regulación internacional. Aquí algunas referencias importantes de la regulación internacional:

La Carta Social Europea, expedida en 1961 por lo que se conoció como el Consejo de Europa, estableció en su artículo 6:

Artículo 6. Derecho de negociación colectiva. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las partes contratantes se comprometen:

(...)

4. El derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga,

³ Ley 21 de 1920 “Sobre conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos del trabajo, que adiciona la Ley 78 de 1919, sobre huelgas”. Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1576657>

sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor.

De igual forma, los Convenios Internacionales 87 y 98 de la OIT, ratificados por Colombia mediante las leyes 26 y 27 de 1976, se refieren a la huelga en forma tangencial, cuando expresan que se debe fomentar la negociación colectiva entre empleador y trabajadores y en caso de no llegar a un acuerdo total o parcial surgen otras formas de lucha para resolver el conflicto colectivo y lograr presionar al empleador para que acceda al petitorio contenido en el pliego.

Sin embargo, con relación a los Convenios Internacionales 151 y 154 de la OIT, ratificados por nuestra legislación, que regula los derechos de asociación, libertad de asociación y de negociación colectiva de los empleados públicos, el derecho a la huelga se encuentra limitado en nuestra legislación nacional, ya que no pueden presentar pliego de peticiones, ni celebrar convenciones colectivas, ni decretar la huelga en los servicios públicos.

II. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

2.1. El presente Proyecto de Ley tiene por objeto regular y redefinir el derecho a la huelga en Colombia actualizando su contenido al tenor de la Constitución Política de Colombia y los términos de los Convenios Fundamentales y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); así mismo, tiene como propósito definir los servicios públicos esenciales y el servicio mínimo como límite del derecho a la huelga.

2.2. Contenido del proyecto de ley:

En el artículo 1 del PL, se introduce una definición de huelga, acorde con los principios consagrados en los convenios que Colombia suscribió con la Organización Internacional del Trabajo. Se establece que la huelga debe ser definida democráticamente y debe desarrollarse pacíficamente. Se hace la salvedad de que la huelga no será admitida en servicios públicos esenciales llamando la atención sobre la necesidad de ceñirse estrictamente al término “servicios públicos esenciales” y abriendo la posibilidad de desarrollar, en esos servicios, “huelgas parciales” que garanticen la prestación de “servicios mínimos” urgentes e imprescindibles, como el servicio de urgencias en el caso de un hospital en huelga parcial. En el artículo 2 se afianza más la idea de que los servicios públicos esenciales solamente son aquellos “cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas”. En el artículo 3 se define el término “servicio mínimo” para aclarar cuáles son esos servicios que deben prestarse necesariamente para validar la modalidad de “huelga parcial” por ejemplo en hospitales y centros de servicios de salud.

El artículo 4 establece las únicas restricciones posibles al derecho a la huelga: (i) Cuando se trate de un servicio público esencial en sentido estricto; (ii) Cuando no se defina democráticamente; (iii) Cuando deje de ser pacífica; (iv) Cuando se incumpla la prestación de “servicio mínimo”. El artículo 5 define el mecanismo democrático de decisión de huelga, mejorando las oportunidades de los trabajadores, en comparación con la norma vigente. El artículo 6 determina el procedimiento para el desarrollo de la huelga; el artículo 7 determina las

funciones de las autoridades en el caso de la huelga. Finalmente, el artículo 8 contiene las vigencias y derogatorias.

III. JUSTIFICACION

A continuación, se presenta una disquisición detallada de cada uno de los artículos que contiene el Proyecto de Ley 071 de 2019. En ella se busca dar explicación de la necesidad de los cambios normativos que incluye el proyecto, su pertinencia y relevancia. De esta manera, se busca abordar de manera holística el contenido sustancial de esta norma, así como allanar el camino hacia su hermenéutica.

ARTÍCULO 1° DEL PROYECTO DE LEY MODIFICATORIO DEL ARTÍCULO 429 DEL CST:

La definición y reglamentación de la huelga en el artículo 429 Código Sustantivo del Trabajo CST proviene de una legislación dictada en el marco del Estado de sitio en 1949 a través del Decreto 3518 de 1949. En consecuencia, la primera necesidad de reformar y redefinir la huelga es superar el concepto restrictivo que el ordenamiento jurídico colombiano le ha imprimido a este mecanismo de negociación y defensa de intereses laborales y sociales.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT han expresado al gobierno colombiano la preocupación por las prohibiciones que el ordenamiento jurídico tiene respecto a la huelga. Esas limitaciones son:

- Se prohíbe la huelga a federaciones y confederaciones.
- Se prohíbe en empresas o servicios públicos que no son esenciales atendiendo al criterio material.
- No existe servicio mínimo para garantizar la huelga en servicios públicos esenciales de acuerdo con la doctrina de la OIT.
- La huelga sólo se permite con el cierre total de la empresa. Impidiendo otras formas de reivindicación y protesta laboral.
- Se permite el despido por parte de los empleadores de los trabajadores que participaron en una huelga que fue declarada ilegal.

El nuevo artículo 429 que propone el proyecto, supera la idea de que los trabajadores sólo pueden realizar la suspensión de sus labores con fines económicos y profesionales propuestos a los empleadores, es decir, únicamente para la definición de las condiciones laborales, tal y como está consagrado en la legislación vigente.

El artículo 429 del CST, fue declarado condicionalmente exequible mediante la Sentencia C-858 de 2008, dado que su interpretación literal restringía la posibilidad de realizar huelgas con finalidades sociales y políticas, que en todo caso estuviesen relacionadas con la correspondiente actividad u oficio; la Corte Constitucional manifestó que “...*en el entendido de que tales fines no excluyan 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*”.

Dentro de la sentencia en cita, la Corte es cuidadosa en analizar e identificar las diferencias entre una huelga política y una huelga con la finalidad de obtener políticas sociales, económicas y sectoriales que incidan en la actividad. Para el caso de la huelga política, según la Corte, no existe respaldo constitucional, dado que se dirige a demandar políticas

y ejercer presión frente a órganos y autoridades del Estado y no propiamente frente a los empleadores.

En torno a la huelga para obtener fines de política social y económica relacionadas con la actividad o el oficio de los trabajadores la Corte Constitucional argumentó que:

Una interpretación estricta de las expresiones demandadas de los artículos 429 y 450 del Código Sustantivo del Trabajo no se aviene a la amplitud de esa garantía, pues si bien resulta válido que el legislador establezca las finalidades económicas y profesionales de la huelga, también es cierto que no se puede excluir la expresión legítima de las organizaciones sindicales en relación con políticas sociales, económicas y sectoriales que incidan de manera directa y próxima en el ejercicio de la actividad, ocupación, oficio o profesión (Sentencia C-858 de 2008).

Por lo tanto, la propuesta legislativa en torno a permitir realizar la huelga para los intereses sociales, económicos y políticos de los trabajadores está en plena armonía con la Constitución Política y con lo que la jurisprudencia constantemente ha decantado al respecto.

De otro lado, el proyecto de ley trae consigo la posibilidad de ampliar las diferentes modalidades en el ejercicio de huelga, las cuales cuentan con respaldo y protección normativa en otros países, así como en el seno de la OIT. El trabajo a reglamento, también denominada como *huelga de celo o a reglamento* hace referencia a “...un minucioso cumplimiento de la actividad, mostrando una extraordinaria atención por los detalles; así, una huelga de este tipo supone que los profesores tarden meses en calificar exámenes, que los vendedores se vuelquen en atenciones con cada cliente (...) La huelga a reglamento concreta el celo en la aplicación de la normativa existente al propio trabajo...”⁴ esta modalidad de huelga se caracteriza por la realización de tareas o funciones estrictamente asignadas en los contratos laborales y con la observancia estricta de su reglamentación, impidiéndose la realización de trabajos que no están expresamente señalados en las funciones de los trabajadores, de suerte que este tipo de huelga no entraña la cesación de labores.

La huelga denominada como *brazos caídos* es aquella en la cual cesa la actividad laboral, pero manteniéndose los trabajadores en sus puestos de trabajo durante la jornada laboral.

La *huelga con ocupación del lugar de trabajo* se diferencia de la de *brazos caídos* en la medida en que existe una ocupación del establecimiento o empresa. Este tipo de huelga se encuentra reglada y aceptada en la República de Uruguay mediante el Decreto 165 de 2006 artículo 4° y allí se regula de forma detallada los procedimientos que deben realizar las autoridades y la organización de trabajadores, siempre que su desarrollo sea pacífico.

Por último, el párrafo 2° establece que las finalidades de la huelga la cuales pueden ser: i) contractual; ii) de solidaridad; iii) política y iv) imputable al empleador.

En Colombia, estas finalidades para la huelga no presentan ninguna innovación dado que están permitidas dentro del ordenamiento jurídico, no reviste mayor complejidad y en ausencia de normas reguladoras, la jurisprudencia constitucional y de la sala laboral han reglamentado o definido el alcance del derecho, vía interpretación, el ejercicio de estas

⁴ Ojeda Aviles, Derecho Sindical, p 490.

huelgas, especialmente la que atañe a los incumplimientos del empleador, la huelga por solidaridad y de tipo política.

Sin embargo, a pesar de que se ha mencionado que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reglamentado el ejercicio de la huelga, especialmente la imputable al empleador, la ausencia de normas generó en incertidumbre para los trabajadores y los empleadores, pues en Sentencia SL58697 de 2012 se explicó que sí bien el cese de actividades imputable al empleador no amerita la elaboración de un pliego de peticiones, sí requieren los procedimientos que establece el artículo 444 del CST, es decir, garantizando el debido proceso.

En torno a la huelga por solidaridad, esta encuentra pleno respaldo en la Constitución Política, dado que el artículo 56 solo proscribe la huelga en aquellos eventos en que se presten servicios públicos esenciales –previamente definidos por el legislador-. Sobre esta modalidad, la Corte en Sentencia C-201 de 2002 advirtió:

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.

El tratadista Mario de la Cueva define esta figura como “la suspensión de labores realizada por los trabajadores de una empresa, quienes sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales sí están en conflicto con su patrono.”[21] La finalidad de este tipo de huelga, de acuerdo con la doctrina, reposa en el supuesto de que, “al generalizarse una suspensión de labores, los patronos afectados buscarán la forma de evitar que se extienda a ellos y presionarán para que el responsable acceda a las demandas de sus trabajadores.”[22] Aunque también puede suceder lo contrario, esto es, que se adopten mayores formas de represión contra los empleados en huelga.

Ahora bien, la Corte debe decidir si la huelga por solidaridad tiene arraigo constitucional, o si, por el contrario, está prohibida por el artículo 56 de la Constitución Política.

El sentido y alcance del derecho de huelga alcanzó una nueva dimensión a instancias del Constituyente de 1991 dado que, mientras en la Constitución de 1886 el derecho de huelga estaba proscrito para cualquier servicio público, en la actual Carta sólo se excluye de su disfrute a los trabajadores de la esfera de los servicios públicos esenciales que determine la ley. Claro es entonces que hoy, por regla general, el derecho de huelga se predica de los trabajadores vinculados a los servicios públicos, a menos que tales servicios correspondan al catálogo de los esenciales por disposición legal, caso en el cual, a pesar de que los respectivos trabajadores se encuentren sindicalizados, el derecho de huelga se halla al margen de su patrimonio jurídico laboral.

Por ello mismo, si el Constituyente consagró la garantía para ejercer el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales - con lo cual se busca garantizar la continuidad de su prestación en atención al interés general que se vería conculcado -, es de entender que también prohijó el ejercicio de sus distintas

modalidades o manifestaciones, entre las cuales milita la denominada huelga por solidaridad. Entonces, si este derecho tiene un alcance amplio que en modo alguno sugiere la exclusión de la modalidad en comento, no cabe duda de que tal ejercicio solidario goza de pleno y legítimo sustento constitucional.

ARTÍCULO 2° DEL PROYECTO DE LEY MODIFICATORIO DEL ARTÍCULO 430 DEL CST Y ARTÍCULO 3° DEL PROYECTO DE LEY QUE CREA EL ARTÍCULO 430 A DEL CST.

Uno de los aspectos novedosos de este proyecto de ley tiene que ver con que realiza una modificación al artículo 430 del CST eliminando el listado que traía la norma y haciendo alusión en que se permite la huelga en *“todos los servicios públicos esenciales en sentido estricto del término”*. Obsérvese que el actual CST tiene un enfoque restrictivo y prohibicionista, *contrario sensu*, el proyecto de ley parte del vocablo *permitir* estableciendo las limitaciones.

El actual artículo 430 del CST trae un listado de actividades en las cuales se prohíbe la huelga. Algunas de las actividades allí descritas han sido declaradas inexecutable o su exequibilidad ha sido condicionada. Es más, en torno al literal h) que establece la prohibición de cesar actividades en la industria de explotación, refinación, transporte y distribución del petróleo y sus derivados, la Corte Constitucional en sentencia C-796 de 2014 exhortó al Congreso de la República en un término de dos (2) años para delimitar en que ámbitos no sería posible ejercer la huelga en el sector de hidrocarburos. El sentir de la Corte Constitucional es que no puede proscribirse de forma definitiva la huelga, sino que en caso de que esta se ejerza, se garanticen o acuerden unos mínimos de prestación del servicio para no afectar de forma desproporcionada a los usuarios.

Ahora bien, los artículos 430 y 430 A del proyecto de ley, definen en primera medida que debe ser entendido por un servicio público esencial. Para ello, se indica:

...se entiende servicio público esencial los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona, en toda o en parte de la población.

Este criterio o definición de servicio público esencial proviene de las interpretaciones que han realizado dos órganos de control de la OIT –Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en la cual definen los servicios públicos esenciales, como aquellos *“cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda parte de la población”*. Esta conceptualización es acogida por el proyecto de ley, y lo más importante, es que las altas cortes del país, como la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral o la Corte Constitucional han recurrido a la interpretación de la OIT para la definición o calificación de huelgas o la exequibilidad o inexecutable de las normas que han sido demandadas.

En la Sentencia SL20094 de 2017, la Sala Laboral de la Corte Suprema expuso que el avance que ha tenido la jurisprudencia en definir la esencialidad de una actividad laboral o servicio público no se circunscribe a que el servicio contribuya de modo directo la protección de bienes o satisfacción de necesidades, sino que el criterio para determinar si un servicio público es esencial, son aquellos cuya interrupción pone en peligro la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población, al respecto indicó:

Igualmente, la jurisprudencia ha evolucionado para descartar que esa esencialidad esté dada en el hecho de que las actividades que conforman el servicio contribuyan de modo directo y concreto a la protección de bienes o satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de

los derechos y libertades fundamentales, y ha acogido un criterio en virtud del cual, en atención a la doctrina autorizada del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, los servicios públicos esenciales son aquellos «...cuya interrupción pone en peligro la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población».

(...) la definición de la esencialidad de un servicio pasa por la verificación de que el legislador así lo haya dispuesto, de manera expresa, y que, en realidad, en el escenario social concreto, su interrupción ponga en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas.

Es decir, no basta con que el legislador defina si determinado servicio es esencial (aspecto formal), sino que se debe verificar si la interrupción de ese servicio, pone en riesgo, la vida, la salud o la seguridad la población.

Hay que partir del presupuesto que el actual artículo 430 del CST tiene un enfoque netamente prohibicionista y los servicios o sectores productivos que enlista no necesariamente son servicios públicos esenciales según el criterio material ya expresado. Es más, la Corte Suprema de Justicia, ha expresado la inconveniencia que puede tener enlistar un grupo de actividades de la manera en que actualmente está; dice la Corte:

Ahora bien, la cesación colectiva del trabajo en actividades que involucren la prestación de servicios públicos esenciales está prohibida, en términos generales, en el artículo 56 constitucional, y específica y expresamente, por el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, por ser apenas elemental que en un Estado Social de Derecho los intereses individuales o particulares, como también los colectivos o de grupo, ceden ante el interés general que sin discusión alguna orienta la prestación de esta clase de servicios. Su dimensión es sabido se aprecia desde una óptica doble: de un lado, desde su aspecto formal, en el entendido de que debe aparecer expresamente previsto el mentado servicio público esencial en el orden jurídico interno en la ley (artículo 56 constitucional), como cuando los refiere el artículo 4º de la Ley 142 de 1994 al consignar que "(...), todos los servicios públicos, de que trata la presente Ley, se considerarán servicios públicos esenciales"; y, de otro, desde su realidad, esto es, desde su materialidad, en el sentido de ser para ese momento histórico y en esa actividad específica un servicio público esencial, es decir, indispensable e irremplazable, de tal manera que su omisión, afectación o simple disminución pone en peligro a la comunidad que de él se beneficia, pues, en la lógica del derecho, no necesariamente lo que es hoy ayer también lo fue y mañana lo será, baste para explicar ello citar apenas el ejemplo de la explotación, elaboración y distribución de sal, elemento mineral indispensable para la salud humana que durante milenios ha forjado múltiples hitos históricos de variado tipo, al punto que se le relaciona incluso con la concepción de la remuneración de quien es hoy en día considerado como 'trabajador', pero que gracias a los avances de la ciencia, el comercio, la industria y el mismo derecho, en nuestro medio, y hasta no hace muy poco, dejó de tenerse en esas actividades de explotación, elaboración y distribución como un servicio público 'esencial', por ser cierto que una interrupción temporal de esos servicios se puede paliar con la intervención de otros agentes económicos o hasta reemplazar --también temporalmente se deja claro-- por otros elementos.

Tal situación no ha sido desconocida por la jurisprudencia, pues fue claramente atendida en sentencia C-691 de 9 de julio de 2008 por la Corte Constitucional al hacer control constitucional al literal g) del mentado artículo 430 del Código

Sustantivo del trabajo y concluir que no era del caso mantener, para esta época, dentro del concepto de ‘esencialidad’ los indicados servicios de explotación, elaboración y distribución de sal, por lo que sustrajo del ordenamiento jurídico esa calificación que prohibía en su desarrollo la cesación colectiva del trabajo al declarar inexequible la destacada preceptiva (Negrilla y subrayado intencional).

Por lo tanto, este Congreso tiene la responsabilidad de actualizar la normatividad atendiendo las recomendaciones internacionales y lo que la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han decantado en torno a la definición de servicios esenciales en un estricto sentido del término (criterio material) así como la garantía de prestar unos servicios mínimos sin necesidad de proscribir absolutamente el ejercicio de la huelga (Sentencia C-796 de 2014).

Es necesario presentar una modificación al artículo 3 del proyecto de ley que define el servicio mínimo que debe ser prestado en el desarrollo de la huelga tratándose de servicios públicos esenciales. Para esto, hay que acudir a los lineamientos que la Organización Internacional del Trabajo OIT ha decantado en la *Guía sobre la legislación del trabajo* de la siguiente manera:

Los órganos de control de OIT han considerado que la disposición sobre un servicio mínimo en dichas actividades podría ser una alternativa apropiada, en la medida en que no cuestione el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores. Además han considerado que dicho servicio debería satisfacer por lo menos las siguientes condiciones:

- *que debe tratarse de real y exclusivamente de un servicio mínimo, es decir un servicio limitado a las operaciones estrictamente necesarias para cubrir las necesidades básicas de la población, o satisfacer las exigencias mínimas del servicio, sin menoscabar la eficacia de los medios de presión;*
- *que las organizaciones de trabajadores involucradas tengan la posibilidad de participar en la definición de dichos servicios, junto con los empleadores y las autoridades públicas.*

Es altamente deseable

- *que las negociaciones sobre la definición y organización del servicio mínimo no se realicen durante un conflicto laboral, para que las partes puedan examinar el asunto con objetividad y serenidad;*
- *que las partes prevean la creación de un organismo paritario o independiente, responsable de examinar rápidamente las dificultades planteadas por la definición y aplicación de dicho servicio mínimo, y que estuviera facultado para emitir decisiones aplicables (...)⁵*

En consecuencia, debe reglamentarse el procedimiento para la definición del servicio mínimo previo al inicio del conflicto colectivo laboral, en la cual tenga participación los trabajadores y los empleadores. Esta necesidad fue manifestada en la audiencia pública que se realizó el 20 de noviembre de 2018 y es necesario entonces acoger los

⁵ Guía sobre legislación laboral, OIT. Disponible en <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/index.htm>

cuestionamientos realizados al proyecto que en la legislatura pasada se identificaba como 010 de 2018 teniendo de presente lo aconsejado por la OIT.

Por último, se establece la competencia para que los Tribunales de Distrito Judicial califiquen el incumplimiento en la prestación de servicios mínimos durante la huelga bajo el procedimiento de la Ley 1210 de 2008 la cual tiene por objeto la calificación de ilegalidad de la huelga bajo unos términos sumamente sumarios lo cual permite el control judicial a la decisión de la organización sindical.

ARTÍCULO 4° DEL PROYECTO DE LEY QUE PRETENDE CREAR EL ARTÍCULO 430 B DEL CST:

Este artículo establece las causales por medio de las cuales la huelga deberá ser restringida total o parcial, o su declaratoria de ilegalidad procede según las causales allí descritas. Sin embargo, considero que no hay la suficiente técnica legislativa, dado que este artículo propuesto pretende crear un artículo numerado 430 B sin que se tuviese en cuenta que el capítulo V del Código Sustantivo del Trabajo trae los casos en los cuales la huelga puede ser calificada como ilegal. En consecuencia, en el respectivo acápite de modificaciones al texto original se hará la debida corrección en el sentido en que no se debe crear un nuevo artículo, sino modificar el 450 del CST.

ARTÍCULO 5° DEL PROYECTO DE LEY QUE PRETENDE MODIFICAR EL ARTÍCULO 444 DEL CST

Este artículo tiene como finalidad modificar el número de trabajadores que se necesitan para aprobar la huelga. Actualmente el artículo 444 del CST establece que para que pueda ser decretada la huelga, esa decisión debe ser tomada en los siguientes eventos:

1. Sindicatos minoritarios: Cuando el sindicato es minoritario, la decisión debe tomarse por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa independiente de si son sindicalizados o no.
2. Sindicatos mayoritarios: Cuando el sindicato es mayoritario, es decir, aquél cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa sólo basta la decisión de la mayoría absoluta de la asamblea general de los afiliados al sindicato.

Con el artículo 5° del proyecto de ley, se pretende que declare la huelga cuando sea decidida en los siguientes eventos:

1. Por la mayoría de afiliados cuando el sindicato afilie a la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa o lugar de trabajo.
2. Por la tercera parte de los trabajadores totales de la empresa cuando el sindicato sea minoritario.

Es necesario indicar, que la legislación actual es extrañamente contradictoria, toda vez que al definir si un sindicato es mayoritario o no, el artículo 471 del CST establece que la Convención Colectiva de Trabajo se puede extender a terceros cuando los afiliados al sindicato excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa; por el contrario, se establece un sistema de mayorías para votar la huelga que no tiene justificación alguna y por el contrario es abiertamente un requisito restrictivo para la declaratoria de la huelga. Según el concepto N° 08SE2018120300000032507 del Ministerio del Trabajo “...la legislación entiende (...) por sindicato mayoritario aquél cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, cuando la

convención colectiva ha sido suscrita con una organización sindical que cuenta con dicho número de afiliados, el artículo 471 ibídem, subrogado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965, advierte que en estos eventos se debe aplicar la convención colectiva a todos los trabajadores de la empresa...”.

Por lo tanto, el artículo del proyecto de ley está encaminado para la protección del derecho a la huelga y cómo se argumentaba en los anteriores artículos fija las reglas para la huelga imputable al empleador acogiendo los parámetros jurisprudenciales.

ARTÍCULO 6° DEL PROYECTO DE LEY QUE PRETENDE MODIFICAR EL ARTÍCULO 445 DEL CST:

En torno al artículo 6 del proyecto de ley, este no modifica en su esencialidad los términos procesales en los cuales se debe declarar la huelga y así mismo conserva la facultad que tienen los trabajadores de someter el conflicto colectivo de trabajo a la decisión de un tribunal de arbitramento en el ejercicio de la huelga y la posibilidad de que el Ministerio de Trabajo intervenga en la negociación de manera concertada entre las partes.

ARTÍCULO 7° DEL PROYECTO DE LEY QUE PRETENDE MODIFICAR EL ARTÍCULO 448 DEL CST:

Este artículo conserva en términos generales las funciones de las autoridades establecidas en el artículo 448. De acuerdo a la Sentencia C-466 de 2008 la expresión *“Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles”* se elimina esta disposición en la redacción del nuevo artículo 448 del CST.

Es necesario manifestar que la Corte Constitucional en Sentencia C-466 de 2008 declaró que la obligatoriedad de reanudar el trabajo cuando terminaban los oficios de parte de la Comisión Permanente de Políticas Salariales y se realizaba la convocatoria del tribunal de arbitramento no es ajustada a la Constitución Política, dado que el Estado no puede tener mecanismos legales para disolver de forma arbitraria el ejercicio de la huelga de la siguiente manera:

(...) por esta razón, la Corte encuentra necesario declarar la inexecutable de la expresión “en cuyo caso” contenida en el numeral 4 del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, y executable de manera condicionada el resto del numeral 4 del artículo 448 del CST, en el entendido de que la obligación que tienen los trabajadores de reanudar el trabajo dentro del término allí previsto, se contará a partir de la fecha en que el tribunal de arbitramento profiera el laudo respectivo.

‘Encuentra la Corte que con este condicionamiento, la disposición demandada incorpora una interpretación ajustada al ordenamiento constitucional, por cuanto permite que la huelga pueda continuar hasta el momento en que se dicte el laudo arbitral y se llegue a una solución del conflicto colectivo de trabajo, ya que no tiene ninguna justificación desde el punto de vista constitucional, el que el Gobierno, mediante la simple convocatoria del tribunal de arbitramento, pueda acabar con la huelga de los trabajadores, sin que se haya solucionado el conflicto colectivo de trabajo que dio origen a la misma, haciendo por tanto en la práctica nugatorio el derecho de huelga. Por el contrario, la interpretación que incorpora la Corte deviene en constitucional, por cuanto garantiza el derecho de huelga hasta que se resuelva el conflicto, en cuanto se traslada la terminación de la huelga a la solución definitiva del conflicto mediante el laudo arbitral dictado por el tribunal de arbitramento.

'Por consiguiente, la Sala encuentra que la disposición demandada, así condicionada, se encuentra en consonancia con el artículo 56 de la Constitución Nacional sobre el derecho de huelga, así como el artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, y el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT, y el artículo 5 del Convenio 154 de la OIT que ordena que se deberán adoptar medidas adecuadas para fomentar la negociación colectiva y que dichas medidas se encontrarán dirigidas a posibilitar la negociación colectiva a todos los empleadores y categorías de trabajadores de todas las actividades económicas de que trata dicho Convenio, así como a que los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales, entre ellos la huelga, estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

IV. PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO ORIGINAL DEL PROYECTO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>Artículo 1. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 429. DEFINICIÓN DE HUELGA. La huelga consiste en la restricción total o parcial de actividades por parte de los trabajadores, que tiene por finalidad la defensa en sus intereses económicos, sociales y políticos, siempre que se garantice una forma democrática de votar la huelga, sin poner en riesgo el orden público.</p> <p>Se permite la libertad de huelga en todos los servicios salvo en los servicios públicos esenciales en el sentido estricto del término.</p> <p>Podrán celebrarse huelgas parciales en entidades de servicios públicos esenciales, garantizando servicios mínimos, siempre que no se ponga en riesgo la vida, seguridad, salud de la persona, en toda o parte de la población.</p> <p>Parágrafo 1. La Huelga puede ejercerse en diversidad de modalidades, tales como trabajo a reglamento, brazos caídos, ocupación de la empresa, total, parcial, local, entre otras; conforme a los criterios</p>	<p>Sin modificaciones</p>

<p>desarrollados por los órganos de control de la OIT.</p> <p>Parágrafo 2. La huelga, según sus finalidades puede ser: Contractual, de Solidaridad, Política o de protesta, e Imputable al Empleador.</p>	
<p>Artículo 2. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 430. PROHIBICIÓN DE HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS. De conformidad con la Constitución Política, se permite la libertad de huelga en todos los servicios que no sean públicos esenciales en sentido estricto del término.</p> <p>Para este efecto se entiende servicio público esencial los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona, en toda o en parte de la población.</p>	Sin modificaciones
<p>Artículo 3. Créase el artículo 430 A del Código Sustantivo del Trabajo, del siguiente tenor:</p> <p>ARTÍCULO 430 A. Servicio mínimo. Las organizaciones sindicales de entidades que prestan servicios públicos esenciales podrán ejercer la huelga cuando garanticen la prestación de servicios mínimos. Se entiende por servicio mínimo las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer los derechos a la vida, la seguridad, la salud, de toda o parte de la población.</p> <p>Parágrafo. Para la calificación de incumplimiento en la prestación de servicios mínimos durante la huelga será competente en primera instancia la sala laboral de los Tribunales de Distrito Judicial, y seguirán el procedimiento de la ley 1210 de 2008.</p>	<p>Artículo 3. Créase el artículo 430 A del Código Sustantivo del Trabajo, del siguiente tenor:</p> <p>ARTÍCULO 430 A. Servicio mínimo. Las organizaciones sindicales de entidades que prestan servicios públicos esenciales podrán ejercer la huelga cuando garanticen la prestación de servicios mínimos. Se entiende por servicio mínimo las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer los derechos a la vida, la seguridad, la salud, de toda o parte de la población.</p> <p><u>La definición del servicio mínimo será competencia de las organizaciones de trabajadores y las empresas o entidades en las cuales se presten servicios públicos esenciales en el sentido estricto del término, con la mediación del inspector del trabajo, antes de darse inicio al conflicto colectivo de trabajo.</u></p> <p>Parágrafo. Para la calificación de incumplimiento en la prestación de servicios mínimos durante la huelga será competente en primera instancia la sala</p>

	laboral de los Tribunales de Distrito Judicial, y seguirán el procedimiento
<p>Artículo 4. Créase el artículo 430 B en el Código Sustantivo del Trabajo, del siguiente tenor:</p> <p>ARTÍCULO 430 B. RESTRICCIONES AL DERECHO DE HUELGA. La restricción total o parcial de la huelga, o su declaratoria de ilegalidad, solo es permitida:</p> <p>a) Cuando se trate de un servicio público esencial en sentido estricto del término,</p> <p>b) Cuando su declaración no siga el procedimiento democrático establecido legalmente,</p> <p>c) Cuando en el ejercicio de la huelga, los trabajadores que la declararon, atenten contra el orden público, o por su actuar la huelga pierda su calidad de pacífica,</p> <p>d) Cuando los trabajadores que celebran la huelga incumplen la prestación del servicio mínimo, estando obligados a ello.</p>	<p>Artículo 4. Modifíquese el artículo 450 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 450. RESTRICCIONES AL DERECHO DE HUELGA.</p> <p>1. La restricción total o parcial de la huelga, o su declaratoria de ilegalidad, sólo es permitida:</p> <p>a) Cuando se trate de un servicio público esencial en sentido estricto del término,</p> <p>b) Cuando su declaración no siga el procedimiento democrático establecido legalmente,</p> <p>c) Cuando en el ejercicio de la huelga, los trabajadores que la declararon, atenten contra el orden público, o por su actuar la huelga pierda su calidad de pacífica,</p> <p>d) Cuando los trabajadores que celebran la huelga incumplen la prestación del servicio mínimo, estando obligados a ello.</p> <p>2. Declarada la ilegalidad de la huelga, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero deberá surtir el trámite establecido en el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social modificado por el artículo 44 de la Ley 712 de 2001.</p>
<p>Artículo 5. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus</p>	Sin modificaciones

<p>diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.</p> <p>La huelga o el tribunal de Arbitramento serán decididas en los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta e indelegable, por la mayoría de afiliados del sindicato cuando éste afilie a la tercera parte de los trabajadores de la empresa o del lugar de trabajo; o por la tercera parte de los trabajadores de la empresa cuando el sindicato afilie a menos de esta proporción.</p> <p>Para este efecto, si los afiliados al sindicato o sindicato mayoritarios o los demás trabajadores de la empresa, laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista en este artículo y, el resultado final de ésta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas.</p> <p>Antes de celebrarse la asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, quienes deberán asistir con el único fin de presenciar y comprobar la votación.</p> <p>Podrá haber huelga parcial cuando sea imputable al empleador, para lo cual deberá ser aprobada por la mayoría prevista en el primer inciso de este artículo, de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador.</p>	
<p>Artículo 6. Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 445. DESARROLLO DE LA HUELGA. Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan</p>	Sin modificaciones

<p>realizar los trabajadores, ésta solo podrá iniciarse con posterioridad a la asamblea que la decida. Sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después.</p> <p>Durante el desarrollo de la huelga, las mayorías que la aprobaron, si fuere el caso, podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de Arbitramento.</p> <p>Dentro del término señalado en este artículo las partes si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p>	
<p>Artículo 7. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.</p> <p>1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, los empleadores, o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.</p> <p>2. Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.</p>	<p>Artículo 7. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.</p> <p>1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, los empleadores, o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.</p> <p>2. Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.</p>

3. Declarada la huelga, el sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa o, en defecto de estos, de los trabajadores en asamblea general, podrán someter a votación la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles de hallarse suspendido.

4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 278 de 1996.

Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles, de que trate este artículo. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, las partes de común acuerdo podrán solicitar al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento.

Parágrafo. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus

3. Declarada la huelga, el sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa o, en defecto de estos, de los trabajadores en asamblea general, podrán someter a votación la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles de hallarse suspendido.

4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 278 de 1996.

Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles, de que trate este artículo. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, las partes de común acuerdo podrán solicitar al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento. **Los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles a partir de la**

<p>miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será ad honórem.</p>	<p><u>notificación de la expedición del laudo arbitral.</u></p> <p>Parágrafo. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será ad honórem.</p>
<p>Artículo 8°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.</p>	<p>Artículo 8. Vigencias y derogatorias. La presente ley rige a partir del momento de su promulgación <u>y deroga cualquier disposición que le sea contraria.</u></p>

PROPOSICIÓN

Con fundamento en las anteriores consideraciones y argumentos, en el marco de la Constitución Política y la Ley, proponemos a los Honorables Representantes de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes aprobar en primer debate a la ponencia del Proyecto de Ley número 071 de 2019 C.

Cordialmente,

OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA
Representante a la Cámara por Antioquia
Comisión Séptima Constitucional
Partido FARC
Coordinador Ponente

V. TEXTO PROPUESTO

Proyecto de Ley N° 071 de 2019 Cámara

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO, CON EL FIN DE ARMONIZAR EL DERECHO A LA HUELGA CON LOS CONVENIOS SOBRE LIBERTAD SINDICAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”.

El Congreso de Colombia

DECRETA

Artículo 1. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 429. DEFINICIÓN DE HUELGA. La huelga consiste en la restricción total o parcial de actividades por parte de los trabajadores, que tiene por finalidad la defensa en sus intereses económicos, sociales y políticos, siempre que se garantice una forma democrática de votar la huelga, sin poner en riesgo el orden público.

Se permite la libertad de huelga en todos los servicios salvo en los servicios públicos esenciales en el sentido estricto del término.

Podrán celebrarse huelgas parciales en entidades de servicios públicos esenciales, garantizando servicios mínimos, siempre que no se ponga en riesgo la vida, seguridad, salud de la persona, en toda o parte de la población.

Parágrafo 1. La Huelga puede ejercerse en diversidad de modalidades, tales como trabajo a reglamento, brazos caídos, ocupación de la empresa, total, parcial, local, entre otras; conforme a los criterios desarrollados por los órganos de control de la OIT.

Parágrafo 2. La huelga, según sus finalidades puede ser: Contractual, de Solidaridad, Política o de protesta, e Imputable al Empleador.

Artículo 2. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 430. PROHIBICIÓN DE HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS. De conformidad con la Constitución Política, se permite la libertad de huelga en todos los servicios que no sean públicos esenciales en sentido estricto del término.

Para este efecto se entiende servicio público esencial los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona, en toda o en parte de la población.

Artículo 3. Créase el artículo 430 A del Código Sustantivo del Trabajo, del siguiente tenor:

ARTÍCULO 430 A. Servicio mínimo. Las organizaciones sindicales de entidades que prestan servicios públicos esenciales podrán ejercer la huelga cuando garanticen la prestación de servicios mínimos. Se entiende por servicio mínimo las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer los derechos a la vida, la seguridad, la salud, de toda o parte de la población.

La definición del servicio mínimo será competencia de las organizaciones de trabajadores y las empresas o entidades en las cuales se presten servicios públicos esenciales en el sentido estricto del término, con la mediación del inspector del trabajo, antes de darse inicio al conflicto colectivo de trabajo.

Parágrafo. Para la calificación de incumplimiento en la prestación de servicios mínimos durante la huelga será competente en primera instancia la sala laboral de los Tribunales de Distrito Judicial, y seguirán el procedimiento

Artículo 4. Modifíquese el artículo 450 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 450. RESTRICCIONES AL DERECHO DE HUELGA.

1. La restricción total o parcial de la huelga, o su declaratoria de ilegalidad, sólo es permitida:

- a) Cuando se trate de un servicio público esencial en sentido estricto del término,
- b) Cuando su declaración no siga el procedimiento democrático establecido legalmente,
- c) Cuando en el ejercicio de la huelga, los trabajadores que la declararon, atenten contra el orden público, o por su actuar la huelga pierda su calidad de pacífica,
- d) Cuando los trabajadores que celebran la huelga incumplen la prestación del servicio mínimo, estando obligados a ello.

2. Declarada la ilegalidad de la huelga, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero deberá surtirse el trámite establecido en el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social modificado por el artículo 44 de la Ley 712 de 2001.

Artículo 5. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

La huelga o el tribunal de Arbitramento serán decididas en los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta e indelegable, por la mayoría de afiliados del sindicato cuando éste afilie a la tercera parte de los trabajadores de la empresa o del lugar de trabajo; o por la tercera parte de los trabajadores de la empresa cuando el sindicato afilie a menos de esta proporción.

Para este efecto, si los afiliados al sindicato o sindicato mayoritarios o los demás trabajadores de la empresa, laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista en este artículo y, el resultado final de ésta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas.

Antes de celebrarse la asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, quienes deberán asistir con el único fin de presenciar y comprobar la votación.

Podrá haber huelga parcial cuando sea imputable al empleador, para lo cual deberá ser aprobada por la mayoría prevista en el primer inciso de este artículo, de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador.

Artículo 6. Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 445. DESARROLLO DE LA HUELGA. Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores, ésta solo podrá iniciarse con posterioridad a la asamblea que la decida. Sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después.

Durante el desarrollo de la huelga, las mayorías que la aprobaron, si fuere el caso, podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de Arbitramento.

Dentro del término señalado en este artículo las partes si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 7. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, los empleadores, o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.
2. Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.
3. Declarada la huelga, el sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa o, en defecto de estos, de los trabajadores en asamblea general, podrán someter a votación la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles de hallarse suspendido.
4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 278 de 1996.

Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles, de que trate este artículo. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, las partes de común acuerdo podrán solicitar al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento. Los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles a partir de la notificación de la expedición del laudo arbitral.

Parágrafo. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será ad honórem.

Artículo 8. Vigencias y derogatorias. La presente ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga cualquier disposición que le sea contraria.

De los Honorables Representantes,

OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA
Representante a la Cámara por Antioquia
Coordinador Ponente