

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)  
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Comité de Redacción*

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# La huelga como protección de los derechos colectivos del trabajo en Colombia\*

Omar Ernesto CASTRO GUIZA\*\*  
Lucas CABALLERO MARTÍNEZ\*\*\*

---

**RESUMEN:** La huelga, además de consagrarse como un derecho fundamental, contemplado en la Constitución Política de Colombia de 1991, se erige como una de las principales y más importantes herramientas a disposición de los trabajadores para reclamar mejoras laborales o expresar su descontento ante decisiones políticas o empresariales. El ordenamiento jurídico colombiano la establece como una de las etapas dentro de la negociación colectiva, aunque la excesiva regulación en la materia, hacen de la huelga un derecho de difícil acceso, el cual de no ejercitarse en debida forma, puede llegar a ser contraproducente para los intereses de los trabajadores.

*Palabras clave:* Huelga, derecho, trabajador, empleador, conflicto colectivo de trabajo.

**SUMARIO:** 1. Descripción y formulación del problema. 2. Hipótesis, objetivos, diseño metodológico y justificación. 3. Estado del arte. 3.1. Evolución histórica. 3.2. La huelga en el plano internacional. 3.3. El conflicto colectivo de trabajo. 3.4. La huelga en Colombia y su evolución histórica. 4. Marco teórico-conceptual. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

---

\* Artículo de Reflexión, grupo de investigación Trabajo y sociedad de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Ibagué.

\*\* Abogado, especializado en Derecho Laboral, Magister en Derecho, Doctor en Derecho(c). Profesor Universidad Cooperativa de Colombia-Ibagué.

\*\*\* Abogado, especializado en Docencia universitaria, Magister en educación. Profesor Universidad Cooperativa de Colombia-Ibagué.

## 1. Descripción y formulación del problema

La huelga, consagrado como derecho en la Constitución Política de Colombia, no es absoluto. Según lo ha dicho la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, este derecho está limitado por la salvaguarda del orden público, lo que supondría la concurrencia de dos características: la primera, que debe adelantarse en un ambiente democrático – dados los requisitos que la ley exige para su declaratoria –, y la segunda, que el desarrollo de la misma debe darse en un ambiente pacífico.

En ese mismo orden, la Carta Magna de 1991 supuso la introducción de mayores garantías para los trabajadores en términos de seguridad social, derechos sindicales, y laborales en general; sin embargo, dichos límites han sido, por mucho, rebasados en la legislación actual colombiana, dada la regulación exhaustiva en relación al ejercicio de la libertad de huelga, puesto que la limita tan solo a una etapa del conflicto colectivo, además de imponerle una serie de requisitos tales que dificultan su ejercicio efectivo, por cuanto su excesiva regulación hace que tal derecho se torne limitado, toda vez que – como se dijo –, solamente es permitida como una etapa dentro de la negociación colectiva, dificultado su desarrollo efectivo.

¿Qué tan efectivo resulta ser el ejercicio del derecho a la huelga en procura de la defensa de los derechos laborales en el desarrollo de un conflicto colectivo de trabajo?

## 2. Hipótesis, objetivos, diseño metodológico y justificación

Para determinar la prosperidad o fracaso de la huelga, es necesario conocer por parte de los trabajadores sus antecedentes históricos de todo orden, así como el problema al que se enfrentan y sus fatales consecuencias en caso de declararse ilegal.

El objetivo general, por lo tanto, es determinar la efectividad del ejercicio del derecho de huelga en la lucha por la reivindicación de derechos laborales en Colombia. Objetivos más específicos son, por un lado, el de identificar la evolución histórica del ejercicio de la huelga en Colombia y su comparativo con otras legislaciones y, por el otro, el de establecer los mecanismos y herramientas jurídicas existentes en la normatividad actual colombiana en relación con el derecho de huelga.

El presente artículo utilizará un método de investigación descriptivo y explicativo, que en palabras de Hernández y otros se refieren a: “los estudios descriptivos se centran en recolectar datos que muestran un

evento, una comunidad, un fenómeno, hecho contexto o situación”<sup>1</sup>.

En la labor de la recolección de la información se acudirá a fuentes primarias y secundarias; las primarias constituidas por la Constitución política de 1991, leyes, decretos, pronunciamientos de la Corte Constitucional y documentos de centros académicos. En relación a las fuentes secundarias, estas proceden de documentos publicados por la ONU, OIT, instituciones gubernamentales, libros y artículos relacionados. La justificación de este trabajo radica en el hecho de que la historia colombiana reciente muestra el derecho de huelga como una de las más grandes conquistas de los trabajadores colombianos, puesto que se constituye como un mecanismo de presión legítimamente reconocido a los trabajadores para poner fin a conflictos económicos o jurídicos surgidos de una relación laboral entre trabajadores y un empleador; opción considerada como último recurso cuando se han agotado las vías del dialogo y la conciliación.

Pero no resulta suficiente la simple declaratoria del estado de huelga por parte de los trabajadores, pues, según la legislación colombiana, para llegar a la misma – considerada esta como una etapa durante el conflicto colectivo de trabajo – es menester satisfacer una serie de requisitos y pasos previos, consagrados taxativamente en los artículos 429 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

Lo anterior permite inferir, tan siquiera superficialmente dos cosas importantes: la primera, que el ejercicio de la huelga se encuentra consagrado en la Constitución Política de Colombia<sup>2</sup> y ampliamente regulado por la legislación actual colombiana, y la segunda, que no basta con la simple declaratoria del estado de huelga, sino que previo a la misma, se deben surtir toda una serie de pasos para llegar a la misma.

Ahora, ¿Qué tan efectiva resulta la huelga durante el desarrollo de un conflicto? Es decir, una vez agotados todos y cada uno de los mecanismos legales, existentes y previos a su declaratoria ¿qué tan factible resulta para los intereses de los trabajadores que se declaren en estado de huelga, aun sabiendo las consecuencias económicas y jurídicas que la misma presume? Lo anterior haría suponer que la huelga no es una finalidad en si misma sino un medio, nacido de las necesidades propias de la búsqueda de un orden jurídico justo en las relaciones obrero-patronales, lo que no significa que dichas luchas alcancen siempre su cometido final, de ahí la necesidad de un análisis reflexivo que permita identificar su alcance y verdadera

---

<sup>1</sup> Hernandez, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P., *Metodología de la Investigación*, México, DF., McGraw-Hill Interamericana, 2003, p. 120.

<sup>2</sup> Al respecto, el artículo 56 constitucional garantiza el derecho de huelga, siendo este conexo con los convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT.

efectividad.

### 3. Estado del arte

#### 3.1. Evolución histórica

Para poder comprender la huelga desde sus inicios, es necesario tener en cuenta los movimientos obreros generados en el Siglo XVIII que, a partir de la Revolución Industrial se gestaron para oponerse a las condiciones laborales imperantes durante este proceso económico. Para autores como Guerrero Figueroa (1996) la huelga nació del liberalismo industrial con el desarrollo financiero del mismo sistema, motivo por el cual para comprender su desarrollo debe estudiarse desde la Revolución Francesa en adelante.

Así las cosas, en sus inicios la huelga era considerada como una infracción o violación a las normas positivas existentes. El sistema liberal individualista imperante, consagrado a partir de la Revolución Francesa, consideraba que se debían incrementar las libertades individuales, pero de forma absoluta, filosofía que llevó a la disolución de corporaciones existentes en la edad media y a la prohibición de las mismas, así como de los grupos de personas, incluso llegando a la prohibición de personerías jurídicas de asociaciones y agremiaciones, pues según esta filosofía, no era posible que frente a los individuos, particularmente considerados, se opusieran grupos o asociaciones sociales, lo que llevó inevitablemente a que las huelgas quedaran prohibidas, pues las mismas atentaban contra la libertad de un determinado gremio o de una determinada clase como la burguesía, considerada ésta como medida ilícita y elevada a la categoría de delito en el Código de Napoleón de 1810, cuya pena contemplaba prisión para aquellos trabajadores que entraran en ella.

Pero, en vista de que la huelga obedecía más a un hecho social que a simples hechos aislados generados a partir de relaciones de trabajo, el Estado, aun en práctica de su conocida filosofía del *laissez faire, laissez passer*, no pudo hacer caso omiso a tal situación, por lo que se vio obligado a derogar las normas que consideraban la huelga como un delito para ser consagrada como un simple hecho, sin la intervención del Estado. Pero la exclusión de la huelga como delito del ordenamiento jurídico existente no sería suficiente, pues las consecuencias para los trabajadores que entraran en la misma resultaba contraria a sus intereses, pues el patrono los despedía una vez se declaraban en huelga, y ante la indiferencia del Estado frente a este hecho, vinieron entonces las huelgas de solidaridad,

consistentes en que cuando un trabajador era despedido por un patrono los trabajadores de otras empresas se declaraban solidarios con el trabajador despedido, lo cual producía serias connotaciones sociales, perjuicios en los servicios públicos y atentaba contra todo el orden público existente<sup>3</sup>.

Ante tal situación, el Estado se ve obligado por primera vez a intervenir a fin de encauzar las huelgas por procedimientos legales. Levanta su prohibición y la considera como un derecho pero de carácter individual. Para Berguer (en Guerrero Figueroa, p.213, 1996) “la huelga es un derecho, razonando que así como el trabajador tiene el derecho de trabajar, como el de no trabajar, cuando se considera individualmente, así también cuando varios trabajadores se agrupan tiene el mismo derecho a trabajar o no trabajar”<sup>4</sup>.

En efecto, del periodo de innovación industrial y el acelerado proceso tecnológico de la época que contó con el aporte de una mano de obra mal remunerada y sometida a excesivas jornadas de trabajo, entre otras condiciones inhumanas por demás, tal como lo relatan en detalle autores que han examinado con mayor profundidad este fenómeno, lo cual, agregado a otras situaciones de orden social que coadyuvaron al descontento de los trabajadores y al surgimiento de movimientos obreros, cuyas primeras formas asociativas, radicales en su accionar dado el contexto histórico de la época, dieron origen a los actuales movimientos sindicales y a la huelga como una de sus principales manifestaciones de poder.

### 3.2. La huelga en el plano internacional

Como se ha visto, la huelga es uno de los mecanismos esenciales con que cuentan los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales, pues estos no solo se limitan a la consecución de mejores condiciones de trabajo y a la satisfacción de reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que también alcanzan esferas mucho más altas, que incluyen la búsqueda de soluciones para las problemáticas de la política económica y social o de estirpe eminentemente laborales y que atañen directamente a los trabajadores.

En el plano del derecho internacional, se tiene que la huelga se encuentra

---

<sup>3</sup> Guerrero Figueroa, G., *Compendio de Derecho Laboral. Derecho Colectivo del Trabajo*, Santafé de Bogotá, D. C., Editorial Leyer, p. 437.

<sup>4</sup> *Ibidem*, p. 213.

explícitamente reconocida en el artículo 8º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966)<sup>5</sup>. Pero sería la Carta Social Europea el primer instrumento internacional que reconoció de manera explícita el derecho de huelga en caso de un conflicto de intereses, a reserva de las obligaciones contraídas en virtud de contratos colectivos vigentes. Y es precisamente en algunos de los países de la Unión Europea donde se centrará el estudio del derecho comparado en relación a la huelga, teniendo cuenta aspectos generales que dificultan en gran medida un análisis comparado de la misma en diferentes países, dada la ausencia de un concepto que la defina explícitamente en sus legislaciones. Así por ejemplo, en algunos países de la Unión Europea se incluyen en dicho concepto huelgas políticas, como es el caso de Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Italia y Noruega, o de solidaridad, mientras que en otros países, este tipo de manifestaciones son consideradas ilegales (un ejemplo de ello, países como Reino Unido, Letonia, Luxemburgo e incluso los Países Bajos). Cuestiones que llaman poderosamente la atención como la suspensión del contrato laboral o si por el contrario este podría conllevar al despido por considerarse una clara infracción al contrato de trabajo, tal como lo contemplan en sus legislaciones países como Austria, Dinamarca, Irlanda y Reino Unido.

Ahora, no en todos los países este derecho es considerado como colectivo, pues en legislaciones como Italia, Francia y Bélgica, este derecho es individual, mientras que en otros como Grecia, República Checa, Eslovaquia, Suecia y Alemania, este derecho se debe ejercer mediante representación sindical.

Del anterior estudio se desprende que el derecho de huelga no ha sido reconocido de manera uniforme, por el contrario, hay disposiciones muy diversas al respecto. Mientras que para unos países su reconocimiento es tácito o explícito, en muchos otros éste se encuentra limitado por restricciones de diversos alcances y variable rigor, motivo por el cual no puede hablarse de una homogenización de criterios, sino más bien una diversificación de conceptos y alcances.

### **3.3. El conflicto colectivo de trabajo**

No puede hablarse de huelga sin hablar de conflicto. El conflicto es

---

<sup>5</sup> Pacto adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 y cuya fecha de entrada en vigencia data del 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27 del mismo pacto.

controversia, la controversia es, en palabras de la Real Academia Española (2015) “discusión de opiniones contrapuestas entre dos o más personas”<sup>6</sup>; así las cosas, la mera existencia de relaciones sociales entre individuos supone igualmente la existencia de conflictos y consensos, situación de la que no se encuentran exentos las organizaciones, agremiaciones, agrupaciones de personas, entre otras y que, en el campo laboral, con la existencia de las relaciones obrero-patronales, no se elaboran los objetivos de una y otra parte actuantes en el escenario productivo, fijando como meta el conflicto en sí mismo. El capital aspira rentabilidad y acumulación. El trabajo aspira una retribución y condiciones de trabajo que le permiten mejorar su nivel de vida, así como el de sus dependientes. El conflicto, al igual que el consenso, se construye. No viene de la nada, viene de las relaciones sociales, de cómo ellas funcionen.

En sentido lato, puede afirmarse que conflicto viene del *conflictus*, que significa lo más recio de un combate, choque, combate prolongado. Punto en que parece incierto el resultado de la pelea. Apuro, situación desgraciada y de difícil salida<sup>7</sup>.

Un gran número de autores se han referido al tema del conflicto como una “percibida diferencia de intereses entre dos partes que hace que las aspiraciones conscientes de las partes no puedan ser alcanzadas simultáneamente”<sup>8</sup>, motivo por el cual se ha llegado a decir, con toda razón, que el conflicto está en la mente de las personas, no siendo en consecuencia una categoría objetiva, sino más bien subjetiva.

Así las cosas, se puede decir que la convivencia social es considerada una mina abundante de conflictos, donde la fuente más abundante de molestia son los demás<sup>9</sup>.

De modo pues que el conflicto define al conjunto de dos o más hipotéticas situaciones que son excluyentes entre sí, lo que se traduce en que no pueden darse en forma simultánea. Por lo tanto, cuando surge un conflicto, se produce un enfrentamiento, una pelea, una lucha o una discusión, donde una de las partes intervinientes intenta imponerse a la otra.

Si se toma como referencia lo dicho al comienzo, se puede decir que un conflicto es una situación en la que dos o más personas no están de acuerdo con el modo de actuar de un individuo o un grupo. Para que esta

---

<sup>6</sup> Real academia Española, 2015.

<sup>7</sup> Diccionario Enciclopédico Salvat, 2010.

<sup>8</sup> Barreto, H., Cristancho, A., Devis-Morales, E., Duque, F., García, J., Giraldo, J.M., Gómez, D., Izquierdo, M., Jiménez, F., Olano, H., Rodríguez, J. y Suarez. G., *Curso De Conciliación*, Editorial Doctrina y Ley. Bogotá D.C., 2002.

<sup>9</sup> Coser, L. A., *The Functions of Social Conflict*, New York, The Free Press, 1956.

situación exista es necesario que exista un desacuerdo que no haya sabido resolverse. Un conflicto es una situación universal que únicamente puede solucionarse a partir de un cambio social<sup>10</sup>. Karl Marx (En Dahrendorf, 1979), por su parte, ubicaba al origen del conflicto en la dialéctica del materialismo y en la lucha de clases.

Las teorías existentes sobre el conflicto social permiten entender la necesidad de contar con un cierto orden dentro de la sociedad, cuyos miembros deben integrarse. Para esto deben desarrollarse políticas de consenso e instrumentarse acciones de coerción.

El conflicto puede analizarse entonces a partir de diversas perspectivas a nivel social. En general se lo entiende a través de la moral o la justicia, con consecuencias negativas ya que puede destruir o hasta desintegrar una sociedad. Se puede aceptar, de todas maneras, que el conflicto tenga una función positiva gracias a su dinamismo (promueve el cambio social).

En relación con el conflicto colectivo de trabajo, González Charry (1985) sostiene que “el conflicto colectivo fue entendido inicialmente como un choque entre fuerzas del capital y del trabajo entre los cuales actuaba el Estado como mediador”, criterio reemplazado parcialmente dado el papel activo del Estado como “patrono”, en atención a las múltiples actividades económicas que gestiona y a su intensa tarea de intervención sobre la economía nacional, que lo han llevado a asumir papeles muy parecidos a los de la industria privada.

Por conflicto del trabajo o de índole laboral, puede entenderse “cualquier discrepancia entre un patrono y un trabajador; entre un patrono y un grupo de trabajadores; entre varios patronos y varios trabajadores; con origen en una relación de trabajo o en una negociación colectiva, pasando por todas las etapas previas, intermedias o posteriores a la situación antagónica”<sup>11</sup>.

Por lo tanto, el conflicto colectivo de trabajo es aquel relacionado con aquellas situaciones derivadas de la negociación colectiva<sup>12</sup>; esto pues, para

---

<sup>10</sup> Dahrendorf, R, *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*, Londres, Ediciones Rialp Editores, 1979.

<sup>11</sup> Afanador Núñez, F., *Derecho colectivo del trabajo*. 3ª Edición, Bogotá, Legis, 1999.

<sup>12</sup> En este punto debe tenerse en cuenta que la legislación colombiana no precisa en qué consiste un conflicto colectivo de trabajo. Aun así, el Código Sustantivo del Trabajo dedica el Título II de la Segunda Parte del mismo a los *conflictos colectivos del trabajo* a partir del artículo 429 y subsiguientes, aunque se dedica exclusivamente a reglamentar el proceso de negociación colectiva. Dicho de otro modo, el legislador colombiano entendió el conflicto colectivo de trabajo como aquel circunscrito a la negociación colectiva y concretamente a las actuaciones que pueden surtirse a partir del momento mismo de la presentación de un pliego de peticiones al empleador hasta su solución directa, o por la vía indirecta del procedimiento arbitral.

precisar un punto de vista a la luz de nuestra legislación pues, en términos generales, todo conflicto que tenga interés para una agrupación de trabajadores como todo aquello que pueda afectarlos de manera general en su solución, puede ser considerado dentro del criterio doctrinario de un conflicto de trabajo.

En este punto resultan más claras las diferenciaciones conceptuales entre los conflictos de origen común a los de origen laboral, pues, tratándose del objeto de la divergencia y su enfoque jurídico, la relación *jurídico-patrimonial* que determina los caracteres del litigio de derecho común, es distinta a la relación *jurídica-personal* que se manifiesta en las contiendas del trabajo, al igual que las consecuencias económicas y sociales que el mismo alcanza, pues las contiendas de origen común se ubican en la órbita señalada por el límite patrimonial de las partes, mientras que la laboral tiene sus efectos generalizados en un sector poblacional, como los trabajadores, por ejemplo.

En cuanto a su clasificación, no existe una rigurosa clasificación doctrinaria o jurisprudencial de los conflictos laborales, aun cuando una gran diversidad de autores ha hecho referencia al tema, coincidiendo en las mismas precisiones generales, orientados en su mayoría por las definiciones de la Oficina Internacional del Trabajo<sup>13</sup>.

Así las cosas, según dicha entidad:

“los *conflictos de derecho* o querellas jurídicas se relacionan con la interpretación o aplicación de una norma jurídica existente, por ejemplo, una ley o un contrato colectivo. Los *conflictos de interés* o querellas económicas surgen cuando en el curso de las negociaciones colectivas de un sindicato presenta una nueva demanda, como por ejemplo, la obtención de remuneraciones más elevadas o de jornadas más cortas. Otra distinción originada en Francia, es la que existe entre los conflictos individuales y los conflictos colectivos, distinción que sigue haciéndose en diversos países, entre otros Bélgica y España, algunos de América Latina y los de habla francesa de África. En realidad se trata de una subdivisión dentro de los conflictos de derecho, pues en la práctica los conflictos de intereses son siempre colectivos”.

Por su parte, De la Cueva (En Afanador Núñez, 1999) sostiene que “entre las varias características de los conflictos de trabajo, dos resultan de particular importancia: primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo (...) y prosigue afirmando que en segundo lugar, la materia sobre la que

---

<sup>13</sup> Según el informe de dicha entidad, un gran número de países clasifican los conflictos laborales en dos grandes grupos: *conflictos de derecho* y *conflictos de interés* (OIT, 1985).

verse el conflicto ha de estar regido por las normas del derecho del trabajo”.

Por tanto, la clasificación de los conflictos laborales puede sintetizarse en dos categorías: la primera, que toma en cuenta los sujetos que en ella intervienen, siendo estos conflictos individuales o colectivos; y la segunda, que parte de la materia del mismo, siendo estos conflictos económicos o de intereses y jurídicos o de derecho.

### 3.4. La huelga en Colombia y su evolución histórica

La historia de la lucha de la clase obrera colombiana es relativamente reciente, pues sus primeras luchas se sitúan en el periodo comprendido de los años 1878 a 1919, donde tuvieron lugar las primeras huelgas en el país como parte del desarrollo de la infraestructura para el mercado mundial, pero su capacidad de lucha es mínima y estaba reducida a la región. Las primeras huelgas que de las que se tiene conocimiento en Colombia fueron las del Ferrocarril del Pacífico, en Noviembre 2 de 1878 y la del Canal de Panamá en enero 31 de 1884, las dos por alza de salarios. Ya para el año 1910, a lo largo del país circulaban periódicos y hojas-volantes que hablaban sobre las precarias condiciones de la clase obrera y trabajadora, exhortándolos a la lucha por mejores salarios y condiciones de trabajo, algunas de las cuales eran La Libertad, El Industrial, El Obrero de Buga, El Camarada de Tumaco y El Comunista de Cartagena<sup>14</sup>.

En materia legislativa, en el año 1918, se expiden el Decreto 002 del mismo año y en 1919 la ley 78, primeras normas en materia de derecho colectivo, a través de las cuales se establecen límites al derecho de huelga. Para el año siguiente, se expide la ley 21 de 1920, la cual consagra el arreglo directo, la conciliación y el arbitraje para la solución de los conflictos laborales, estableciendo prohibiciones para el ejercicio de la huelga en algunos sectores tales como transporte, alumbrado, higiene, aseo, entre otros, sectores donde paradójicamente, se estaban empezando a sentir las primeras manifestaciones por parte de los trabajadores.

Para mediados de 1924 se presentó ante la Cámara de Representantes el primer proyecto de ley que pretendía reglamentar los sindicatos profesionales en las empresas del país, sin que dicha materia fuera acogida por los parlamentarios del momento. Tuvieron que transcurrir cerca de siete años para que el país viera promulgar la ley 83 de 1931, la cual marca

---

<sup>14</sup> Rodríguez Acosta, H., *Elementos críticos para una nueva interpretación de la historia colombiana*, Bogotá, Editorial Tupac-Amarú, 1973.

un verdadero hito en la historia de los trabajadores en Colombia pues reconoció por primera vez varios derechos, entre ellos a la huelga y a constituir sindicatos<sup>15</sup>, sin injerencia de los empleadores, así mismo, planteó la necesidad de que existieran normas y leyes que les permitiera a los trabajadores defenderse de los abusos del régimen capitalista<sup>16</sup>. Resulta relevante resaltar que esta ley consagró en su artículo primero, la primera definición oficial de la figura del sindicato en Colombia como “la asociación de trabajadores de una misma profesión, (...) constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión, sin reparación de beneficios”<sup>17</sup>.

Así mismo, reglamenta la personería jurídica para los sindicatos, los autoriza para la celebración de contratos colectivos y prohíbe su participación en política (Aspectos que serían ratificados posteriormente en el Código Sustantivo del Trabajo).

Finalmente, la ley realizó la primera clasificación entre sindicatos gremiales y sindicatos industriales – confundiéndonlos con los de empresas – aunque las primeras negociaciones en dicho periodo se hicieron por rama industrial en el río Magdalena y los ferrocarriles. Además, se establecieron normas sobre la declaración de huelgas, controles del Estado, funciones detalladas y limitaciones de la composición de los sindicatos.

Así las cosas, la ley 83 vino a otorgar el reconocimiento legal a los

---

<sup>15</sup> Es interesante señalar que esta ley, incluso se adelanta al reconocimiento del derecho de asociación y la libertad sindical consagrado en 1948 y 1949 así como de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

<sup>16</sup> Desde 1924, año en el cual había sido presentado el proyecto de ley que buscaba reglamentar los sindicatos profesionales en el país y tras haber sufrido reveses a lo largo del tiempo, y dada la situación política y económica del país, en donde se presentaba el resquebrajamiento del partido conservador, el advenimiento de los liberales en la presidencia con Enrique Olaya Herrera, y la precaria situación fiscal que el país atravesaba como consecuencia de la recesión internacional, dando como resultado que en departamentos como Antioquia, Atlántico y aun en Bogotá se presentaran despidos masivos de trabajadores y protestas por parte de obreros y ciudadanos en general por las precarias condiciones de vida en las que se encontraba la población de varias ciudades.

Con este escenario de fondo, la Cámara de representantes se vio en la obligación de retomar las discusiones sobre las organizaciones sindicales y finalmente para 1930 el Representante José Joaquín Caicedo presentó formalmente el proyecto de ley sobre organizaciones sindicales que daría origen a la ley 83.

Según el Representante, el objetivo de este proyecto de ley era “fomentar y estimular el espíritu de asociación entre los diversos gremios, oficios y profesionales. Porque ello traerá un progreso manifiesto para la sociedad, desde luego que organizados los gremios, sus intereses estarán mejor defendidos; sus miembros procurarán su mayor perfeccionamiento moral e intelectual, y también lucharán por obtener su bienestar económico” (Pardo, s/f).

<sup>17</sup> Congreso de la Republica, 1931.

sindicatos en Colombia, convirtiéndose así en una de los pilares más importantes para el fortalecimiento de la organización gremial de los trabajadores y la plataforma legal para la garantía de condiciones dignas de trabajo para la clase obrera colombiana.

Posterior a ello, mientras Alfonso López Pumarejo ocupaba la presidencia de la República de Colombia, se expidió el acto legislativo No 1 de 1936 el cual incorporó varias reformas a la Constitución de 1886, sentando las bases para la construcción de un Estado social, entre ellas la eliminación de las restricciones existentes para la participación ciudadana, eliminando las restricciones al derecho de sufragio para los hombres mayores de 21 años que no supieran leer y escribir; para las mujeres, que, sin ser consideradas ciudadanas aun para efectos del sufragio, se les concedió el derecho de ocupar cargos públicos, pero lo realmente relevante – por lo menos para esta investigación – es el reconocimiento constitucional del derecho a la huelga, consagrado en el artículo 20 del mencionado acto, el cual se encargó de garantizar este derecho, salvo en los servicios públicos y en los términos de ley<sup>18</sup>.

En este punto resulta importante no dejar pasar por alto los hechos ocurridos en el municipio de Bello, departamento de Antioquia, donde tuvo lugar para el año de 1920 una de las huelgas obreras más significativas de la historia sindical colombiana<sup>19</sup>, no sólo porque paralizó por tres semanas el principal emporio textil de ese momento: la Compañía Antioqueña de Tejidos, mejor conocida como la Fábrica de Tejidos de Bello; sino porque quienes la impulsaron y sacaron triunfante fueron cerca de 400 mujeres obreras, en una época en que el rol social de la mujer no era precisamente el huelguista, pues se entendía socialmente hablando, que su lugar natural era el hogar y la sumisión uno de sus valores preclaros.

El paro de las obreras de Bello fue el primero que se identificó con el rótulo de “huelga”, y, al igual que los paros precedentes, éste fue

---

<sup>18</sup> Al respecto, el artículo 20 estableció “Artículo 20. Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio”.

<sup>19</sup> La historia muestra que entre 1919 y 1920 Colombia registro 33 paros de trabajadores que buscaban mejorar sus condiciones laborales, los cuales eran desorganizados, cercanos más bien a la asonada y al motín, pues para ese entonces, el sindicalismo era un tema en formación. Los paros más sonados fueron los de los artesanos de Bogotá, los mineros de Segovia, los ferroviarios del Magdalena, y los sastres y zapateros de Medellín, Caldas, Manizales y Bucaramanga. Todos protagonizados por hombres, porque era inconcebible un paro liderado por mujeres.

espontáneo, surgido de la desesperación de las obreras ante el maltrato y la explotación, rayana con la esclavitud, a la que eran sometidas, liderada por la hasta ese entonces anónima y hoy histórica Betsabé Espinal, obrera de 24 años de edad a quien sus compañeras respetaban y acataban por su talante decidido, don de mando y de recio carácter.

#### 4. Marco teórico-conceptual

La huelga, entendida como la acción directa de los trabajadores para forzar a un empleador al cumplimiento de derechos y prerrogativas legales, así como a aceptar condiciones de trabajo o dadas de tipo económico y prestacional, principalmente, ampliamente defendida por unos y criticada por otros, se ha constituido durante el último siglo, en un mecanismo o instrumento de presión legítimamente reconocido a los trabajadores para solucionar sus conflictos económicos o jurídicos con el empleador; es una opción considerada como último recurso cuando se han agotado las vías del diálogo y la conciliación.

En ese orden de ideas, se define la huelga como “la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título”<sup>20</sup>.

Nótese entonces que el ejercicio de la huelga se encuentra circunscrito a que los trabajadores deban sujetarse a un mínimo de condiciones para su validez y eficacia, algunas de ellas originadas en las disposiciones jurídicas que la autorizan y otras derivadas de sus medios y objetivos. En este aspecto el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo reitera que no puede efectuarse una suspensión colectiva de trabajo sin haberse cumplido previamente los procedimientos previstos en las normas legales. Pero dicho derecho no resulta ser absoluto, pues a continuación, el artículo 430 del mismo código consagra la prohibición de la misma en caso de los servicios públicos, que al igual que la huelga, goza de protección constitucional, pues la Carta Magna de 1991 consagra en su artículo 56 la prohibición para las empresas de servicios públicos, que al tenor de la norma reza así: “se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador”<sup>21</sup>. Por consiguiente, debe entenderse por servicios públicos esenciales como

---

<sup>20</sup> Código Sustantivo del Trabajo.

<sup>21</sup> Constitución Política de Colombia, 1991.

“toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien sea que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas<sup>22</sup>”.

Ahora bien, aun cuando la Constitución pretendió facultar al legislador para la definición de lo que debería considerarse como servicio público esencial, por vía jurisprudencial la Corte Constitucional ha hecho lo propio, estableciendo el alcance de dicha norma, procediendo a la declaratoria de inexecutable de algunos de los literales contenidos en el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, limitando su alcance e interpretando la materia.

En este punto ya debe tenerse en cuenta el procedimiento que el legislador consagró para ejercer el derecho de huelga, el cual se encuentra regulado ampliamente en los artículos 432 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo, el cual permite evidenciar claramente dos etapas durante el desarrollo del conflicto colectivo del trabajo. La primera de ellas, conocida como el arreglo directo, la cual se muestra como una oportunidad que las partes tienen para presentar en forma sensata sus pretensiones y demandas y llegar directamente a un arreglo equitativo, mediante la búsqueda de un punto de equilibrio que no afecte los intereses del empleador ni vulnere los derechos de los trabajadores. Valga la pena aclarar que aquí no resulta relevante la condición del trabajador, es decir, si este fuere sindicalizado o no, pues se recuerda que no hace falta que medie un sindicato para que se declare existencia de un conflicto colectivo de trabajo<sup>23</sup>; así mismo, los trabajadores que participen en la negociación no podrán ser despedidos sin justa causa, pues gozan de una especial protección desde la iniciación de las conversaciones y hasta el momento en que se solucione el conflicto en cuestión<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> Navas Talero, G. y Pino Canosa, S., *El abogado del trabajador*, 2ª Edición, Bogotá, Intermedio Editores S.A.S., 2013.

<sup>23</sup> En este punto resulta pertinente traer a colación lo dicho por el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990 en su artículo 61, el cual establece que “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”. Nótese que el Código faculta a los trabajadores para que opten por la declaratoria de huelga sin que en ningún momento sea nombrado o contemplado en dicha normatividad la pre-existencia de un sindicato para proceder a la declaratoria de la huelga, permitiéndose concluir que la huelga es de los trabajadores más no de los sindicatos.

<sup>24</sup> Al respecto, el Decreto 2351 de 1965 estableció en su artículo 25 que “Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser

De haber acuerdo, se procederá a la suscripción de la convención colectiva o pacto colectivo, según sea el caso, o si por el contrario, no se logra un acuerdo entre las partes, se levantará la respectiva acta en la que conste cuales fueron los puntos de acuerdo y desacuerdo y el estado en que quedaron las negociaciones, debiéndose remitir copia de la misma al Ministerio del Trabajo.

Es en este punto donde inicia la segunda etapa en el conflicto colectivo de trabajo, la cual encierra dos momentos en sí misma: una, la declaratoria de la huelga<sup>25</sup>, y dos, el desarrollo de la misma. Y es en aquí donde se centra el meollo del asunto, por cuanto dependiendo del desarrollo de la huelga es que vendrán con posterioridad las consecuencias y alcances de la misma, pues si se alcanzan acuerdos entre las partes, se procederá al levantamiento de la misma y a la normalización de la actividades laborales. En caso contrario, deberá procederse conforme las estipulaciones que el Código Sustantivo del Trabajo expresa para tal fin, debiéndose decir que la misma debe desarrollarse en un ambiente ordenado y pacífico, dándole cumplimiento a las reglas para su desarrollo, siguiendo los términos para la cesación de las actividades y sin que la declaratoria de huelga sea un obstáculo para que los trabajadores decidan someter las diferencias a un tribunal de arbitramento (si así lo decide la mayoría de los trabajadores o de la asamblea general del sindicato)<sup>26</sup> o se adelanten conversaciones directamente ante el Ministerio del Trabajo.

Aun con todo, una vez declarada la huelga con el cumplimiento de los requisitos anteriormente expuestos y desarrollándose en forma pacífica y ordenada, pueden constituirse comités de huelga que sirvan como canales de información y comunicación a los trabajadores y empleadores.

---

despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.” Y denominado por la jurisprudencia como fuero circunstancial.

<sup>25</sup> Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado llegar a un acuerdo sobre el pliego de peticiones presentado por los trabajadores, estos pueden optar por la declaratoria de la huelga o someter sus diferencias a un tribunal de arbitramento. Dicha situación deberá decidirse dentro de los diez días hábiles posteriores a la finalización de la etapa del arreglo directo.

<sup>26</sup> El numeral tercero del artículo 448 establece que “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 días hábiles de hallarse suspendido”. De modo pues que, si se llegare a decidir por parte de los trabajadores el someter las diferencias en un tribunal de arbitramento, se deberá reanudar las actividades laborales o no suspenderse en el evento en el cual aún no se hubieren suspendido.

Ahora, de prolongarse la huelga por sesenta días sin que las partes encuentren una fórmula de arreglo, deberán acudir a cualquiera de los mecanismos alternativos de composición, conciliación o arbitraje para poner fin a las diferencias, conforme lo establece el numeral 4° del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la ley 1210 de 2008.

Se procederá entonces a la calificación de la huelga, a solicitud de parte, de la legalidad o ilegalidad del paro o suspensión colectiva del trabajo por vía judicial, cuya competencia radica en cabeza de los Tribunales Superiores De Distrito Judicial, por intermedio de sus salas especializadas laborales o de las promiscuas donde no existe aquellas.

“Según lo prescrito en el numeral primero del artículo 451 del CST la declaratoria de ilegalidad de la huelga correspondía por vía administrativa al Ministerio del Trabajo, no existía en CPTSS procedimiento judicial alguno con tal fin. Desde el momento en que el legislador dispuso que dicha tarea estaría en manos de los tribunales superiores por medio de la ley 1210 del 14 de julio de 2008, en la misma creo un procedimiento especial para que dichos funcionarios judiciales cumplieran con su nueva labor. Con tal fin se modificó el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se creó el artículo 129A en el mismo estatuto”<sup>27</sup>.

Conforme lo anterior, antes de la promulgación de la ley 1210 de 2008 “toda petición de declaratoria de ilegalidad de una huelga que se haya radicado ante el Ministerio referido hasta el día anterior a la fecha en que entró en vigencia la ley 1210, le corresponde conocerla, tramitarla y decidirla a ese Ministerio” (Vallejo Cabrera, 2014)<sup>28</sup>.

Dicho traslado de competencia, antes en cabeza del Ministerio del Trabajo y ahora en los Tribunales Superiores de Distrito Judicial en sus salas especializadas laborales, se debió al pronunciamiento hecho por dos altos tribunales de justicia del país: el primero hecho por la Corte Constitucional a través de la Sentencia T-568 de agosto 10 de 1999, con ponencia del Magistrado Carlos Gaviria Díaz, en el cual sostuvo que el Ministerio de Trabajo no debía calificar la ilegalidad de las huelgas, por considerar como contrario a la buena fe en el cumplimiento de los compromisos internacionales el hecho de que en Colombia un órgano

<sup>27</sup> Vallejo Cabrera, F., *La oralidad laboral. Derecho procesal del trabajo y de la seguridad social*, 8ª edición, Medellín-Colombia, Librería Jurídica Sánchez R. Ltda, 2014.

<sup>28</sup> Como esa norma se publicó en el diario oficial n. 4750 del 14 de julio de 2008, a partir del 15 de ese mes deben calificar la ilegalidad de las huelgas los Tribunales Superiores de Distrito Judicial en sus salas especializadas laborales pues así lo dispuso el artículo 6° de la ley comentada.

gubernamental fuera el encargado de calificar la ilegalidad de una huelga. El segundo, hecho por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia 11731 de octubre 8 de 1999 y con ponencia del Magistrado Carlos Isaac Náder dijo lo contrario, pues considero que el Ministerio del Trabajo sí puede calificar ilegalidad de huelgas.

Así las cosas, en el fallo de la Corte Constitucional se dio prelación a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo sobre las decisiones del Ministerio del Trabajo en Colombia, en cambio la Corte Suprema de Justicia se opuso a este razonamiento en el entendido de que ningún órgano administrativo o de investigación, de organización supranacional alguna, “carente de capacidad para imponer obligaciones a uno de los Estados Miembros” como es “el caso del Comité de Libertad Sindical (...) y cuyas atribuciones tienen el carácter de una indagatoria preliminar, sumaria, informal y nunca judicial” puede sustituir a los funcionarios de la República.

Así las cosas, la ley 1210 de 2008 vino a regular en seis artículos lo concerniente al procedimiento de la declaratoria de ilegalidad de la suspensión o paro colectivo del trabajo, modificando el Código Sustantivo del Trabajo y regulando la materia, que de ser ilegal supondrá el acarreamiento de sanciones tales como la facultad del empleador de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial. Así mismo, podrá acarrear la suspensión o cancelación de la personería jurídica del sindicato – de existir – y la acción judicial correspondiente para la reparación de los perjuicios ocasionados al empleador.

De otro lado, la declaratoria de la huelga supone unos efectos jurídicos que recaen sobre los contratos de trabajo, los cuales quedan suspendidos e imposibilitan al empleador a celebrar nuevos contratos para sustituir el personal que participa en el movimiento, salvo lo estipulado en el artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así las cosas, se evidencia que la huelga no resulta ser una mera manifestación de un grupo de trabajadores, pues la misma supone la preexistencia de una inconformidad generalizada entre los trabajadores frente al empleador y la imposibilidad del mismo para satisfacerla, dando origen a una controversia y por ende a un conflicto colectivo del trabajo con las consecuencias que ya se conocen.

## 5. Conclusiones

Para comprender el fenómeno de la huelga y sus resultados frente a la presente investigación reflexiva, debe tenerse en cuenta tres puntos diferentes, así: el primero, el conflicto; el segundo, la huelga; y el tercero; el procedimiento, además de tener en cuenta su evolución histórica y la internacionalización del concepto.

Así las cosas, diversos autores coinciden en que la huelga es una de las más grandes conquistas de la clase trabajadora en las relaciones obrero-patronales, pues de ser calificada como un delito en sus inicios, paso a ser considerada como un derecho propio de los trabajadores, lo que supone mayores garantías para los mismos en situaciones de conflictos de trabajo.

En el plano internacional, llama poderosamente la atención las diferenciaciones teóricas y legales del derecho de huelga, pues la estimación de sus alcances, efectos, ejercicio y demás varía de un país a otro, aun cuando sus ordenamientos jurídicos se hayan visto influenciados bajo la misma corriente jurídica doctrinaria, teniendo en cuenta la idiosincrasia de los pueblos, motivo por el cual no puede hablarse de una homogenización de criterios, sino más bien una diversificación de conceptos y alcances.

Por otro lado, del conflicto se puede concluir que nace de las inconformidades de los trabajadores en ejecución de las relaciones de trabajo, las cuales no logran ser satisfechas por sus empleadores, generando de este modo una controversia, la cual – de seguir – terminará en un conflicto colectivo de trabajo. En este punto resulta importante destacar la participación que durante el surgimiento y germinación de la controversia juegan los sindicatos en las empresas – donde los hay –, o de aquellos trabajadores entusiastas que toman la batuta en pro del beneficio colectivo, los cuales muy seguramente vendrán a ser con posterioridad los delegados ante el empleador en búsqueda de soluciones concertadas producto del diálogo entre las partes.

Por su parte, la huelga se muestra como una etapa más durante el desarrollo de la negociación colectiva, la cual se encuentra ampliamente regulada en el Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, este derecho, al ser uno de los principales mecanismos de defensa y lucha con que los trabajadores cuentan para la reivindicación de sus derechos, se torna complejo al momento de su declaración y desarrollo, pues como se vio, no basta con su mera declaratoria sino que deben surtirse todos y cada uno de los pasos previos para que este sea considerado legal, so pena de incurrir en las sanciones que la ley contempló para ello. De modo pues que debe prestarse especial cuidado a cada una de sus etapas, pues de

desarrollarse inapropiadamente, supondría un duro revés para la clase trabajadora que vera significativamente desmejorada sus condiciones laborales.

Lo anterior nos conduce al tercer y último punto, el cual desarrolla el procedimiento de la huelga, el cual, al ser modificado por la ley 1210 de 2008 supuso mayores garantías para los trabajadores, al considerar que la calificación de la misma debe ser declarado mediante un trámite preferente y prioritario por los Tribunales Superiores de Distrito Judicial en sus salas especializadas laborales o de las promiscuas donde no existan aquellas, impidiendo que dicha declaratoria se suspendiera en el tiempo y facilitando el acceso al aparato judicial para que este fallara sobre la materia, en cuyas decisiones exista una verdadera lealtad laboral por las partes en conflicto, esto es, el cumplimiento del fallo judicial.

## 6. Bibliografía

- Afanador Nuñez, F., *Derecho colectivo del trabajo*, 3ª Edición, Bogotá, Legis, 1999.
- Amorós, M., Campos, F. y Pastor, X., *Mediación comunitaria y gestión alternativa de conflictos en Cataluña. Una guía para la gobernabilidad*, Editorial Ventana Abierta, Cataluña, España, 2000.
- Barreto, H., Cristancho, A., Devis-Morales, E., Duque, F., García, J., Giraldo, J.M., Gómez, D., Izquierdo, M., Jiménez, F., Olano, H., Rodríguez, J. y Suarez. G., *Curso De Conciliación*, Editorial Doctrina y Ley. Bogotá D.C., 2002.
- Coser, L. A., *The Functions of Social Conflict*, New York, The Free Press, 1956.
- Dahrendorf, R., *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*, Londres, Ediciones Rialp Editores, 1979.
- De La Cueva, M., *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 5ª Edición. México D.F., Editorial Porrúa, 1989.
- Escudero Alzate, M. C., *Mecanismos alternativos de solución de conflictos: conciliación, arbitramento y amigable composición*, Bogotá D.C., Leyer Editores, 2011.
- Guerrero Figueroa, G., *Compendio de derecho laboral. derecho colectivo del trabajo*, 2a. Edición, Santafé de Bogotá, 1996.
- Gonzalez Charry, G., *Tratado de Derecho del Trabajo*, 6ª Edición, Bogotá, El Foto de Justicia, 1985.
- Hernandez, R., Fernandez Collado, C. y Baptista Lucio, P., *Metodología de la Investigación*, México, DF., McGraw-Hill Interamericana, 2003.

- Lederach, J. P., *Enredos, pleitos y problemas. Una guía práctica para ayudar a resolver conflictos*, Guatemala, Ediciones Clara-Semilla, Comité Central Menonita, 1992.
- Muñoz Hernán, Y. y Ramos Pérez, M. E., *Los Conflictos: claves para su comprensión*, Fundación Gizagune, Documento n. 3, Gizateka, 2010.
- Navas Talero, G. y Pino Canosa, S., *El abogado del trabajador*, 2ª Edición, Bogotá, Intermedio Editores S.A.S., 2013.
- Organización de Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 1966.
- Organización Internacional del Trabajo, *El trabajo en el mundo*, n. 2, pp. 53-54. Ginebra, 1985.
- Rodríguez Acosta, H., *Elementos críticos para una nueva interpretación de la historia colombiana*, Bogotá, Editorial Tupac-Amarú, 1973.
- Spillmann, K., “La imagen del enemigo y la escalada de los conflictos”, *Revista Internacional de ciencias sociales*, UNESCO, 1991.
- Vallejo Cabrera, F., *La oralidad laboral. Derecho procesal del trabajo y de la seguridad social*, 8ª edición, Medellín-Colombia, Librería Jurídica Sánchez R. Ltda, 2014.

### *Web sites*

- Confederacion de Empresarios de Navarra, *Análisis comparado del derecho de huelga en los países europeos*, n. 352 del 28 de marzo de 2012. Recuperado el 9 de marzo de 2015 de la fuente: <http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=57&id=1411&sec=1#sthash.twgZpDeb.dpu>
- Pardo, R., (s/f), *Derecho de los trabajadores a la asociación sindical*, Ministerio del Trabajo, Recuperado el 13 de marzo de 2015 de: <http://www.mintrabajo.gov.co/blog-mintrabajo/derecho-de-los-trabajadores-a-la-asociacion-sindical>
- Varela, A., *El Conflicto: definición, tipos y elementos*. Recuperado el 20 de febrero de 2015 de <http://alejandravarela183.files.wordpress.com/2012/02/conflictos1-documento-familias.pdf>

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*