



MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO

DE 2024

()

“Por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Libro 2, Parte 2, Título 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones”

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo del literal a del numeral 1 del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” compiló una serie de normas de carácter reglamentario.

Que, el derecho colectivo del trabajo ha venido transformándose, actualizándose y modernizándose en los últimos tiempos, nutriéndose con normas internacionales del trabajo que han sido adoptadas por nuestra jurisprudencia y que reconocen los derechos de asociación, de negociación colectiva y de huelga como derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que es necesario que se definan criterios de orden legal y reglamentario dirigidos a modernizar el derecho de huelga, al incluir el procedimiento para establecer servicios mínimos en casos de huelga en servicios públicos esenciales como lo ha ordenado la Corte Constitucional y lo establecen estándares internacionales.

Que el presente decreto adiciona las normas referidas a los siguientes temas que son de gran relevancia para el desarrollo de los objetivos del Ministerio del Trabajo, en particular, el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras y el entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

Que, por tanto, se incluye un capítulo nuevo relacionado con la fijación de servicios mínimos durante la huelga, en desarrollo de los varios pronunciamientos que sobre esta materia han efectuado tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia interpretando cánones constitucionales y legales que incluyen compromisos internacionales.

Que en materia de huelga en servicios esenciales el artículo 56 de la Constitución Política establece que “se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador”.

Que los artículos 8.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) y 8.1. del Protocolo Adicional a la Convención Americana de

Continuación del Decreto: “Por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Libro 2, Parte 2, Título 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones”

Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), así como el artículo 56 de la Constitución Política reconocen el derecho a la huelga.

Que el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Suprema de Justicia han reconocido que la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores y sus organizaciones.

Que por servicios públicos esenciales, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, en armonía con los desarrollos del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, ha señalado que por tales debe entenderse aquellos «*cuya interrupción pone en peligro la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población*».

Que, en relación con la regulación de la huelga en servicios esenciales, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha expresado que “*los Estados deberán buscar soluciones sustitutivas para aquellos casos en que la prohibición total de la huelga se pueda evitar cuando un servicio mínimo fuese una solución adecuada para garantizar las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento seguro de las instalaciones en que se presta el servicio considerado como “esencial” y que “el servicio mínimo debe limitarse a las operaciones que sean necesarias para satisfacer las necesidades básicas de la población o las exigencias mínimas del servicio, garantizando que el alcance de los servicios mínimos no tenga como resultado que la huelga sea inoperante*”.

Que el literal a del numeral 1 del artículo 450 del Código Sustantivo de Trabajo señala que la suspensión colectiva del trabajo es ilegal cuando se trate de un servicio público esencial.

Que, no obstante, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, a partir de una interpretación conforme a los estándares internacionales de derechos humanos, ha señalado que el artículo 56 de la Constitución Política no puede ser leído como una prohibición absoluta de huelga en los servicios esenciales, sino como una restricción o limitación a su ejercicio en ámbitos en los que la paralización de actividades pueda afectar la seguridad, la salud y la vida de toda o parte de la población.

Que, la misma jurisprudencia, siguiendo orientaciones de organismos internacionales ha considerado que la facultad del empleador de despedir a los trabajadores que hayan participado de una huelga ilegal no es absoluta. En efecto, en sentencia SL. 1947 de 2021, reiterada por la SL1125 de 2023 la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia consideró: “*Todo esto da cuenta de porqué la declaratoria de ilegalidad de la huelga no puede producir consecuencias automáticas. Esto es, la declaratoria judicial de ilegalidad no puede trasvasarse sin más al ámbito individual; no puede generalizarse para reprimir a los trabajadores injustamente. La revisión judicial de la legalidad de la huelga tiene sus propios cauces, causales y su objeto es constatar la conformidad de un acto colectivo de conflicto con la legislación nacional para que el empresario pueda recuperar su producción; otra cosa bien distinta ocurre en las*

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Libro 2, Parte 2, Título 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

relaciones individuales de trabajo, en las que deben constatarse situaciones individuales y específicas. Por este motivo, es perfectamente posible que en una huelga legal se produzcan despidos de trabajadores que incurrieron en exralimitaciones en su ejercicio...Esto significa que a partir de un fallo que revisa una acción colectiva, en abstracto, no pueden derivarse consecuencias o sanciones automáticas para los huelguistas. La reflexión sobre cada situación individual es indispensable en clave de constatar si hubo excesos o exralimitaciones en su ejercicio, pues, se repite, cada trabajador es dueño de la forma en que exterioriza su actividad."

Que, en mérito de lo expuesto:

DECRETA

Artículo 1º. Objeto. El presente decreto tiene por objeto adicionar el Capítulo 10 al Libro 2, Parte 2, Título 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, mediante el cual se dictan normas relacionadas con la fijación de los servicios mínimos durante las huelgas que recaigan sobre servicios esenciales y se dictan otras disposiciones.

Artículo 2. Adición del Capítulo 10 del Título 2, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. Adiciónese el Capítulo 10 del Título 2, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

“CAPITULO X. FIJACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS EN CASOS DE HUELGA EN SERVICIOS PUBLICOS ESENCIALES

Artículo 2.2.2.10.1. Huelga en servicios públicos esenciales. Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Artículo 2.2.2.10.2. Definición de servicios públicos esenciales. Se consideran esenciales aquellos servicios que, en desarrollo de sus funciones, determinen como tales los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, por tratarse de servicios cuya interrupción, en sentido estricto, puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

Artículo 2.2.2.10.3. Fijación de servicios mínimos. La fijación de los servicios mínimos se hará de común acuerdo entre el o los empleadores o asociaciones de empleadores concernidos, por una parte, y las organizaciones de trabajadores o grupos de trabajadores, por otra.

En las empresas que presten servicios esenciales, en tiempos de normalidad laboral, deberán promoverse escenarios de diálogo social entre representantes de la entidad y trabajadores y sus organizaciones, para acordar los servicios mínimos en casos de huelga. El Ministerio del Trabajo acompañará esos escenarios procurando un acuerdo sobre la prestación de servicios mínimos.

Artículo 2.2.2.10.4. Procedimiento para la fijación de servicios mínimos. De no lograrse un acuerdo entre las partes, la fijación de los servicios mínimos será de

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Libro 2, Parte 2, Título 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

competencia del Inspector del Trabajo de la jurisdicción en donde vaya a desarrollarse la huelga, conforme al siguiente procedimiento:

1. Antes de emprender una huelga, las organizaciones de trabajadores o grupos de trabajadores deberán notificar a los empleadores o asociaciones de empleadores concernidos y al Ministerio del Trabajo su intención de llevar a cabo una huelga, así como los motivos que la suscitan.
2. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la recepción de esa comunicación, el Inspector del Trabajo invitará a las partes a resolver el conflicto para evitar la huelga o, en su defecto, a concertar los servicios mínimos. El plazo mencionado podrá prorrogarse por una sola vez cuando alguna de las partes ofrezca razones objetivas de la imposibilidad de acudir a la diligencia.
3. Vencido el plazo de que trata el literal anterior o a falta de acuerdo entre las partes sobre los servicios mínimos a garantizar, el Inspector del Trabajo, en los dos (2) días hábiles siguientes solicitará a las partes toda la información que juzgue pertinente para la delimitación de los servicios mínimos, incluyendo su opinión sobre el particular, a fin de que la remitan en el plazo de tres (3) días hábiles contados desde la recepción de la comunicación.
4. Vencido el término anterior, el Inspector del Trabajo contará con cinco (5) días hábiles para elaborar el acto administrativo de fijación de servicios mínimos en los servicios esenciales, para lo cual tendrá en cuenta los siguientes aspectos, sin perjuicio de otros que según la naturaleza del conflicto estime pertinentes:
 - a. Los servicios específicos del sector, entidad o de la empresa cuya interrupción ponga en riesgo la vida, seguridad y salud de toda o parte de la población.
 - b. El alcance funcional y territorial de la huelga.
 - c. La duración estimada de la huelga, en caso de que sea posible determinarla según el alcance de la convocatoria o información que provea el sindicato.
 - d. La posibilidad de la comunidad de acceder a esos servicios con otros proveedores.
 - e. El número de trabajadores que participarán en la medida de conflicto y el número de trabajadores que continuarán prestando sus servicios en el área o dependencia esencial.
5. La resolución expedida por el Inspector del Trabajo deberá identificar el o los servicios esenciales sobre los cuales recaerá la garantía de servicios mínimos y definir el porcentaje o volumen del servicio u operación a garantizar, el número de trabajadores o el porcentaje de ellos que deberán laborar en las dependencias, secciones o áreas esenciales, o cualquier criterio de fijación que según la naturaleza del conflicto sea estrictamente indispensable para cubrir las necesidades básicas de la población o satisfacer las exigencias mínimas del servicio.
6. En ningún caso la determinación del personal encargado de la prestación de los servicios mínimos podrá ser tan amplio para privar de eficacia a la huelga ni tan reducido de modo que sea insuficiente para garantizar los servicios mínimos.
7. Los recursos interpuestos contra la anterior resolución se concederán en el efecto devolutivo.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Libro 2, Parte 2, Título 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones"

Artículo 2.2.2.10.5. Servicios mínimos en caso de huelga en servicio público de importancia trascendental. Cuando una huelga recaiga sobre un servicio público de importancia trascendental o afecte un servicio que no sea esencial en sentido estricto, pero que por su extensión y duración pueda provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población puedan estar en peligro, las partes deberán fijar servicios mínimos y, de no lograrse tal acuerdo, cualquiera de ellas pueda activar el procedimiento previsto en el artículo anterior."

Artículo 2.2.2.10.6. Protección de huelguistas en casos en que el cese colectivo se declare ilegal. Declarada la legalidad del cese colectivo de actividades por la rama judicial mediante sentencia ejecutoriada, el Ministerio del Trabajo intervendrá de inmediato con el objeto de evitar que el empleador correspondiente despida o sancione trabajadores por el solo hecho de haber participado de la respectiva acción colectiva declarada ilegal. La autoridad del trabajo conminará al empleador a que se individualice las conductas de los huelguistas que hubiesen extralimitado o abusado el ejercicio del derecho de huelga, en todo caso, garantizando el debido proceso que corresponda para tal fin y diferenciando si se trata de trabajadores del sector privado o del sector público.

ARTÍCULO 3. Vigencia y derogatorias. El presente Decreto rige a partir de su publicación y deroga el Decreto 2164 de 1959 y las Resoluciones 1064 de 1959, 342 de 1977.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

LA MINISTRA DEL TRABAJO,

GLORIA INÉS RAMIREZ RÍOS