

**EL CONCEPTO DE LIBERTAD EN EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL:
UNA MIRADA DESDE LAS REFORMAS LEGISLATIVAS EN COLOMBIA**



Universidad
del Cauca

DILMER COLLO CAMPO

|UNIVERSIDAD DEL CAUCA

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE DERECHO

POPAYÁN – CAUCA

2021

**EL CONCEPTO DE LIBERTAD EN EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL:
UNA MIRADA DESDE LAS REFORMAS LEGISLATIVAS EN COLOMBIA**

DILMER COLLO CAMPO

Trabajo de grado como requisito para optar el título de Abogado

Director:

Mg. ANDRÉS FELIPE FRANCO HERNÁNDEZ

UNIVERSIDAD DEL CAUCA

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE DERECHO

POPAYÁN – CAUCA

2021

Nota de aceptación:

Firma de jurado

Firma de jurado

Firma de jurado

Popayán, noviembre de 2021

EL CONCEPTO DE LIBERTAD EN EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL: UNA MIRADA DESDE LAS REFORMAS LEGISLATIVAS EN COLOMBIA

Resumen:

La idea de libertad es la de poder tener la capacidad racional y voluntaria de tomar una decisión ya sea buena o mala, en cualquiera de los diferentes escenarios que se presentan a lo largo de la vida de un individuo. La libertad es un derecho fundamental, así como el ejercicio de otros como el derecho a trabajar y por consiguiente la libertad de expresar y defender la dignidad en el trabajo, dándose la libertad de luchar por estos derechos se llega a lo que se conoce como libertad sindical, según la OIT, “El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social”. En Colombia el Congreso de la República, es concebido como el espacio por excelencia para la representación de todos los ciudadanos, por ende de los trabajadores, para que se de esa transformación, como lo dice la Constitución, que se dé el desarrollo de los colectivos. Pero la realidad es distinta, el Congreso por estrategia política ha omitido su responsabilidad social, en relación al trabajo y al derecho de asociación sindical, que es fundamental. No solo en Colombia se vive este fenómeno social, político, jurídico, en que las leyes a partir de 1991 o los conceptos de desarrollo de progreso y los temas de subjetividad del sentido de la libertad humana han sido encaminados por reconocimientos jurisprudenciales, más no por una reforma legislativa.

Palabras claves: Libertad, Derechos fundamentales, Derecho a la libertad, sindicalismo, derecho a la asociación sindical, libertad sindical, reforma sindical, bloque de constitucionalidad.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
1. CAPITULO I: DESARROLLO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL A PARTIR DEL CONCEPTO DE LIBERTAD	11
1.1 Estado del arte.....	13
1.2 Marco conceptual.....	25
1.2.1 Concepto de Libertad.....	25
1.2.2 Concepto de Derechos Fundamentales	27
1.2.3 Concepto de Derecho a la Libertad.....	27
1.2.4 Concepto de Derecho Laboral Colombiano.....	32
1.2.5 Concepto de Sindicalismo.....	33
1.2.6 Concepto de Derechos Sindicales.....	34
1.2.7 Concepto de Derecho de Asociación Sindical	35
1.2.8 Concepto de Libertad Sindical.....	37
1.2.9 Concepto de Bloque de Constitucionalidad.....	40
1.3 Conclusiones preliminares	45
2. CAPITULO II: CONSECUENCIAS DE LA AUSENCIA DE REFORMAS SINDICALES; UNA MIRADA DESDE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	47
2.1 Aplicación en Latinoamérica	60
2.1.1 Caso Argentina	62
2.1.2 Caso Ecuador	63
2.1.3 Caso México	65
2.2 Conclusiones preliminares	67
3. CAPITULO III: ESTADO ACTUAL DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL, TENIENDO EN CUENTA LA DEPENDENCIA DEL MODELO LIBERAL JURIDICO Y LA POSTURA DE RESISTENCIA DE CLASES	69
3.1 Perspectivas sobre la actualidad del Derecho de Asociación Sindical.....	80
3.2 Conclusiones preliminares.....	88

CONCLUSIONES FINALES.....	89
REFERENCIAS.....	93

LISTA DE TABLAS

TABLA 1. Numero de sindicatos activos y afiliados por naturaleza del sindicato, 2017.....	81
--	----

INTRODUCCIÓN

El análisis descriptivo que se desarrolla en este trabajo está encaminado a debatir sobre las implicaciones y consecuencias de las insuficientes reformas sindicales presentadas a partir de la promulgación de la Constitución Política de 1991. Es conveniente recordar desde el principio del análisis, la separación de poderes públicos, en términos de los tres poderes más importantes, en los que debe existir armonía, independencia, entendimiento y eficacia, el Legislativo, la rama judicial y el Ejecutivo. Por lo tanto, el Estado Colombiano se configura con estos tres poderes públicos, la función es la autonomía, la regla de pesos y contrapesos de los poderes, donde se dan varias reglas de procedimiento que permiten a una de las ramas limitar a la otra, efectivamente el poder legislativo, bajo la autonomía, es el encargado de tramitar las leyes. Teniendo en cuenta este recordatorio, queda claro bajo que argumento se trabaja este análisis descriptivo, que es desde las reformas legislativas.

Igualmente se entra a revisar el concepto de libertad entendido desde la ciencia jurídica y su importancia en el desarrollo del derecho de asociación sindical, dentro de un marco legislativo que pareciera ajeno a los problemas que se presentan dentro de esta área, y que la acción sindical relaciona desde su propia lógica de existencia factores políticos y del derecho.

La característica principal de la idea de libertad es la de poder tener la capacidad racional y voluntaria de tomar una decisión ya sea buena o mala, en cualquiera de los diferentes escenarios que se presentan a lo largo de la vida de un individuo. Por eso dentro del ordenamiento jurídico colombiano tiene una gran importancia, porque a partir de la Constitución de 1991 se implementan una serie de reconocimientos especiales a los ciudadanos. Donde se establece que el derecho a la vida es inviolable, que nadie será sometido a desaparición forzada, torturas, tratos o penas crueles inhumanos o degradantes. Frente al derecho a la igualdad, la

Constitución establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El artículo 39 de la Constitución Política señala el derecho a la libre asociación y el derecho a constituir sindicatos (Const., 1991, art.15). Llegando a la conclusión principal, de que, en Colombia, la libertad hace parte de los Derechos fundamentales.

Para desarrollar mejor el tema se hace pertinente plantear la siguiente pregunta que se despejará en el transcurso del análisis. ¿En qué medida el derecho de la libertad es el concepto que condiciona las reformas sindicales en Colombia, mediante el precedente jurisprudencial?

A partir de la promulgación de la Constitución de 1991, las reformas legislativas no han sido claras ni suficientes, y mucho menos se han dado transformaciones significativas en el desarrollo del sindicalismo, amparadas bajo el modelo del bloque de constitucionalidad y el derecho de libertad (convenio 87 OIT), que sería lo ideal, que por medio del poder legislativo se dieran postulados sólidos a las reformas laborales y no que nazcan por la necesidad de la interpretación del concepto de libertad dentro del sistema de normas laborales, que tiene como consecuencia que se desgaste en la argumentación jurídica o se desvirtúe la constitucionalidad de todos los derechos que se proclaman como fundamentales. En síntesis la hipótesis que se trabaja en este análisis descriptivo es como en Colombia se están dando las reformas a los colectivos sindicales, teniendo claro que no es gracias al poder legislativo sino a una transformación por una obligatoriedad de precedente jurisprudencial, es ahí donde por medio de esa interpretación de derechos humanos, de esa interpretación de entender al derecho de asociación sindical como un derecho de esa categoría, para que se entienda así, bajo el bloque de constitucionalidad, bajo

el precedente. No es legislativo, sino estas instituciones. Para que se entienda así, es porque hay un concepto que permite la ampliación del argumento que es el concepto de libertad.

Desde un principio se busca reivindicar el trabajo humano como base y principio de una sociedad (derecho humano), pero que mientras el Estado y el capital no protejan y menos precien al trabajador, no se está llegando a nada. En este punto es donde los sindicatos deben promover las movilizaciones para que el sector laboral sea intervenido inmediatamente, y así poder evidenciar ante los entes encargados nacional como internacionalmente que se están vulnerando derechos, ya que por estar reconocidos constitucionalmente le brindan a la sociedad la seguridad jurídica necesaria para garantizar su implementación en las instituciones públicas, reafirmando que se les debe brindar todas las condiciones dignas para el desarrollo de las labores que tengan a cargo. Mientras las reformas sindicales que ejecute el Estado, sean promovidas para salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores, traerán consecuencias positivas y benéficas para la sociedad en general.

Este análisis permite dar paso a futuras investigaciones enfocadas a trabajar en mejorar las condiciones laborales, y tener la posibilidad de presentar políticas públicas o iniciativas de reforma enfocadas a ser más eficientes y eficaces en la garantía de los derechos colectivos.

La importancia de este escrito está en armonía con los valores del programa de derecho y de la Universidad del Cauca en general, porque es un tema propositivo que busca articular el gestionar en el desarrollo del derecho sindical, generando mecanismos para una adecuada implementación institucional de los Derechos Humanos, generando procesos de cambio en el ambiente laboral. Se pretende demostrar con este trabajo que la sociedad conozca las diferentes problemáticas sociales, políticas, jurídicas, económicas de Colombia y que por medio de este análisis se entienda el por qué y el para que de la necesidad de ejercer el derecho a la asociación

sindical, la libertad que posee cada ciudadano colombiano de hacer parte del gremio sindical. De esta manera se brindan herramientas a la sociedad para conocer las diferentes problemáticas y del mismo modo exigir al gobierno una mayor atención y solución a las falencias que presenta el sector laboral que necesita un desarrollo integral, de crecimiento, un cambio estructural en el sindicalismo, fortalecimiento en la participación sindical, la pluralidad, la autonomía, el respeto y la tolerancia a la libertad de organización, expresión y de manifestación.

Ahora bien, se puede establecer que el marco investigativo se focalizó desde el método análisis síntesis. Busca describir, registrar, contextualizar y evaluar si ha tenido impacto el derecho a la libertad en las transformaciones sindicales en Colombia a partir de 1991. Para dicho propósito el documento está dividido en tres capítulos, empezando con el análisis del concepto de libertad, el desarrollo del derecho de asociación sindical; seguido por el seguimiento sobre qué consecuencias ha dejado la ausencia de reformas sindicales a través de la mirada de los instrumentos internacionales, y por último se describió el proceso y estado actual del derecho de asociación sindical, teniendo en cuenta la dependencia del modelo liberal jurídico y la postura de resistencia de clases. Por medio de los cuales se quiere exponer la transformación del derecho a la asociación sindical desde el bloque de constitucionalidad, a partir de su núcleo esencial, que se reconoce como libertad sindical, dando como resultado modificaciones en las organizaciones sociales.

CAPITULO I: DESARROLLO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL A PARTIR DEL CONCEPTO DE LIBERTAD

Con la promulgación de la Constitución de 1991, ya se utilizaban términos como principios y valores, como lo expuso el Magistrado Angarita en la Sentencia C-574 de 1992

Los valores y principios incluidos en el texto constitucional cumplen la función de asegurar la permanencia y obligatoriedad del contenido del contenido material de la Constitución. Aquí se refleja la voluntad constituyente de hacer obligatorio el respeto de principios considerados como universales e inherentes a la persona, cuya obligatoriedad va más allá de las contingencias propias del ordenamiento jurídico nacional. (Sentencia C-574/92)

Para darle más efectividad y credibilidad al texto y de esta manera crear permanencia y obligatoriedad del contenido constitucional. La Corte Constitucional para el año de 1995 empieza a utilizar la categoría de “bloque de constitucionalidad”, término que poco era utilizado o que aún no estaba apropiado dentro de la jurisprudencia colombiana, entra con mucha fuerza en la práctica jurídica nacional, dándole así mucho más peso para dar fundamento normativo a la hora de tomar determinaciones importantes, como las relacionadas con recomendaciones de ciertas instancias internacionales de derechos humanos.

El bloque de constitucionalidad se refiere a aquellas normas principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. (Sentencia C-225/95)

Entonces es claro que con el solo hecho del reconocimiento de un derecho fundamental y que estos se encuentren amparados dentro de la Carta, hace que tengan influencia en el sistema jurídico de un Estado. Es por eso, que es importante para este análisis tener claro que el desarrollo del derecho de asociación sindical, es tan valioso como los demás derechos fundamentales, consagrados en la Constitución Colombiana.

El desarrollo del derecho de asociación sindical, se encuentra estrechamente ligado con el ejercicio de la libertad, como se ha planteado anteriormente estos derechos son irremplazables, así como los que hacen parte del grupo de los derechos fundamentales y por lo tanto no se pueden excluir del desenvolvimiento adecuado e ideal de una sociedad.

Desde la Constitución de 1991, se dan una serie de cambios, en cuanto al esfuerzo por garantizar a todos los colombianos el reconocimiento de derechos y que bajo ningún pretexto pueden ser desconocidos ni arrebatados. Se puede decir que esta ha sido la más grande reforma que se ha dado y que se encuentre dentro del bloque de constitucionalidad, por donde se le da vía legal a muchos aspectos de la vida cotidiana de una persona, como lo son estudiar, acceder a un médico, alimentarse, que se le proteja, el poder elegir, expresarse libremente, desempeñar una labor, así mismo protestar por lo que no se está de acuerdo y por ende a conformar grupos en los cuales se tengan los mismos objetivos. Lo anterior, con el ánimo de argumentar, que tan solo con que se le reconozca a un ciudadano el ser libre, que se le garantice el derecho a la libertad, eso le permite hacer y gozar de todo cuanto no esté prohibido, sin causar afectación en los derechos de los demás.

Es por eso que para este análisis es muy importante presentar el desarrollo del derecho de asociación sindical, se debe tener plena conciencia de que se es libre para acceder a él y que esa

libertad (libertad negativa) permite estar en continua transformación y propender a que se den reformas impulsadas desde el Estado e internamente en las organizaciones sindicales.

1.1.Estado del arte

Es importante que la revisión bibliográfica inicial, se vaya nutriendo cada vez que el análisis descriptivo y analítico lo vaya requiriendo, para así poder llegar a concluir y darle respuesta al planteamiento del problema, que surge a partir de variables entorno a las reformas sindicales, y si ¿estas se dan bajo el amparo de los gobiernos o por la lucha interna de los grupos sindicales? ¿Por mejoras en el sector laboral, o por efectos del precedente jurisprudencial?

Para la comprensión del tema es importante empezar por desarrollar el concepto de libertad, adoptándose el texto del profesor norteamericano John Rawls titulado Teoría de la Justicia (2014), John Rawls es uno de los filósofos del derecho y la política más prestigiosos del mundo occidental, su obra ha sido objeto de estudio y de importantes discusiones con múltiples recepciones en varios países dentro de sus ordenamientos jurídicos, los postulados expuestos por el profesor encuentran sus fuentes de influencia en las obras de pensadores de la talla de Immanuel Kant, Jacques Rousseau, Hobbes entre otros. Si bien se formó a la luz de los planteamientos clásicos, su influencia del modelo contractualista derivó de la necesidad de mejorar la teoría propuesta por sus antecesores y poder responder a los interrogantes de legitimidad jurídica y estabilidad política de la sociedad contemporánea. La inspiración para elaborar la Teoría de la justicia y en ella concebir al individuo bajo fundamentos de libertad permitió un mayor afianzamiento en los postulados iusnaturalistas, condición necesaria que deben tener las personas dentro del modelo de comunidad democrática liberal señalada por Rawls.

La obra, Teoría de la justicia que fuera publicada por primera vez en 1971, es un texto que combina la discusión jurídica y política en resolver la ejecución de la justicia como imparcialidad utilizando el modelo del conocido contrato social, en búsqueda de una conciliación entre los principios de libertad e igualdad. Ahora bien, el texto Liberalismo político es el resultado de nueve conferencias dictadas por John Rawls, dentro de las cuales se puede decir que estas pretendieron responder a las críticas realizadas a una Teoría de la justicia, y de esta forma busca aclarar los puntos objeto de discusión.

La característica principal de la idea de libertad en el filósofo norteamericano es poder entender que en el ejercicio de la libertad las personas transforman sus capacidades políticas, y esto a su vez permite un impacto positivo en la praxis social y jurídica. El ejercicio de la libertad debe darse y garantizarse bajo unos lineamientos procedimentales establecidos por las personas en una posición original, permitiendo organizar una sociedad bajo los parámetros de dos principios de justicia, y así dirigirse hacia la idea de una sociedad “bien ordenada”.

La libertad entendida como autonomía (responsabilidad), en Teoría de la justicia la cual se complementa con el texto de 1993 Liberalismo Político, inicia con el primer principio de justicia donde queda clara la esfera personal que reconoce el profesor norteamericano en todos los individuos. Es en este lugar (abstracto privado), el que va a permitir que la aplicación de la igualdad cumpla el fin de la justicia como imparcialidad, “igual acceso a las libertades básicas”. El primer principio plantea que: “cada persona ha de tener un derecho igual al esquema más extenso de libertades básicas que sean compatibles con un esquema semejante de libertades para los demás” Rawls (2014), pág. 67. De esto se puede decir que autonomía e igualdad son las palabras claves para entender el primer principio de justicia. La autonomía es la esfera personal en la cual es sujeto se desarrolla con acciones libres de hacer y no hacer, y la igualdad en la

dirección de acceso y oportunidades de esta esfera privada para todos. Pero en una sociedad moderna esos derechos de las libertades básicas requieren de unos presupuestos previos.

Dentro de las democracias actuales el concepto de libertad ha prolongado sus principios y conquistado terreno dentro de los valores sociales más importantes. La idea de justicia encuentra su fundamentación en el sujeto, esto obliga a pensar cuales son los efectos de esta interpretación, es la lectura de la persona la que otorga el sentido a las instituciones del Estado (creadas por los ciudadanos) quienes representan el espíritu de justicia en Rawls (concepto de justicia procedimental), ahora justicia y sujeto son la relación que determinarán el actuar del Estado bajo postulados de razonabilidad. El retorno del sujeto como justicia condiciona las interpretaciones que separan la idea de libertad fuera de la esfera del individuo, es la condición liberal democrática que permite construir esta concepción, y obliga a las instituciones del Estado a dirigir sus políticas con relación a estos dos componentes que pretenden una complementación. Entonces el modelo de justicia fundamenta sus principios en las libertades de los sujetos y en las instituciones del Estado, es decir, la condición de igualdad, dignidad, imparcialidad y no discriminación, encuentran su núcleo esencial en la protección del derecho a la libertad; es la libertad alineada con los derechos fundamentales el pilar subjetivo más importante dentro de los ordenamientos jurídicos actuales.

En la concepción de “sujeto autónomo” es importante unir al mismo la idea de que este cuenta con dos capacidades que permiten el cumplimiento de esos deberes, de los cuales ellos mismos se han obligado, es lo racional y lo razonable, categorías que permiten por un lado proyectar la vida hacia un fin bueno y cumplir con los deberes de forma libre, o como lo diría Kant, al indicar que la condición adecuada para el cumplimiento de los deberes es que los sujetos desempeñen dos características, ser libres y racionales.

La necesidad en Rawls de darle un giro a la influencia metafísica de su primera idea de libertad, arroja como resultado que el concepto de sujeto se complementa con esta nueva interpretación, en otros términos, bajo los postulados de autonomía en un primer momento el profesor había entendido al individuo de forma equivocada, su tesis sobre este quedaba restringida en la argumentación de legitimidad que se debe dar en la posición original para los sustentos de los dos principios de justicia. Es la concepción de autonomía clásica donde el sujeto no encontraba una relación de la búsqueda del bien que lo comprometiera con los demás individuos. La libertad negativa representada como la primera libertad que pensó Rawls, es donde los sujetos cuentan con una esfera privada donde la construcción de la realidad gira en torno a ideas subjetivas edificadas desde el propio ejercicio interno, ¡es peligrosa! ya que el sujeto debe poder construir y poner en práctica esos principios morales del deber bajo la interacción con los demás, mediante el poder de razonabilidad, razón pública y el consenso (persona política, no metafísica), y así evitar que la concepción de libertad se encuentre dentro de un sistema liberal cerrado.

Cuando el peso de la libertad de los otros está dentro de la esfera de acción de la persona (centro de imputación moral y jurídica), las reglas de responsabilidad deben cambiar de lugar y de momento, esto implica una nueva lectura de la acción del sujeto, permite comprender una posibilidad donde la voluntad se modifica dentro de su lugar, para darle cabida a una acción individual dentro de las reglas de la conciencia (equilibrio reflexivo), cada acto social de libertad por más inconsciente que sea tiene consecuencias negativas o positivas dentro de la esfera del otro, si bien hay un margen de resistencia de dicha acción esta no puede desbordar los postulados de valor. En ningún momento la categoría de límite es necesaria dentro de esta tesis, el límite de los derechos individuales ahora es remplazado por el mandato común ético que está inmerso en

la acción. Pero además de esta dimensión individual, el derecho a la libertad comprende una dimensión social que se vincula con el derecho colectivo a ser receptora de cualquier tipo de beneficio conforme a condiciones de imparcialidad.

Los ordenamientos jurídicos democráticos conceden a la idea de libertad categoría de derecho fundamental, y su intrínseca relación con la vocación comunicativa del ser humano y en razón a la importancia que revisten para la democracia el debate y la posibilidad de compartir diversidad de datos, perspectivas y puntos de vista, así como presupuesto del pluralismo, la tolerancia, la participación y el control al poder. Por lo tanto, se ha establecido una presunción de prevalencia a favor de la libertad cuando colisiona con otros valores, que se concreta a través de diferentes métodos de ponderación constitucionales.

En ese orden, atendiendo a la presunción universalista de la primacía de la libertad frente a otros principios y valores, la idea moral de responsabilidad del sujeto debe partir de nuevas formas de ser interpretada. Cuandoquiera que el ejercicio de la libertad entre en conflicto con otros derechos, valores o principios constitucionales, su posición privilegiada exige que se haya de otorgar, en principio, una primacía a la libertad; dicha primacía cesará cuando se demuestre que el otro derecho, valor o principio social adquiere mayor peso en el caso concreto, a la luz de las circunstancias generales en que el conflicto se ha suscitado, y con cumplimiento de las condiciones de los fines del Estado que admiten restricciones en algunas circunstancias, es el modelo de sistemas de libertades el que actúa en función de equilibrar alguna carga que se encuentra afectando algún principio o valor.

El texto Teoría de la justicia al partir de una concepción de sujeto kantiano, este es considerado como persona libre por sí misma, si bien la postura del sujeto en la teoría es fundamental, se aparta de algunos postulados de la estructura del yo metafísico que bajo la

tradicón liberal se venía comprendiendo. La importancia de la influencia en la filosofa poltica y jurdica que Kant tuvo sobre algunos esquemas polticos y jurdicos no fueron ajenos a Rawls, la estructura del sujeto kantiano libre, y que esta condicon lo hace digno y no meramente un sujeto instrumental es la que entonces va a entender Rawls como necesaria dentro de su esquema de libertad. Entonces el sujeto libre es quien dentro de su autoconciencia regula su propia moral, es quien tiene la capacidad de darse sus primeras reglas, o como lo diria el propio Kant, es un "sujeto ilustrado". Entonces la importancia de la idea de libertad y sujeto del pensamiento de Kant reestructura el modelo liberal de justicia.

Empalmando con la vison de Kant sobre el concepto de libertad, desde su texto Fundamentacion de la Metafisica de las Costumbres (1785). Donde plantea que todos los hombres se piensan libres en cuanto a la voluntad. Por eso los juicios todos recaen sobre las acciones consideradas como hubieran debido ocurrir aun cuando no hayan ocurrido, el pensar en el que hubiera pasado si se hubiera tenido la voluntad de hacer las cosas. Sin embargo, esta libertad no es un concepto de experiencia, y no puede serlo, porque permanece siempre, aun cuando la experiencia muestre lo contrario de aquellas exigencias que, bajo la suposicion de la libertad, son representadas como necesarias. Por otra parte, es igualmente necesario que todo cuanto ocurre este determinado indefectiblemente por leyes naturales, y esta necesidad natural no es tampoco un concepto de experiencia, justamente porque en ella reside el concepto de necesidad y, por tanto, de un conocimiento *a priori*. Pero este concepto de naturaleza es confirmado por la experiencia y debe ser inevitablemente supuesto, si ha de ser posible la experiencia, esto es, el conocimiento de los objetos de los sentidos, compuesto segun leyes universales. Por eso la libertad es solo una idea de la razon, cuya realidad objetiva es en si misma

dudosa; la naturaleza, es un *concepto del entendimiento* que demuestra, y necesariamente debe demostrar, su realidad en ejemplos de la experiencia.

De aquí nace, pues, una dialéctica de la razón, porque, con respecto de la voluntad, la libertad que se le atribuye parece estar en contradicción con la necesidad natural; y en tal encrucijada, la razón, desde *el punto de vista especulativo*, halla el camino de la necesidad natural mucho más llano y practicable que el de la libertad; pero desde *el punto de vista práctico* es el sendero de la libertad el único por el cual es posible hacer uso de la razón en nuestras acciones y omisiones; por lo cual ni la filosofía más sutil ni la razón común del hombre pueden nunca excluir la libertad. Hay, pues, que suponer que entre la libertad y necesidad natural de unas y las mismas acciones humanas no existe verdadera contradicción; porque no cabe suprimir ni el concepto de naturaleza ni el concepto de libertad.

Por lo tanto la libertad es entendida como la bóveda de la razón y solo tiene realidad objetiva mediante un hecho de la razón. El sujeto pone las cosas en movimiento, es quien decide, construyendo en libertad su entorno.

El aporte del Departamento de Derecho Laboral, de la Universidad del Cauca con, “*la huelga y los servicios esenciales en Colombia: análisis a partir de Constitución de 1991 y la organización internacional del trabajo*”, ejemplar publicado por la Docente Jenny Torres¹, el cual es de gran apoyo para el trabajo en la conceptualización de varios ítems desarrollados como el concepto de derecho fundamental y el de libertad sindical para ejercer el derecho a la huelga,

¹ Abogada de la Universidad del Cauca. Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional de Colombia sede Bogotá. Doctoranda en Derecho de la Universidad de Castilla La Mancha. Docente adscrita al Departamento de Derecho Laboral de la Universidad del Cauca. Miembro Fundador y Secretaria General del Colegio de Abogados del Sur Occidente de Colombia. Miembro del Grupo de Investigación de Ética, Filosofía Política y Jurídica.

para aportar en el desarrollo sobre la ausencia en las reformas sindicales. Como lo expresa un aparte de su libro, Torres (2019)

De este concepto se desprende que al hablar de derechos fundamentales estamos frente a un derecho subjetivo, la universalidad del derecho, que pertenece a una calidad (personas, ciudadanos o personas con la capacidad para obrar), que se desprende de una norma jurídica y finalmente, la positivización de esa norma jurídica. (p.20)

Por otra parte plantea un tema muy importante alrededor de la libertad sindical, como lo es la huelga. Donde comenta que la huelga se declara legal cuando cumple un procedimiento establecido, dentro de los cuales está el haber culminado la etapa de negociación colectiva y por medio de la asamblea se declara la huelga por mayorías y claramente que no se haya declarado después de dos días de la asamblea, sino pierde efecto. En el desarrollo de la huelga no deben desencadenarse actos ilícitos por ende la violencia no es permitida ya que los conflictos colectivos tienen efectos en terceros, el inspector puede declarar ilegal la huelga si todos los que hicieron parte de la negociación colectiva no se hacen presente. También se definen como consecuencias al momento de decretar ilegal una huelga, la violencia, la corte la define como un hecho concreto. Al mismo tiempo puede ser ilegal si en el momento que se está llevando a cabo la huelga se ve afectado un servicio público esencial como la salud y la seguridad, en este aspecto la profesora Jenny plantea soluciones para que los denominados servicios esenciales, no choquen con el desarrollo de la libertad sindical y por ende en la práctica de la huelga. Durante la huelga no se puede contratar a nadie, para reemplazar a los que están en la huelga, si lo hacen se atenta contra el derecho sindical, solo se podría dar donde se esté viendo afectado el derecho a la vida.

Plantea que los fines de la huelga son la solidaridad, la dignidad y la participación principios inherentes al ser humano. Si la huelga encuentra restricción deja de ser fundamental y se recupera buscando su núcleo esencial que es el derecho al trabajo y este a su vez se dignifica mediante el uso de la huelga.

La huelga acoge la teoría de justicia, busca un orden social, un equilibrio social. Con el Estado social de derecho a partir de la Constitución de 1991 en material laboral busca la materialización efectiva de los derechos. El principio de dignidad, es la ética de fines no de medios, puede sonar un poco idealista ya que plantea que el ser humano es un fin en sí mismo, como una esencia y no un medio para el placer de los demás. El principio de solidaridad que también es un fin de la huelga, se debe entender como responsabilidad, es decir que es un problema de todos y por lo tanto se debe buscar la manera de mejorar eso que afecta a la comunidad. Dentro de la huelga el principio de participación, se lleva todos los ejercicios de la subjetividad, dentro de la libertad de expresión, de desarrollo, de personalidad, de protesta, etc. Ya que, si no hay libertad de expresión, por ejemplo, no hay huelga y por consiguiente no hay sindicato.

Por lo tanto, la huelga tiene la finalidad de perseguir el restablecimiento de equilibrio entre factores de producción del trabajo, la relación entre el capital y el trabajo. Ya que busca afectar directamente la economía de la empresa, el poder económico, es decir darle pérdidas a la empresa. Mientras más afectación se propicie, más fuerza tendrá la mesa de negociación. La huelga es de índole laboral, concebida para mejorar las condiciones o solucionar los asuntos colectivos, está diseñada para buscar una salida al conflicto colectivo y solo podrá realizarse legítimamente cuando cumpla los pasos señalados por el legislador, es por eso que solo puede ejercerse por los trabajadores en el marco de un conflicto colectivo, porque esto contribuirá para

ejercer presión colectiva. Es importante aclarar que la huelga no es un derecho universal, porque hay servidores públicos excluidos de este derecho.

Además se incluyó el aporte del profesor Andrés Franco², con su libro “*LA IDEA DE LIBERTAD EN JOHN RAWLS: un comentario a propósito de la idea de sujeto en la teoría de la justicia*”, con el cual se pretende consolidar y afianzar el concepto de libertad que es indispensable para el correcto desarrollo del trabajo de grado, trabajando algunas ideas planteadas por el profesor sobre cómo se va dando el derecho de asociación a partir de la conciencia del individuo de que necesita de los demás para cumplir sus objetivos. Franco (2019)

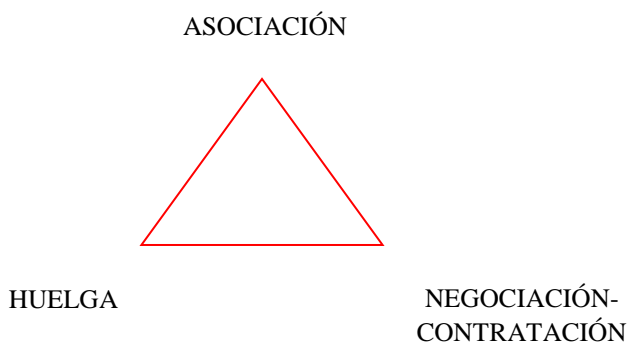
Ese sujeto libre, que convive en comunidad, debe poder tener acceso a los derechos que se promueven con el ejercicio de las libertades en igualdad de oportunidades y bajo el entendimiento de cooperación social. (p.21)

Flujos y reflujos, Silva (2000), es un libro donde el derecho laboral, se analiza desde el derecho colectivo, es de gran riqueza para el desarrollo del planteamiento del problema, porque contextualiza y como su nombre lo indica es una “*Reseña histórica sobre el derecho laboral colectivo colombiano*” con la que nos sitúa y nos pone al día sobre el proceso de creación y autonomía sindical que ha tenido el sindicalismo colombiano. Para este caso el libro es con el cual nos apoyaremos para soportar, por ejemplo temas como el desarrollo pleno de la libertad sindical (Asociación-negociación-contratación-huelga) establecidos en los marcos de los

² Abogado de la Universidad San Buenaventura Cali, Magister en Filosofía del Derecho y Teoría Jurídica de la Universidad Libre Bogotá. Actualmente cursa estudios de posgrado en Gobierno y Políticas Públicas en la Universidad del Cauca. También se desempeña como profesor tiempo completo en esta última, en el área de Derecho Procesal Laboral, Teoría del Trabajo, Derecho Laboral Colectivo entre otras. Igualmente hace parte del grupo de investigación Ética, Filosofía Política y Jurídica.

convenios de la O.I.T. en la globalización del derecho propuesta por Boaventura³, al afirmar que cuando habla de transnacionalización de la regulación jurídica del Estado-nación, se refiere a cualquier situación en la que pueda establecer que los cambios en el derecho estatal de un país, han sido influidos decisivamente por presiones internacionales formales o informales, de otros Estados, agencias internacionales u otros actores transnacionales. El comité de Libertad Sindical incluye en sus decisiones los derechos a la vida, a la seguridad, integridad física o moral de la persona, de reunión y de manifestación, libertad de opinión y expresión, protección contra la obtención de informaciones sobre afiliación, actividades de los sindicalistas, de los locales y bienes sindicales.

La doctrina iuslaboralista americana encabezada por Mario de la Cueva, traduce la libertad sindical así:



Otro trabajo que es de gran apoyo para la exposición y desarrollo del tema libertad sindical es “*La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*”, escrito por Francisco Rafael Ostau de Lafont de León⁴, Este libro tiene como objetivo analizar las contradicciones que

³ Premio México de Ciencia y Tecnología (2010). Doctor en Sociología del derecho por la Universidad de Yale y catedrático, ya jubilado, de Sociología en la Universidad de Coímbra – Portugal.

⁴ Doctor en Derecho y Ciencias Políticas por la Universidad La Gran Colombia. Doctor en Derecho por las universidades Javeriana, Rosario y Externado de Colombia. Doctor en Sociología Jurídica e Instituciones Políticas por la Universidad Externado de Colombia. Especialista en Derecho Laboral y Acción Social por la Universidad Nacional de Colombia. Filósofo por la Universidad Libre de Colombia. Actualmente, profesor e investigador de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Colombia.

se presentan entre las normas del Código Sustantivo del Trabajo y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que han sido catalogados como parte del bloque de constitucionalidad en el marco del desarrollo de la línea de investigación de derecho laboral del grupo de derecho público y TIC, G-TICCY. En Colombia, la fuente principal en materia de derecho colectivo es la Constitución Nacional y los convenios número 87, 98, 151 y 154 de la OIT.

Igualmente se trabajó con el informe especial llamado “*saldar la deuda con las trabajadoras y trabajadores – informe Nacional de coyuntura social y laboral 2018*” presentado por la Escuela Nacional Sindical, donde se desarrolla un informe de cómo se encuentra el país al año 2018 en temas laborales. También se soportará con el informe – Censo sindical 2017, proceso realizado por el Ministerio del trabajo, con la participación de las centrales sindicales: CGT, CUT, CTC, CNT, CSPC Y CTU, que nos ayudará para analizar el punto sobre el planteamiento en cuanto al temor o estigma que existe para pertenecer a organizaciones sindicales.

Así mismo se sustenta el trabajo con el artículo “*El declive del sindicalismo en Colombia y sus consecuencias frente al conflicto colectivo*” presentado por Marjorie Zúñiga Romero⁵ (2012)

Este artículo demuestra la incidencia del conflicto armado colombiano en la desarticulación del movimiento sindical. Se observa cómo en los últimos años la tasa de trabajadores sindicalizados por esa razón ha disminuido significativamente; no en vano distintas investigaciones afirman que nuestro país es el más peligroso del mundo para

⁵ Abogada, especialista, magíster y doctoranda. Docente investigadora de Ciencias Jurídicas, Universidad del Norte. Barranquilla (Colombia).

ejercer la actividad sindical. De igual forma, se esboza una posible responsabilidad estatal por la implementación de políticas antisindicales, y se desarrolla la que, a nuestro juicio, constituye la principal consecuencia de esta situación: la disminución de procesos serios de negociación colectiva que utilicen este mecanismo en forma idónea para repartir equitativamente las garantías de solución al conflicto colectivo y los sacrificios necesarios por parte de cada uno de los actores de la relación laboral. (p.190)

Las investigaciones referidas contextualizan sobre el tema en general, principalmente como lo es la libertad y libertad sindical y como actúa este factor tan importante dentro del tema a desarrollar sobre las reformas sindicales en Colombia. Cabe mencionar que la revisión bibliográfica es constante y de acuerdo a como se haga necesaria en el desarrollo del trabajo.

1.2.Marco conceptual:

La recopilación y exposición de conceptos fundamentales para el desarrollo de este trabajo descriptivo, permitiendo establecer la orientación y el lenguaje representativo del trabajo en cuestión.

1.2.1. Concepto de Libertad:

Por abarcar muchos de los campos de acción del individuo es un concepto amplio y complejo, por lo tanto, según Franco (2019) “ese sujeto libre, que convive en comunidad, debe poder tener acceso a los derechos que se promueven con el ejercicio de las libertades en igualdad de oportunidades y bajo el entendimiento de cooperación social” (p.21).

Un concepto más crítico sobre la libertad es el que propone Kant, que planteaba que el solo hacer uso de la razón, hace al ser humano, un ser libre. Planteaba que el hecho de no pensar, de no reflexionar, lleva al hombre a dejarse manipular, a no tener voluntad sobre sus pensamientos llevándolo a una esclavitud en sí mismo.

Otro planteamiento para desarrollar el concepto de libertad, es el que se dio a partir de la sentencia C - 221/94, ponente Carlos Gaviria Díaz, sobre la dosis mínima, donde el planteaba que al prohibir el consumo de drogas en dosis personal, se estaba vulnerando el derecho al libre desarrollo de la personalidad, ya que el individuo no estaría causando un daño colectivo, sino que estaba tomando una decisión individual y el daño se lo generaba solo a él; “los asuntos que sólo a la persona atañen, sólo por ella deben ser decididos. Decidir por ella es arrebatarse brutalmente su condición ética, reducirla a la condición de objeto, cosificarla, convertirla en medio para los fines que por fuera de ella se eligen.”

La teoría institucional de la justicia de Axel Honneth (2014) como alternativa a las teorías de la justicia centradas en la libertad negativa o positiva, plantea que el desarrollo de la libertad no puede desligarse de la acción de la justicia. Las exigencias de libertad del individuo sólo pueden ser cumplidas dentro de un orden social justo.

No disponemos de una gran parte de las libertades individuales, que deberían ser el prototipo de una idea contemporánea de justicia social, porque tengamos un derecho garantizado por el Estado sobre ellas; antes bien, ellas se deben a la existencia de un entramado de prácticas y costumbres armonizadas de débil institucionalización, que nos proporcionan la experiencia de conformación social o de una enajenación no formada de nosotros mismos. El hecho de que estas condiciones de la libertad son difíciles de

determinar y que se sustraen a categorizaciones jurídico-estatales, no debe ser motivo para eliminarlas simplemente del marco de una teoría de la justicia. (p. 96)

Para enmarcar un poco más este concepto y conectando con el tema a desarrollar, la libertad es un derecho fundamental, así como el ejercicio de otros como el derecho a trabajar y por consiguiente la libertad de expresar y defender la dignidad en el trabajo, dándose la libertad de luchar por estos derechos se llega a lo que se conoce como libertad sindical, según la OIT, “El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social”. Que como se planteó anteriormente, ya no se piensa en una libertad individual, sino en una libertad colectiva, donde es necesario en un primer momento el reconocimiento de un fuero interno de los sujetos, que permita el desarrollo de las libertades principales como agentes individuales y posteriormente poder ejercer la libertad colectiva en sociedad.

1.2.2. Concepto de Derechos Fundamentales:

Se entienden por derechos fundamentales aquellos derechos de los cuales es titular el hombre por el mero hecho de ser hombre. Es decir, que son poseídos por todo hombre, cualquiera que sea su raza, condición, sexo o religión. Se designan con varios nombres: derechos humanos, derechos del hombre, derechos de la persona humana. Se emplea, en fin, el término derechos fundamentales. Estos constituyen para los ciudadanos la garantía de que todo el sistema jurídico y político se orientara hacia el respeto y la promoción de la persona humana.

En la primera generación; son los que afectan de modo más directo a la persona. Se encuentran entre ellos como los más importantes el derecho a la vida y a la integridad física, el derecho a la propiedad, a la libertad y a la seguridad, a la dignidad, a la libertad de pensamiento y

conciencia, de religión y a la inviolabilidad del domicilio. Los de segunda generación son los que se refieren a la intervención del ciudadano en la vida pública. Por ejemplo, la libertad de expresión y de información, libertad de asociación y reunión, libre acceso a la justicia, derecho al sufragio, a participar en gobiernos, a exigir del poder que rinda cuentas de su actividad, etc. Los derechos de tercera generación son los derechos colectivos y del medio ambiente.

Las características principales de los derechos fundamentales es que son irrenunciables, de modo que el sujeto no puede renunciar a ellos. Son inherentes, porque son innatos a todos los seres humanos sin distinción alguna, pues se asume que nacemos con ellos. Por tanto, estos derechos no dependen de un reconocimiento por parte del Estado. Son universales, por cuanto se extienden a todo el género humano en todo tiempo y lugar; por tanto, no pueden invocarse diferencias culturales, sociales o políticas como excusa para su desconociendo o aplicación parcial y son absolutos, porque su respeto se puede reclamar indistintamente a cualquier persona o autoridad. Son inalienables, por ser irrenunciables, al pertenecer en forma indisoluble a la esencia misma del ser humano; no pueden ni deben separarse de la persona y, en virtud, no pueden transmitirse o renunciar a los mismos, bajo ningún título. E indivisibles porque no tienen jerarquía entre sí, es decir, no se permite poner unos por encima de otros ni menos sacrificar un tipo de derecho en menoscabo de otro.

Los derechos fundamentales por estar estrechamente unidos a la dignidad humana, son los beneficios que se le otorgan a las personas por su condición de naturaleza humana, estos derechos humanos deben estar garantizados en el rango Constitucional, porque se consideran esenciales en el sistema político y jurídico de un Estado. Su principal característica es la protección a la dignidad humana.

Derechos fundamentales según la teoría iusnaturalista: son todos aquellos que tienen las personas, por el simple hecho de serlo. Según la teoría positivista: son un conjunto de normas jurídicas que imponen deberes al Estado y conceden facultades a las personas, provistas de sanciones para asegurar su efectividad.

“Los derechos humanos fundamentales que consagra la Constitución Política de 1991 son los que pertenecen a toda persona en razón a su dignidad humana. De allí que se pueda afirmar que tales derechos son inherentes al ser humano: es decir, los posee desde el mismo momento de su existencia -aún de su concepción - y son anteriores a la misma existencia del Estado, por lo que están por encima de él. Fuerza concluir entonces, como lo ha venido sosteniendo esta Corte que el carácter fundamental de un derecho no depende de su ubicación dentro de un texto constitucional, sino que son fundamentales aquellos derechos inherentes a la persona humana. La fundamentalidad de un derecho no depende sólo de la naturaleza del derecho, sino que se deben considerar las circunstancias particulares del caso. La vida, la dignidad, la intimidad y la libertad son derechos fundamentales dado su carácter inalienable.” (Sentencia No. T-571/92)

Para seguir desarrollando este concepto por parte de Ferrajoli (2005) (como se citó en Torres, 2019)

Existen diferentes categorías de derechos fundamentales los cuales son: Derechos humanos como derechos de las personas y conciernen indistintamente a todos los seres humanos; los derechos públicos que son los derechos primarios reconocidos solo a los ciudadanos; los derechos civiles que son los derechos secundarios adscritos a todas las personas humanas capaces de obrar y los derechos políticos que son los derechos reservados únicamente a los ciudadanos con capacidad de obrar. (p.21)

Desde la perspectiva de Ferrajoli (2006), los derechos fundamentales se pueden definir como él lo llama tres respuestas.

La primera respuesta es la que ofrece la teoría del derecho. En el plano teórico-jurídico la definición más fecunda de los "derechos fundamentales" es desde mi punto de vista la que los identifica con los derechos que están adscritos universalmente a todos en cuanto personas, o en cuanto ciudadanos o personas con capacidad de obrar, y que son por tanto indisponibles e inalienables. Esta respuesta no nos dice "cuáles son", sino solamente "qué son" los derechos fundamentales. (párr. 7)

El segundo criterio, particularmente relevante para el tema de los derechos de las minorías, es el del nexo entre derechos e *igualdad*. La igualdad es en primer lugar igualdad en los derechos de libertad, que garantizan el igual valor de todas las diferencias personales —de nacionalidad, de sexo, de lengua, de religión, de opiniones políticas, de condiciones personales y sociales, como dice el artículo 3 párrafo primero de la Constitución italiana— que hacen de cada persona un individuo diferente a todos los demás y de cada individuo una persona igual a todas las otras; y es en segundo lugar igualdad en los derechos sociales, que garantizan la reducción de las desigualdades económicas y sociales. (párr. 8)

El tercer criterio es el papel de los derechos fundamentales como *leyes del más débil*. Todos los derechos fundamentales son leyes del más débil en alternativa a la ley del más fuerte que regiría en su ausencia: en primer lugar, el derecho a la vida, contra la ley de quien es más fuerte físicamente; en segundo lugar, los derechos de inmunidad y de libertad, contra el arbitrio de quien es más fuerte políticamente; en tercer lugar, los

derechos sociales, que son derechos a la supervivencia contra la ley de quien es más fuerte social y económicamente.

1.2.3. Concepto de Derecho a la libertad:

La libertad implica hacer lo que se quiera dentro del marco de la ley. Es uno de los derechos civiles más importantes, pues sin su reconocimiento muchos de los demás no podrían ejercerse. El derecho a la libertad encierra entonces varias libertades, como son la libertad individual o física, libertades intelectuales, libertades espirituales, libertades sociales y libertades económicas, donde todas hacen parte de la convivencia día a día en una sociedad.

La declaración de derechos humanos, abre la puerta a una consideración sobre la condición esencial para los derechos humanos, la toma de conciencia de sí mismo es la primera defensa contra una manipulación que esclaviza. En Colombia el derecho a la libertad esta promulgado en varios artículos consagrados en la Constitución Política⁶, donde presenta varios contextos en los que se presenta el derecho a la libertad como a la intimidad personal y familiar y su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas. En la recolección, tratamiento y circulación de datos se respetarán la libertad y demás garantías consagradas en la Constitución.

Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.

Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.

Se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a actuar contra su conciencia.

⁶ Constitución Política de Colombia de 1991. Art. 15, 16, 17, 18, 19, 20.

Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley.

Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios masivos de comunicación. Estos son libres y tienen responsabilidad social. Se garantiza el derecho a la rectificación en condiciones de equidad. No habrá censura.

Las libertades reconocidas constitucionalmente en Colombia tienen como propósito fundamental el ejercicio de un gobierno moderado y participativo que a través del reconocimiento de tales libertades y de la defensa prioritaria de los derechos fundamentales que promulga, construye un orden social más justo y equitativo.

1.2.4. Concepto de Derecho Laboral en Colombia:

Como se ha planteado durante el desarrollo del trabajo, para darle cabida a los derechos sindicales se tiene que hablar, claramente del derecho laboral, empezando que es catalogado como derecho fundamental y/o Constitucional, teniendo como referencia, para no ir tan lejos, la Constitución de 1991, en su artículo 39, el Código Sustantivo del Trabajo, artículos 1° al 21 donde se describen los principios generales. Justificando así, la importancia del derecho laboral, por el hecho de estar consagrado dentro del marco constitucional colombiano y por ende en la Declaración Universal de Derechos Humanos por ser irrenunciable, ya que, por medio de él, el ser humano reivindica su dignidad humana y siendo productivo y constructor de relaciones sociales.

La Constitución Política de Colombia, consagra que el derecho al trabajo como un derecho fundamental de todas las personas, debe ser garantizado por el Estado. Además, la Constitución Política consagra el derecho de asociación sindical, que ampara tanto a los trabajadores como a los empleadores. Consultando la autonomía del derecho laboral colombiano, se tiene que

“El derecho laboral colombiano es autónomo con relación a las otras ramas del derecho por ser un derecho de orden público. En esta autonomía radica el equilibrio entre capital y trabajo, procurando que las normas de tipo laboral sean derechos mínimos, otorgados por la sociedad a los trabajadores, siendo estos derechos irrenunciables por parte del trabajador.”

Los principios del derecho laboral aportan al desarrollo de la vida profesional de cada persona, igualdad de oportunidades, que tenga una ubicación laboral de acuerdo a las capacidades. Salario mínimo vital y móvil, permite solventar las necesidades básicas, de acuerdo a lo que se paga. Todos merecen tener igualdad en el acceso a trabajar y que el salario sea proporcional a las labores desempeñadas, lo ideal es que dentro del campo laboral se mantenga la continuidad o estabilidad laboral.

1.2.5. Concepto de Sindicalismo:

Es un grupo de personas que se reúnen, para debatir, buscar solución, alternativas, a problemas que se presenta en el medio laboral de una entidad. Problemas que tienen su raíz en las diferentes arbitrariedades que van en contra de la integridad de un trabajador dentro de su campo laboral y que estas condiciones no son las mejores para su desempeño. Buscado por medio de este colectivo poner en marcha propuestas o rebeliones que permitan ser atendidas y solucionadas sus demandas por parte del empleador. Como lo expresa Pérez (2014)

“El Sindicalismo es el movimiento y el sistema que permite la representación de los obreros a través de una institución conocida como sindicato (organización que reúne a los trabajadores para la defensa de sus intereses). El sindicalismo aspira a optimizar la situación de los trabajadores en el mercado laboral. De este modo, sus dirigentes desarrollan negociaciones con las autoridades laborales del gobierno y con las empresas para lograr mejoras en el trabajo (incremento de salarios, reducción de horarios, mayor protección, etc.)”

El sindicalismo es una tendencia que defiende la importancia de fortalecer los sindicatos para defender a la clase trabajadora, así mismo defienden la importancia central de los sindicatos y predicán la acción directa. Tales como huelgas, para la transformación radical de la sociedad hacia una ruptura con el Estado y el capitalismo.

1.2.6. Concepto de Derechos Sindicales:

Los derechos sindicales, descritos por la Internacional de Servicios Públicos PSI, como un grupo de características y/o derechos, por los cuales se deben luchar y buscar salvaguardar la dignidad de un trabajador, es por eso que expone;

“Todo trabajo es digno y todos los trabajadores merecen ser tratados con respeto por sus empleadores. Los sindicatos desempeñan un papel crucial para mejorar las condiciones de trabajo, la seguridad laboral y los salarios –algunos gobiernos y empleadores siguen violando sistemáticamente el derecho de los trabajadores a afiliarse a los sindicatos existentes o formar nuevos sindicatos. La ISP trabaja para apoyar el derecho de los trabajadores a la libre negociación colectiva y para ayudar a poner fin a los abusos cuando se producen.”(párr. 1)

Teniendo en cuenta lo anterior, los derechos sindicales nacen para poder trabajar en la reivindicación de los derechos y por ende esa reivindicación los legitima para que se conviertan en derechos sindicales, derechos de grupo. Igualmente, al adquirir ese derecho a sindicalizarse, se tiene la posibilidad de seguir buscando un respeto por los demás derechos del ser humano.

Así mismo se plantea que el derecho sindical, lo ejercen organizaciones con fines políticos, económicos que buscan hacer un contrapeso a un poder capitalista.

1.2.7. Concepto de derecho de asociación sindical:

Con el surgimiento de la Constitución de 1991 se da un vuelco y entra a protegerse el derecho de asociación sindical, a tal punto que se establece como un derecho de carácter fundamental inherente a todas las personas en su condición de trabajadores y empleadores. Dentro la Constitución se encuentra enmarcado en los artículos 38 y 39, este derecho.

El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política. (Sentencia C- 1491/00)

También se encuentra sustentado este derecho en otro punto de esta sentencia;

Así las cosas, estima esta Corte, que el derecho de asociación es un derecho subjetivo que comporta una función estructural, que desempeña en el seno de la sociedad, en cuanto constituye una forma de realización y de reafirmación de un Estado Social y Democrático

de Derecho, más aún cuando este derecho permite la integración de individuos a la pluralidad de grupos; no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática, y es más, debe ser reconocido y protegido por todas las ramas y órganos del Poder Público.

(Sentencia C- 1491/00)

En cuanto a la dimensión de carácter individual, cada persona puede afiliarse libremente y puede permanecer el tiempo necesario y así mismo retirarse cuando lo crea necesario, sin presiones del empleador o del sindicato.

La dimensión de carácter colectivo, la propia asociación debe tener la capacidad de autogobernarse, tener leyes internas sin que exista interferencia externa alguna del gobierno o empleador.

En la dimensión de carácter instrumental, mecanismo de lucha y reivindicación de derechos. Permite al sindicato trabajar bajo principios de equidad y de conseguir sus fines. Busca equilibrar las cargas entre el trabajador y empleador teniendo como objetivo mejorar las condiciones laborales.

El derecho de asociación sindical expresa libertad negativa y libertad positiva, y en el ejercicio de la libertad sindical como sujeto autónomo, tiene derecho a libertad estatutaria o constituyente, autonomía interna, libre designación de sus dirigentes, libertad de reunión y de deliberación, el cual es un término cien por ciento democrático y político, libertad de administración de fondos, libertad de creación de servicios anexos, libertad de acción sindical, libertad federativa y confederativa de estos sindicatos de primera categoría. Estas libertades se fortalecen en una sentencia donde se hace claridad, mas no en una ley.

La libertad sindical ha sido considerada como la facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento, lo que implica potestad para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el orden legal y los principios democráticos. (Sentencia C-621/08)

El argumento de la Corte es en relación a toda esta filosofía y dogmatismo del concepto de libertad que lo vuelve concepto jurídico, se puede anticipar que no hay cambio aun en el precedente, en el sujeto libre, no se puede olvidar que el modelo, es un modelo liberal político y jurídico, un modelo de sociedad de libertades en términos jurídicos, personalista, es decir, que le apuesta a la libertad para el desarrollo de los derechos. En el modelo colombiano, antes de ser sujetos colectivos, primero existe la libertad individual, y si no hay libertad individual, el desarrollo de esos derechos colectivos. Entonces si hay colectivos, es porque hay reconocimiento de los individuales y si hay reconocimiento individual, hay Democracia. Lo anterior da pie para hablar de libertad sindical.

1.2.8. Concepto de Libertad sindical:

Esta libertad es tomada desde el punto de vista, desde el alcance que tiene el derecho de asociación sindical, hasta qué punto puede y debe llegar su campo de acción. La Corte precisa las relaciones entre derecho de asociación y libertad sindical

"En el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho, como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la

imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento. Ello implica, la facultad que poseen las referidas organizaciones para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2 del art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos"(sentencia C-385/2000).

Por otro lado, dijo la Corte, a propósito de la libertad sindical, por medio del Magistrado Ponente Fabio Morón (2000) lo siguiente:

“que la libertad sindical comporta: i) el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones; ii) la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado; iii) el poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda

imponer el legislador conforme al inciso 2 del art. 39; iv) La facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación; v) la garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial; vi) el derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales; vii) la inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical".

Otro pronunciamiento que hace la Corte frente a la libertad sindical, es por medio de la sentencia C 797 de 2000, que corresponde a las organizaciones sindicales en forma autónoma definir lo relativo a la representación”, es claro que sólo las organizaciones sindicales definen a su interior el tema de la representación, sin intervención o control distinto al propio e igualmente se concluye que todos los sindicatos tienen los mismos derechos y no hay diferencia alguna en cuanto a representación o exclusividad.

En tal oportunidad la Corte consideró que el problema planteado consistía en determinar si lo relativo a la representación de las organizaciones sindicales es asunto que debe ser regulado por el legislador. Al respecto consideró, que

“[Según el art. 39 de la Constitución y el Convenio 87 de la OIT (art. 3, aparte 1), lo relativo a la representación de los trabajadores es cuestión esencial que hace parte del derecho de asociación y de la libertad sindical, razón por la cual en esta materia no puede, en principio, intervenir el legislador. “En efecto, concluyó la sentencia C-797 de 2000,

que corresponde a las organizaciones sindicales en forma autónoma definir lo relativo a la representación” (sentencia C- 797/2000).

Por otra parte, este concepto se encuentra dentro de una interpretación, consignada en el libro del profesor Franco (2019), donde se plantea que el individuo se aparta de su individualidad para incorporarse a un grupo y sede parte de su libertad

El sujeto en la posición original tiene una característica que resulta ser fundamental en TJ, son personas libres, con capacidad racional, esto les permite poder voluntariamente ceder parte de su libertad en aras de poder proyectar su individualidad en una sociedad que coopera; es acá especie de olvido de quien es la persona, en aras de poder tomar las decisiones más objetivas en esa reunión hipotética, el velo es puesto como un método que busca solucionar el problema de las ventajas sociales injustas y perpetuas por una clase social favorecida.(p. 24)

En el ordenamiento jurídico, antes de construir sujetos colectivos, hay sujetos individuales, por lo tanto, hay subjetividad.

1.2.9. Concepto Bloque de Constitucionalidad:

Es importante dentro de este concepto aclarar que los términos bloque y precedente, son términos distintos, el precedente interpreta al bloque, es un método constitucional jurisprudencial. El constitucionalismo crea los precedentes o crea la institución con una finalidad en los ordenamientos jurídicos, el precedente busca la aplicación exacta de la igualdad, del trato justo, por eso la obligatoriedad del mismo para los jueces, porque el precedente es esa estabilidad dentro del ordenamiento jurídico, que le permite a las relaciones humanas tener confianza en lo que están haciendo, porque hay una institucionalidad que respalda eso, entre ambos conceptos lo

que existe es armonía y necesidad. Para el análisis descriptivo, se da mediante la interpretación del precedente, del bloque, donde se evidencia que se han dado posibles transformaciones en la libertad de sindicato, es decir desde reconocimientos jurisprudenciales mas no por reforma legislativas.

El concepto de bloque de constitucionalidad, tiene gran importancia en el desarrollo del trabajo, ya que es la visión que se tiene, que en general el derecho laboral en Colombia, debe sufrir una transformación. No solo desde el cambio o la modificación que se debe hacer en la Constitución o con la creación de una ley que reforme las condiciones laborales, sino que debe ser más amplio, debe ser una reforma de socialización, de cambio en la mentalidad de la sociedad, que, desde ella, el trabajo sea concebido digno mas no como una obligación económica, o según el movimiento en el mercado, de este modo se podría obtener mejor rendimiento, convivencia y calidad de vida en las personas.

El concepto bloque de constitucionalidad desarrollado ampliamente por la jurisprudencia constitucional colombiana y comparada, cumple una función trascendental al permitir resolver una controversia judicial tomando en cuenta no sólo los artículos de la constitución, sino otras disposiciones y principios de valor constitucional no contenidos en ésta.

Las condiciones que presenta el bloque de constitucionalidad, que los tratados hablen sobre derechos humanos, se incorporan en el marco constitucional sin necesidad de estar enunciados en la constitución ya que tienen la misma categoría, no existe elemento interno de un país que pueda limitar los derechos fundamentales que están en el bloque. Nació como medida contra las dictaduras, prohibiendo que el presidente de turno limite los derechos humanos.

Los artículos de la Carta que definen los parámetros de adopción de las normas internacionales en el orden interno son seis, a saber:

- El artículo 9º, el cual reconoce que las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en la soberanía nacional, en el respeto por la autodeterminación de los pueblos y en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia;
- El artículo 93, según el cual “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.”
- El artículo 94, que a la letra dice: “La enunciación de los derechos y garantías contenidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes, no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ellos.”
- El artículo 214 que al regular los estados de excepción establece en su numeral 2: “No podrán suspenderse los derechos humanos ni las libertades fundamentales. En todo caso se respetarán las reglas del derecho internacional humanitario.”
- El artículo 53: “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”
- El artículo 102 que establece en su inciso 2 que “Los límites señalados en la forma prevista por esta Constitución, solo 8 podrán modificarse en virtud de tratados aprobados por el Congreso, debidamente ratificados por el presidente de la república”.

Convenio 87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

La importancia del tratar el convenio 87 de la OIT, radica en la trascendencia de su contenido en cuanto protege como instrumento internacional el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales, considerándose este como un derecho humano básico y universal, íntimamente ligado a la libertad de expresión, como una forma democrática de participación que encierra la posibilidad de que todas la personas puedan tener el derecho de ser tomadas en cuenta en las cuestiones laborales que las afecten directamente.

El convenio 87 de la OIT, es uno de los 8 convenios con estatus de Convenio Fundamental, lo que significa que abarca un tema considerado como principio y derecho fundamental en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, este principio también está incluido en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

Estructura del Convenio.

Este convenio está estructurado en cuatro partes:

- Libertad sindical.
- Protección del derecho de sindicación.
- Disposiciones diversas
- Disposiciones finales.

Derechos que protege el Convenio.

Este Convenio protege la libertad de los trabajadores y empleadores, sin distinción alguna, a organizarse para fomentar y defender sus intereses.

El convenio reconoce que los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse a ellas, para defender sus intereses, es decir, formar y ser parte de sindicatos, sin autorización previa con la única condición de que los afiliados observen y respeten los estatutos de la organización sindical.

Protege esta libertad prohibiendo a las autoridades públicas intervenir o llevar a cabo actos que tiendan a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Otro aspecto importante es la prohibición expresa de que dichas organizaciones de trabajadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Mediante la Ley 26 de 1976, Colombia, aprobó el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación.

En Colombia a partir de la Constitución Política de 1991, hubo un avance sin precedentes en todo lo relacionado con el mundo del trabajo. A nivel constitucional, los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados por el Congreso de la República forman parte de la legislación interna. Quiere decir esto que los convenios ratificados por Colombia son por tanto de aplicación inmediata. Con el ingrediente adicional de la misma Constitución, los hace prevalecer en el orden interno por tratarse de instrumentos que reconocen derechos humanos. Es el caso del Convenios núm. 87 de la OIT. El artículo 53 de la Constitución Política, parágrafo 4, dispone que «Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la

legislación interna». El artículo 93 de la Constitución Política dispone que «Los tratados y convenios internacionales, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia». Estos principios del derecho laboral quedaron garantizados también a través del mecanismo judicial llamado acción de tutela. Mediante esta figura toda persona, que se sienta afectada por la violación de un derecho fundamental, puede acudir ante cualquier poder judicial para solicitar su protección mediante un proceso corto y expedito. Por esta vía han sido resueltos numerosos casos de violaciones a la libertad sindical y se ha hecho efectiva la garantía de la protección del derecho a la libre asociación, entre otros derechos laborales.

1.3. Conclusiones preliminares:

Como se expresó anteriormente, el trabajo que se va desarrollando a lo largo de los tres capítulos, se va a ir retroalimentando de otras percepciones sobre el tema que se ha escogido para hacer el análisis descriptivo.

Así mismo a lo largo de la técnica documental, se puede concluir que hay varios trabajos donde se presentan diferentes posturas que sustentan el estudio del derecho a la libertad y asociación sindical, otros tantos hacen el recuento histórico del fenómeno del sindicalismo colombiano por medio de los cuales ayudan a que el lector se informe y conozca el contexto de este tema de poco interés y más bien estigmatizado por el sector económico, por otra parte están los que comunican datos, para este caso el trabajo realizado por el Sistema de Información Laboral y Sindical – SISLAB, esto permite que se pueda crear maneras de imaginarse y de

construir la actualidad que vive este sector y las muchas variables a las que se enfrentan al momento de desempeñar esta labor de liderazgo.

Con la selección documental que se ha hecho, permite hacer un balance para ampliar el horizonte del estudio, proporciona datos nuevos, que ayudan al desarrollo y planteamiento de la hipótesis. Al mismo tiempo también se puede dar cuenta los limitantes que tiene el trabajo en cuanto al tema de las reformas sindicales, ya que no se encuentra mucha información que se pueda rescatar para saber que tendencias y logros se han dado en el sindicalismo colombiano, se presentan investigaciones donde dan cuenta que hay más políticas antisindicales, esto orienta a que se den nuevas líneas de investigación y admite la interlocución con otros grupos y comunidades dándose la posibilidad de entender y al mismo tiempo construir nuevos contextos generadores de investigación.

Esta recopilación da cuenta de que la libertad es la base real para que se dé un completo desarrollo de los derechos humanos, distinguiendo entre libertad como una facultad del hombre y libertad como la realización existencial de él mismo. La libertad, aun cuando es una facultad personal, no se encierra en sí mismo. La libertad abre al individuo hacia el entorno, hacia los demás y crea la sociedad.

Así mismo deja en claro la importancia del bloque de constitucionalidad, ya que es una categoría muy valiosa pues ha permitido que los tratados de derechos humanos y de derecho humanitario hayan entrado con fuerza en la práctica jurídica colombiana a partir de 1991.

**CAPITULO II: CONSECUENCIAS DE LA AUSENCIA DE REFORMAS
SINDICALES; UNA MIRADA DESDE LOS INSTRUMENTOS
INTERNACIONALES**

El interés por el sector sindical con la incorporación de normas internacionales al orden jurídico interno de los países en materia de libertad sindical, cada vez es mayor. Es importante tener claro cómo las autoridades colombianas tanto públicas como privadas aplican la obligatoriedad jurídica del Comité de Libertad Sindical, como lo expone Ostau de Lafont de León (2017)

Es preciso reiterar que la Constitución Política de Colombia, en sus Artículos 9, 53 y 93, ha señalado que los convenios internacionales de la OIT ratificados por Colombia son parte del régimen interno. La Corte Constitucional ha construido la teoría del bloque de constitucionalidad e indica que algunos convenios de la OIT forman parte de él. En varias oportunidades, esta Corporación se ha pronunciado sobre la obligatoriedad de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en Colombia, como es el caso del Auto 078A de 1999, de la Sentencia T-568 de 1999, Sentencia T-1211 de 2000 y Sentencia T-603 de 2003, en los que reafirma el criterio según el cual en Colombia las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical son de carácter obligatorio, por cuanto son parte del bloque de constitucionalidad. (p. 99 – 101)

Teniendo en cuenta la cita anterior, es importante desglosar el soporte jurídico, por el cual se ven reflejadas las recomendaciones obligatorias del Comité de Libertad Sindical en Colombia.

Auto 078A -99

La Corte Constitucional reitera la importancia de las recomendaciones de la Conferencia General de la OIT, pero “las diferencia de las recomendaciones de sus órganos de control, el Comité de Libertad Sindical y el Consejo de Administración para el caso específico, quienes son los intérpretes legítimos de la Constitución de la OIT y de los convenios aplicables a la queja que el sindicato actor presentó en contra de Colombia como Estado miembro y obligado por esas normas a acatar los resultados del trámite de las quejas. Es cierto que las recomendaciones del Comité citado, una vez acogidas por el Consejo de Administración, pueden ser impugnadas por el Estado miembro ante la Corte Internacional de Justicia (artículo 29 de la Constitución de la OIT), pero hasta donde consta, el gobierno colombiano no hizo uso de esa atribución” (Corte Constitucional, 1999i, p. 13).

Sentencia T-568 de 1999

“Los principales órganos de control y aplicación de los procedimientos son tres: las Comisiones de Encuesta, la Comisión de Investigación y de Conciliación, y el Comité de Libertad Sindical. Las primeras están previstas en la Constitución de la OIT (art. 26) y los dos restantes fueron creados en desarrollo de las funciones del Consejo. El Comité de Libertad Sindical es el organismo especializado de la OIT que examina las quejas que se reciben sobre violaciones a la libertad sindical, y en ese proceso estudia las legislaciones domésticas sobre sindicalización, negociación y huelgas, y examina las medidas de hecho que se tomen en los Estados contra estas libertades. Es una instancia previa a la Comisión de Investigación y Conciliación. Sus recomendaciones están dirigidas al Consejo de Administración, a fin de que este pueda decidir el rechazo de una queja, darle traslado a la Comisión para un examen más detenido o señalar a los gobiernos las anomalías

encontradas y su posible solución, en relación con los derechos sindicales y su ejercicio dentro de un contexto necesario de respeto de los derechos humanos.

Por último, ‘Todos los órganos de los Estados partes tienen la obligación de cumplir de buena fe las recomendaciones emitidas por la Comisión, no pudiendo esta establecer el modo de ejecutarlas a nivel interno [...] siendo por tanto el Estado [...] el que debe determinar la forma de cumplir con las mismas’. (Corte Constitucional, 1999d, p. 12).

Sentencia T-1211 de 2000

“[...] es claro que el bloque de constitucionalidad debe construirse a partir del Preámbulo de la Carta Política, e incluir los artículos 1, 5, 39, 53, 56 y 93 de ese Estatuto Superior, pues en esas normas están consagrados los derechos que reclama el Sindicato actor como violados; también procede incluir la Constitución de la OIT y los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical (tratado y convenios debidamente ratificados por el Congreso, que versan sobre derechos que no pueden ser suspendidos ni aun bajo los estados de excepción); además, los artículos pertinentes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Convención Americana de Derechos Humanos. Se confrontarán con ellos los artículos 430 y el 450 del Código Laboral, subrogado por el artículo 65 de la ley 50/1990 (‘casos de ilegalidad y sanciones’), puesto que en ellos se basaron el despido, los fallos de los jueces ordinarios y, en parte, las providencias bajo revisión; y, claro está, la recomendación del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo” (Corte Constitucional, 2000f, p. 24)

Sentencia T-603 de 2003

“Esta Corporación tuvo oportunidad de analizar la naturaleza y alcances de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. En efecto, en la sentencia T-568/99 la Corte Constitucional estableció el carácter vinculante de esas recomendaciones, atendiendo a las obligaciones contraídas por el Estado colombiano, al suscribir y ratificar el Tratado Constitutivo de la OIT. Para tales efectos diferenció entre las recomendaciones emitidas por la OIT y las de sus órganos de control. Así, dijo que, a diferencia de los convenios, las recomendaciones pronunciadas por la OIT no son normas creadoras de obligaciones internacionales, sino meras directrices, guías o lineamientos que deben seguir los Estados partes en busca de las condiciones dignas en el ámbito laboral de sus países; mientras que las recomendaciones de sus órganos de control en ocasiones son vinculantes. Esta obligación surge de los compromisos adquiridos por el Estado colombiano en el ámbito internacional. Así, la Constitución Política de 1991 establece como un principio fundamental que las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia (art. 9º). En ese sentido Colombia reconoce como un principio del derecho internacional lo previsto en el artículo 26 de la Convención de Viena de los Derechos de los Tratados, aprobada por la ley 32/85, en el sentido de que ‘[todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe’ [...]. De esa manera Colombia queda sujeta a las obligaciones que adquiere en virtud de los tratados y convenios que celebra y que son ratificados por el Congreso de la República. Los Convenios 87 y 98 de la OIT, sobre libertad sindical y derecho de sindicalización, aprobados por el Congreso de la República mediante las leyes 26 y 27 de 1976, deben ser respetados y cumplidos por Colombia, y

obviamente sujetarse a lo que dispongan los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, a cuyas determinaciones también se sujetó, al hacer parte del convenio constitutivo de dicha organización. En el orden interno el único medio judicial para lograr el cumplimiento de las recomendaciones de los órganos de control que protegen derechos fundamentales es la acción de tutela” (Corte Constitucional, 2003, p. 21).

Sentencia SU555/14

La Sala concluye que no existe vulneración de los derechos fundamentales de los accionantes ni desconocimientos de la recomendación que la OIT dirige al gobierno colombiano, en relación con el Acto Legislativo 01 de 2005. Ante las quejas elevadas por las diferentes organizaciones sindicales, el Consejo de Administración de la OIT recomendó al gobierno colombiano: i) que se mantenga hasta su vencimiento los efectos de las convenciones y pactos colectivos cuyo término haya sido fijado para una fecha posterior al 31 de julio de 2010; ii) realizar de nuevo consultas detalladas con las partes interesadas acerca de las jubilaciones y las pensiones, a fin de encontrar una solución negociada aceptable para todas las partes, de conformidad con los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva ratificados por Colombia. La primera de las recomendaciones, cuyo cumplimiento exigen los accionantes, es compatible con el Acto Legislativo, toda vez que lo allí exhortado es exactamente lo que establece el párrafo transitorio tercero cuando indica que “las reglas de carácter pensional que rigen a la fecha de vigencia de este Acto Legislativo contenidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos válidamente celebrados, se mantendrán por el termino inicialmente estipulado”.

Es claro que, a lo largo de la historia del reconocimiento de los derechos fundamentales y la lucha por su defensa, se han obtenido muchas transformaciones con la creación de normas que los amparan y cada vez más se dan mejores posibilidades para tener una vida digna. Esto se refiere a lo consagrado dentro del marco constitucional.

Es importante para el gremio de los sindicatos que exista una legitimidad para su ejercicio y por ende se reconozca el esfuerzo que hay detrás de cada movilización y de cada mesa de trabajo, también es importante que el Estado y este gremio se articulen en pro de mejorar la calidad y bienestar en el trabajo, así se podría pensar en plantear reformas coherentes y consecuentes con los postulados consignados en la Constitución.

Como ya se ha expuesto anteriormente, dentro de la Constitución de 1991 se encuentran descritos en su articulado todos los derechos relacionados con la permanencia en un sindicato y teniendo en cuenta el planteamiento de la hipótesis, frente a como en Colombia se están dando las reformas a los colectivos sindicales, teniendo claro que no es gracias al poder legislativo sino a una transformación por una obligatoriedad de precedente jurisprudencial. Estas han sido de alguna manera reformas dentro del sistema jurídico, que buscan, lo que para todos debería ser el fin, que es la garantía y acceso a todos los derechos inscritos en el marco de la Constitución.

Las reformas por eso toman gran relevancia en el campo laboral, ya que son el mecanismo por el cual se va construyendo posibilidades de ejercer cualquier actividad laboral, por un lado, bajo condiciones dignas y por el otro, permitiendo que los sindicatos puedan seguir siendo el conector entre el gobierno y el gremio laboral, esto en el sentido positivo de las reformas.

También es evidente en la práctica, hay reformas laborales que limitan el desarrollo de los sindicatos y no permiten que se den reformas sindicales que potencialicen su misión dejándolos mal ante la sociedad. Por un lado, el Estado los “ampara” pero por el otro deslegitima toda acción emprendida para pedir que se respeten los derechos adquiridos, que se cumpla con lo pactado y descrito en la norma, al fin y al cabo, es un derecho que todo colombiano tiene, sea perteneciente o no a un sindicato.

Para llegar al punto en el que se encuentra inscrito Colombia con referencia a nivel internacional, después del año de 1995, como se expresó en el capítulo anterior, la Corte Constitucional incluye el término de bloque de constitucionalidad y por consiguiente incluye en él, los Convenios de la OIT y así mismo las recomendaciones que da el Comité de Libertad Sindical por pertenecer a la OIT que son de carácter vinculante y de obligatorio cumplimiento se dan a partir del año de 1999.

El Comité de Libertad Sindical es un órgano de control de la OIT; confronta las situaciones de hecho que se le presentan o las normas internas de los Estados, con las normas internacionales aplicables según los Tratados ratificados por los Estados involucrados (en este caso, la Constitución de la OIT y los Convenios sobre libertad sindical); luego, formula recomendaciones y las somete al Consejo de Administración, ya que éste es el órgano que puede emitir recomendaciones de carácter vinculante según las normas que rigen la Organización. En este caso, el Consejo recibió el informe del Comité y sus recomendaciones, y encontró que el asunto no requería mayor investigación, ni modificó los textos que se le presentaron; antes bien, los asumió, los incorporó a las actas de la reunión, y los publicó como parte de su informe oficial de esa sesión a la comunidad de Estados miembros; por tanto, esta recomendación constituye una orden expresa

vinculante para el gobierno colombiano. Colombia está obligada, en virtud de su calidad de Estado Parte del Tratado Constitutivo de la OIT, a acatar las recomendaciones del Consejo de Administración (arts. 24 y ss.). (Sentencia T.568-99)

Lo anterior, con la intención de argumentar que el gobierno colombiano está obligado a seguir al pie de la letra las normas que rigen a nivel de la Organización y en materia de derechos humanos y por ende laborales. Es claro que la Corte establece que las recomendaciones de organismos internacionales constituidos para el monitoreo del cumplimiento de los convenios no son normas creadoras de obligaciones internacionales como los Convenios, sino meras directrices, guías o lineamientos que deben seguir los Estados partes como se puede ver expresado por medio de la Sentencia T.568-99⁷, pero en algunas ocasiones las recomendaciones que emiten los órganos de control de dichos Convenios, como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos o el Comité de Libertad Sindical, en ocasiones son vinculantes.

La OIT se manifiesta a través de Convenios y Recomendaciones, según el artículo 19 de su Constitución. La Corte Constitucional ha reiterado, siguiendo los lineamientos de la Carta de la OIT, que, a diferencia de los Convenios, las Recomendaciones no son normas creadoras de obligaciones internacionales, sino meras directrices, guías o lineamientos que deben seguir los Estados Partes en busca de condiciones dignas en el ámbito laboral de sus países. (Sentencia T.568-99)

⁷ el criterio que fundamentó la sentencia T-568 de 1999, según la cual la tutela es el instrumento judicial idóneo para ejecutar las recomendaciones de organismos internacionales de supervisión en materia de derechos humanos, como el Comité de Libertad Sindical de la OIT; por otra parte, en aplicación de las normas internacionales y constitucionales ya citadas, vinculantes todas para el Estado colombiano, es claro que la Corte Constitucional, con el fallo comentado, tampoco reconoció que las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT deben ser cumplidas por el Estado colombiano.

Los convenios internacionales del trabajo son instrumentos que, al igual que las recomendaciones, surgen del tripartismo y crean obligaciones jurídicas al ser ratificados. Como se plantea y se sigue manifestando, esto es el deber ser, pero en el hacer y en la práctica, el Estado cada vez se desvía y lo que hace es crear políticas antisindicales desconociendo los tratados internacionales, siendo innumerables lo que han sido ratificados, la realidad demuestra que no son respetados ni aplicados, como lo plantea Zúñiga (2012)

Un ejemplo de esto son los tratados, 81 y 129 de la OIT, los cuales regulan el sistema de inspectores de trabajo que deberá velar por el cumplimiento de las funciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión. La realidad sobre dicha función es desalentadora, ya que el objeto encargado no se cumple y día a día los inspectores limitan su accionar a presidir audiencias para el concilio de conflictos individuales y a tramitar las inscripciones de nuevos sindicatos, alejándose y olvidando su verdadera función, llegando al punto de suscribir pactos secretos entre empleadores e inspectores confabulados para defender sus intereses particulares, vulnerando los derechos que se le han encargado proteger mediante su función. (p. 200-201)

Así como el ejemplo anterior, también Zúñiga (2012) dice que se debe tener en cuenta el convenio 98, que hace parte del grupo de los cinco convenios fundamentales de la OIT. Por lo tanto, este convenio tiene la tarea de garantizar la negociación colectiva y se articula con el convenio 87, que protege la libre sindicación laboral. Entonces el convenio 98, tiene como tarea de que los trabajadores cuenten con el derecho a una protección digna contra actos de discriminación en relación con su empleo y que se vea afectada su libertad sindical.

Convenios como el n° 98 de la OIT (derecho de negociación colectiva) también han sido violados por el Estado colombiano; una clara muestra de ello es la expedición del acto legislativo 01 de 2005 (reforma constitucional aprobada por el Congreso) que elimina de forma abierta la negociación colectiva en todas las materias de pensiones y faculta únicamente a ley para su regulación. (p.201)

Con estas actuaciones por parte del Estado, queda claro que no les interesa fortalecer este campo en la sociedad, sino más bien hacer que los grupos sindicales tengan una mala imagen frente a la comunidad, descalificando toda acción que este encaminada en mejorar la calidad laboral y por ende en la reclamación de derechos adquiridos, que no se estén reconociendo, dejando un mensaje erróneo, que está mal visto luchar por los derechos que están siendo vulnerados.

De esta manera se vislumbra cada vez más como el Estado empieza a tener una responsabilidad en la violencia contra el sindicalismo, el término acorde a este fenómeno es la Responsabilidad Estatal. La autora Marjorie (2012) rescata la definición que da La Corte Suprema de Justicia

Todas las naciones deben protección a sus habitantes nacionales y extranjeros, y si bien es cierto que un Estado, como persona jurídica, no es susceptible de responsabilidad penal, si está obligado a las reparaciones civiles por los daños que resultan de un delito imputable a sus funcionarios públicos, cuando no es posible que estos los resarzan con sus bienes. (p.202)

El proceder del Estado debe ser lo más transparente posible y obligatoriamente imparcial en su manera de actuar y de opinar, como por ejemplo, la obligación del Estado de no intervenir

en la libertad de opinión, otra que es una de las más importantes obligaciones que tiene el Estado, la de garantizar el acceso mínimo en cada uno de los derechos fundamentales. Como ejemplo de responsabilidad Estatal, Zúñiga (2012) expone

En países como Francia se ahondó en el campo de la responsabilidad del Estado legislador, tema en el cual encaja perfectamente el caso de la violencia contra los grupos sindicales, pues esta no solo se presenta por el uso de la fuerza de manera directa, sino por la reducción, a través de diversos medios, de los derechos de la clase trabajadora. Así las cosas, el Estado podría convertirse en sujeto responsable por los daños ocasionados, es decir, no solo por el incumplimiento de determinadas normas internacionales o nacionales, sino que, asemejándose más a la responsabilidad extracontractual, por el daño cometido contra los trabajadores afectados por estas. (p. 202)

La autora Zúñiga (2012), presenta la Responsabilidad del Estado por hechos internacionalmente ilícitos, plantea que

Cuando el Estado incumple normas internacionales por hechos cometidos, bien sea por el Estado como tal, por medio de sus funcionarios, o cuando el Estado por falta de un control efectivo de grupos insurgentes incumple con ciertas normas internacionales, especialmente en materia de derechos humanos y derecho internacional humanitario en tiempos de conflicto armado, o cuando el Estado o sus funcionarios actúan por medio de grupos al margen de la ley de manera ilícita, contrariando normas internacionales. (p. 203)

Lo anterior permite entender que, dentro de ese campo de acción, el Estado es un sujeto de derecho internacional y que por eso está obligado a cumplir lo que asumió, con plena

capacidad jurídica. De acuerdo con este panorama, la autora expone que “Colombia ha suscrito varios tratados internacionales en los que se compromete a garantizar el libre ejercicio de los derechos de asociación y huelga”⁸. la Comisión de Derecho Internacional (CDI) en el artículo 8 del Proyecto sobre Responsabilidad del Estado, adoptado por la Asamblea General mediante la Resolución 56/83, el cual reza

Artículo 8.- COMPORTAMIENTO BAJO LA DIRECCIÓN O CONTROL DEL ESTADO. Se considerará hecho del Estado según el derecho internacional el comportamiento de una persona o de un grupo de personas si esa persona o ese grupo de personas actúa por instrucciones o bajo la dirección o el control de ese Estado al observar ese comportamiento (Resolución A.G ONU n° 56 de 1983).

la autora concluye que con base en lo anterior se puede deducir que el Estado colombiano es responsable del incumplimiento de tratados internacionales ratificados, los cuales, como se mencionó anteriormente, no solo hacen parte de la legislación internacional, sino que mediante la figura del bloque de constitucionalidad y el precedente jurisprudencial⁹ se integran en el derecho interno. El Estado no solo es responsable por su actuar camuflado, por medio de grupos paramilitares, sino también por su actuar directo. (Zúñiga, 2012. P. 204)

⁸ En varios informes de organizaciones sindicales, e incluso de organizaciones estatales, se registran casos en los que el Estado, mediante diferentes instituciones, atenta contra los derechos fundamentales de los sindicalistas al someterlos a maltratos y amenazas, con el fin de reprimir el ejercicio de su derecho de asociación. Se puede constatar la anterior afirmación en el informe presentado a la Confederación Sindical Internacional, el caso 1787 (Comité de Libertad Sindical, informe presentado a la Confederación Sindical Internacional, 2007) en el cual figuran declaraciones de funcionarios de la Fiscalía que demuestran que en Colombia hay una política de seguimiento y observación sindical; en este se informa acerca del uso indebido de información sobre líderes sindicales por parte de funcionarios del Departamento Administrativo de Seguridad –DAS–, quienes facilitaron a grupos de las AUC el acceso a una lista de 23 personas relacionadas con movimientos sindicalistas. En el informe se indica que cuatro personas fueron asesinadas, una fue víctima de desaparición forzada, cinco fueron detenidas arbitrariamente por parte de organismos estatales, una recibió amenazas contra su vida, dos fueron víctimas de atentados, y no se encontró información sobre tres personas. (Zúñiga, 2012, P.203 – 204).

⁹ Es importante remitirse al marco conceptual del concepto de bloque de constitucionalidad.

Otra consecuencia que se suma a la ausencia de reformas legislativas, es que en Colombia se siga teniendo la percepción de que el derecho a la huelga pone en peligro la salud o la vida de las personas, porque es tenido en cuenta como un servicio esencial¹⁰. Al mismo tiempo son claros los pronunciamientos de la OIT al respecto sobre estos temas, como lo expresa la profesora Torres (2019)

La OIT en diferentes pronunciamientos ha dicho cuáles son los servicios considerados no esenciales y el concepto de servicio esencial que debe aplicarse de forma restrictiva, es decir, solo en casos donde se demuestre que es necesario limitar el derecho de huelga porque se pone en peligro la vida y la salud de las personas. (p.82)

Es importante analizar que al ser denominado como un servicio esencial por la OIT, al derecho a la huelga, de alguna manera se le ha dado, para el caso colombiano, una connotación individualista, teniendo en cuenta que en la Constitución existen los derechos de primera generación que vendrían siendo los derechos fundamentales, cayendo en un error al sesgarlo como solo un derecho individual, sabiendo que también se desenvuelve en el campo de los derechos de segunda generación, que son los económicos, sociales y culturales, donde hay otredad y se comparte cotidianidad, mismos deseos por cuales querer luchar y es ahí donde no debería desmeritarse el derecho a la huelga.

Estas denominaciones hacen que se apliquen y se hagan interpretaciones muy contradictorias sobre conceptos que tienen un trasfondo para las comunidades y que por ese hecho terminan desviando su verdadero objetivo convirtiéndose en los que ejercen un papel

¹⁰ Servicio Esencial: los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recopilación de decisiones de 1983 B. párrafo 214. Ginebra, 1983. (Torres 2019 pp. 52)

negativo en las negociaciones y movilizaciones perjudicando con estas los derechos de los demás ciudadanos, de alguna manera esta también se puede denominar como una ausencia en las reformas, porque ya está claro que así es como la OIT ha denominado a este concepto, pero esto ha servido para que el Estado ratifique su modelo de políticas antisindical, cerrando la posibilidad de que se desenvuelva adecuadamente el derecho a la huelga, haciéndolo ver como una amenaza a la seguridad y un peligro a la vida de la sociedad colombiana. Entonces es importante que se busque una solución de fondo, como lo expresa la profesora Torres (2019)

La propuesta que presento como solución a la garantía del derecho de huelga en Colombia es suprimir el concepto de servicio esencial, que lo único que ha hecho es limitar el derecho de huelga en el mundo, lo que se debería utilizar es el concepto de prestación mínima del servicio donde los trabajadores excepto los que ejercen funciones de autoridad a nombre del Estado, para los cuales deben acudir a los mecanismos de arbitraje y conciliación, se les garantice su derecho, contando con realizar un preaviso del desarrollo de la huelga y que haya un porcentaje de trabajadores laborando para que no se afecten las personas que solicitan sus servicios (p. 83-84)

2.1 Aplicación en Latinoamérica:

Dentro de este capítulo cabe mencionar como se desenvuelven algunos países latinoamericanos dentro del ámbito laboral internacional y la influencia de la OIT en sus marcos jurídicos, para este caso se toma en cuenta a países como; Argentina, México y Ecuador.

Se debe empezar entonces hablando sobre el derecho laboral comparado que cumple un papel importante dentro el ejercicio del derecho, ya que permite hacer historia, de alguna forma se está contando algo o haciendo recuento de algo que dentro del campo del derecho ayuda a

comprender una problemática jurídica y entender las legislaciones de otros países, Ostau de Lafont de León (2017) plantea que

“El derecho comparado y en ello reside su principal interés, a juicio de muchos constituye un instrumento indispensable para llevar a cabo la renovación de nuestra ciencia jurídica; debe servirnos para conocer mejor, comprender y profundizar en nuestro propio Derecho. Cuando los juristas se repliegan sobre su derecho nacional, corren el riesgo de convertirse en simples técnicos, incapaces de dirigir, como es su misión, el desarrollo de su derecho. El derecho comparado desempeña un papel parecido al de la Historia. Al estudioso de un derecho nacional le proporciona la perspectiva necesaria para percibir adecuadamente las líneas maestras de ese derecho. Nos pone de relieve el carácter contingente accidental, de ciertas normas o instituciones, a las que, de no ser por la comparación, estaríamos tentados a atribuir un carácter necesario y permanente. Permite igualmente un planteamiento más correcto de ciertos problemas” (p. 47)

Esta comparación se hace a partir de la legislación sobre el derecho de asociación sindical, teniendo en cuenta la influencia de la Organización Internacional del Trabajo, en especial como se ha venido trabajando, que son los convenios número 87 y número 98 y como se ha aplicado tanto con el Comité de Libertad Sindical como con la Comisión de Expertos.

2.1.1 Caso Argentina¹¹:

La Constitución de la Nación Argentina data de 1853, pero ha sido reformada en varias ocasiones. Las últimas reformas, producidas en 1994, abarcan el Preámbulo y la Parte Primera e incluyen dos capítulos sobre declaraciones, derechos y garantías.

- En materia del trabajo se han consagrado las siguientes disposiciones:

Artículo 14 bis. El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público, organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial. (Ostau de Lafont de León, 2017, p. 49)

- Se asegura a los gremios la posibilidad de concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje y el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.
- El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que serán integrales e irrenunciables. La ley establecerá el seguro social obligatorio a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes,

¹¹ Las normas relativas a la libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales en Argentina se encuentran disponibles en: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=es&p_country=ARG&p_count=1414&p_classification=02&p_classcount=95&p_first=51&p_pagelength=50

jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

- La Corte Suprema de Justicia de la Nación (2013), en aplicación de los Convenios Internacionales del Trabajo, en especial del Convenio número 87, reiteró que las organizaciones sindicales tienen legitimación para representar a los trabajadores, por lo que es obligación del Estado: “[...] abstenerse de toda intervención que tienda a limitar [...] o a entorpecer [el] ejercicio legal” del derecho de las “organizaciones de trabajadores [...] de organizar [...] sus actividades y el de formular su programa de acción” (art. 3.1 y 2). La legislación nacional agrega: “[...] no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio” (art. 8.2), al tiempo que su Artículo 10 aclara que el término organización significa “toda organización de trabajadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores”.
- En uso de instrumentos internacionales como el Convenio número 87, la Corte declaró la inconstitucionalidad del Decreto 5 de 2003 como fue solicitado, así como del Artículo 31 de la Ley 23.551 por impedir que una organización sindical representara los intereses colectivos de los trabajadores (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2013).

2.1.2 Caso Ecuador¹²:

- El Código del Trabajo establece una serie de requisitos para la constitución de asociaciones; exige un número no inferior a treinta trabajadores o a tres para los empleadores y el agotamiento de trámites administrativos para su reconocimiento. A los empleados públicos se les prohíbe declarar huelgas, apoyar o intervenir en las mismas y

¹² La normatividad relativa a la libertad sindical y negociación colectiva de Ecuador podrá ser consultada en: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=es&p_country=ECU&p_count=412&p_classification=02&p_classcount=15

formar sindicatos. El Decreto 105 del 7 de junio de 1967 impone penas de prisión a aquellos que participen en paros y huelgas ilegales.

- El mismo Código reglamenta en su Artículo 436 la libertad de asociación y la constitución de sindicatos y obliga a registrar dicha constitución en el Ministerio de la Protección Social. Los Artículos 463 y siguientes permiten el derecho de huelga y someter los conflictos colectivos a tribunales de conciliación. El Artículo 512 permite el lockout.
- Todo trabajador mayor de 14 años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato. Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas sino mediante procedimiento judicial ante el juez del trabajo. Cuando un empleador o empresa tiene varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores de cada una de ellas pueden constituir sindicato, asociación profesional o comité de empresa. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales (art. 463).
- En cualquier caso, las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines: 1) la capacitación profesional; 2) la cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo; 3) el apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro, y 4) los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

2.1.3 Caso México¹³:

- La Constitución mexicana protege expresamente la libertad de asociación, el derecho a la organización de trabajadores y patrones y el derecho de huelga. Instituye una serie de condiciones básicas en las relaciones laborales (salarios mínimos, jornada de trabajo, jornada extraordinaria, trabajo de menores, reparto de utilidades, seguridad e higiene, entre otras) y prohíbe el despido del trabajador por ejercer el derecho de asociación.
- Las huelgas están permitidas durante la vigencia de un contrato colectivo y cualquier cláusula que niegue este derecho es anticonstitucional. La Junta de Conciliación y Arbitraje puede calificar una huelga como inexistente, si no cumple con los requisitos establecidos en la ley; en estos casos, la Junta requiere a los trabajadores que regresen a su trabajo. No se necesita una votación por parte del sindicato, a menos que sus estatutos internos así lo indiquen. No se permite ningún tipo de reemplazo de los trabajadores. Las instalaciones, el equipo y la materia prima de la empresa quedan bajo la responsabilidad del sindicato y este tiene la obligación de mantenerlas adecuadamente durante la huelga (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2009).
- Los trabajadores mexicanos disponen de tres vías para lograr la satisfacción de sus peticiones: la huelga, la conciliación potestativa y la acción colectiva ante las juntas federales y locales de conciliación y arbitraje de la jurisdicción territorial correspondiente.
- En aplicación del Convenio número 87 de la OIT y de las recomendaciones de sus órganos de control, la Suprema Corte de Justicia de México (2005) declaró, para reforzar la argumentación jurídica, que:

¹³ La legislación en materia de libertad sindical y negociación colectiva de México podrá ser consultada en: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=es&p_country=MEX&p_count=729&p_classification=02&p_classcount=5

[...] la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es inconstitucional en tanto que el derecho a la libertad sindical se expresa también con relación a los sindicatos con los mismos aspectos positivos o negativos que se reconocen a los trabajadores en forma individual, es decir, que los sindicatos pueden: 1) ingresar a una federación o conformar una nueva; 2) no ingresar a una federación determinada o no afiliarse a ninguna; y tienen 3) la libertad de separarse o renunciar a formar parte de una Federación. Y en éste sentido, el legislador no está facultado para prohibir la existencia en definitiva de ulteriores organizaciones a la creada por el propio legislador (Suprema Corte de Justicia de México, 2005 p. 23).

Se puede decir que los principios generales se conservan con algunas diferencias no sustanciales; dentro de cada una de las legislaciones citadas, es evidente que el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos, llegan a puntos de encuentro, donde afirman que la libertad Sindical es un elemento esencial en pro de la justicia social. Los países revisados concuerdan en que la libertad sindical y el ejercicio del derecho de asociación sindical de trabajadores y empleadores son, junto con el derecho a la negociación colectiva, derechos humanos del mundo del trabajo, exigibles como elemento de desarrollo de una sociedad democrática que respete y garantice los derechos civiles y políticos (OIT, 1988).

2.2. Conclusiones preliminares:

- La consecuencia más evidente a causa de la ausencia de reformas legislativas, es la política antisindical que ha ido permeado el pensamiento generalizado de la sociedad

colombiana, en cuyo imaginario esta la idea de que el sindicalismo solo genera violencia y retroceso al sistema económico. Que salir a defender los derechos adquiridos que han sido vulnerados por medio de reformas negativas, que tan solo genera beneficios para algunos sectores y que el gobierno promulga como algo bueno para el sector laboral. Esas reformas de espaldas a la comunidad, son las que desencadenan consecuencias como la violencia hacia los defensores de esos derechos, la baja participación sindical, porque han hecho ver que el pertenecer a un colectivo, es primero perder tiempo, segundo el fenómeno que se viene presentando con la tercerización laboral, que el mismo Estado ha creado, pues ha desvirtuado al máximo a este sector porque ese proceso no garantiza la libertad sindical y tercero que cada vez hay más restricciones para ejercer el derecho a la huelga.

- El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración y la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de libertad sindical, son los entes encargados de conocer las quejas por violación de la libertad sindical y así mismo de pronunciarse. Para la sociedad colombiana es importante que se incursione en el ámbito laboral internacional, pero al mismo tiempo se presentan incongruencias en la aplicación de los convenios internacionales del trabajo se han ratificado por Colombia pero que presentan oposición a la normatividad interna. los acuerdos internacionales del trabajo, expedidos por la OIT en materia de derecho colectivo ratificados por Colombia, priman sobre la legislación interna, a las luces de la Constitución Política de 1991 y, en consecuencia, partes de la legislación interna (Código Sustantivo del Trabajo) han sido derogadas por la normatividad internacional.

- Es impensable que países miembros dejen de lado las disposiciones y pronunciamientos sobre los derechos laborales que la OIT ha dado. Puesto que estaría en contravía a las Constituciones de cada país que promulga el respeto hacia los derechos fundamentales. En todos se encuentran dispuestas las herramientas para acceder y disfrutar de esos derechos, pero al mismo es evidente que si la apropiación de esos derechos adquiridos por parte de la comunidad están siendo violentados, vulnerados y estas movilizaciones, asociaciones colectivas, generan discursos de oposición al gobierno de turno, donde las políticas de gestión van encaminadas a desmejorar los derechos, pues claramente se cae en que las normas y leyes se vuelven letra muerta, ya que en el practica es una dinámica distinta, donde cada vez se golpea al sector obrero y se favorecen a los grandes empresarios generando un desequilibrio y desigualdad en cada una de las comunidades.

CAPITULO III: ESTADO ACTUAL DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL, TENIENDO EN CUENTA LA DEPENDENCIA DEL MODELO LIBERAL JURIDICO Y LA POSTURA DE RESISTENCIA DE CLASES

La relevancia que tienen a lo largo de la historia las luchas o resistencia de clase, es que gracias a muchas revoluciones se llegó a un Estado liberal¹⁴ o de Derecho donde se le ofreció al individuo seguridad jurídica de no tener que estar sometido a la arbitrariedad del poder. Donde se da la posibilidad de que exista una separación de poderes públicos, la democracia, un sistema económico, el convivir bajo la ley y a la constitución, el respeto a las libertades individuales de los ciudadanos y a la propiedad privada.

Entrando al tema de las libertades individuales donde el hombre empieza a tener luchas internas y externas, está la libertad política, “*donde las personas buscan llegar a un acuerdo que permita la convivencia y la estabilidad del sistema político*” (Franco, 2019). El individuo es un ser político en su esencia, es decir que tiene una necesidad social por la cual luchar cuando los poderes empiezan a oponerse a las libertades de la sociedad. Es aquí cuando se percata de la importancia de las relaciones sociales, que necesita de ellas para así poder manifestarse, es la decisión que toma cada individuo bajo la idea de sus propias necesidades que lleva a que

¹⁴ El Estado liberal se caracteriza, **en lo político**, por la separación de poderes, la absoluta distinción entre Iglesia y Estado, y un sistema democrático de naturaleza pluripartidista con elecciones periódicas que garantizan la alternancia en el poder.

En lo jurídico, el Estado liberal se erige sobre el principio de la legalidad. En este sentido, ofrece al individuo un Estado de derecho, lo cual garantiza sus derechos individuales, el ejercicio de la libertad, la igualdad ante la ley, la libertad de expresión, entre otras cosas, todo lo cual se traduce en seguridad jurídica.

En lo social, el Estado liberal ofrece una teórica igualdad de oportunidades para que cada quien conquiste el lugar que le corresponde en la sociedad de acuerdo a sus méritos, capacidades o trabajo, dejando atrás los privilegios de casta o linaje de la sociedad estamental.

En lo económico, el Estado liberal se caracteriza por el respeto irrestricto a la propiedad privada, el libre mercado, y una limitada intervención estatal. Este último aspecto es particularmente importante, pues el Estado liberal se inmiscuye lo menos posible en la vida económica del país, al contrario, su acción se limita, apenas, a la mediación en conflictos determinados entre particulares. "Estado liberal". En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/estado-liberal/>

contemple la idea de trabajar en asociación con otras personas que han tenido esas mismas necesidades y que se unen para así poder luchar para satisfacer las necesidades que comparten, como lo expresa el profesor Franco;

Es bajo el entendido de persona libre a priori que podemos comprender el sujeto de TJ (Teoría de la Justicia), es bajo la autonomía que el sujeto se permite colaborar con la comunidad, es bajo el proyecto de vida propio que las personas entienden el significado de la necesidad de un sistema de cooperación. (Franco, 2019, p. 97)

En la actualidad son muchos los movimientos sociales, económicos, culturales, ambientales, etc. que han nacido a causa de un mismo sentir y que por el hecho de que tengan convicciones y concepciones diferentes a las del resto de la sociedad, les sea más dispendioso el hecho de poder luchar y ser escuchados, entendidos por el Estado de Derecho que promete garantizar que se respeten cada una de esas libertades, así como expone el profesor Franco (2019)

Las relaciones sociales están unidas por valores morales que condicionan el comportamiento de las personas, tanto en espacio privado como público. La idea de libertad negativa y positiva tiene una importancia dentro de los sistemas democráticos modernos, es mediante el ejercicio de la libertad negativa que se ha podido avanzar en derechos de las minorías, es mediante el reconocimiento de que estructura básica de la sociedad no es el “padre” de los ciudadanos que podemos entender la esfera personal de los individuos; es el libre desarrollo de la personalidad y la libertad de expresión que se cultivan dentro del fuero interno de los sujetos. (p. 97-98)

Teniendo en cuenta lo anterior es de suma importancia que exista y se legitime el derecho de asociación, por el cual las personas tienen la libertad de hacer parte de la formación de grupos o asociaciones encaminadas a la consecución de fines específicos. Dándose la necesidad de cooperación social, que es la posibilidad de que las personas puedan darle un equilibrio justo con el sistema, donde el Estado de Derecho garantiza unos derechos y la sociedad cumple unos deberes, siempre y cuando no afecten su integridad;

Por lo tanto, enfocaremos nuestra atención en personas capaces de ser miembros normales y plenamente cooperadores de la sociedad durante toda una vida. La capacidad para la cooperación social se considera fundamental, pues la estructura básica de la sociedad se adopta como el primer objeto de justicia. Pero, al considerar a las personas de esta manera, les estamos atribuyendo dos poderes de la personalidad moral. Estos dos poderes son la capacidad de tener sentido de lo correcto y de la justicia (la capacidad de cumplir con los términos justos de la cooperación social y, por tanto, de ser razonables) y la capacidad de tener una concepción del bien – y, por tanto, de ser racionales. Rawls (como se citó en Franco, 2019, p. 104)

Colombia no ha sido la excepción en cuanto a lucha de clases y mucho menos en ejercer el derecho de asociación sindical, desde sus inicios ha tenido muchas dificultades para su vigencia y ejercicio y como resultado de esto en el contexto socio laboral, es visto como un riesgo, como una actividad que acarrea muchas inseguridades como el que sus miembros sean perseguidos y a causa de las muchas políticas antisindicales, es que este sector se encuentra estigmatizado porque se movilizan colectivamente por sus derechos sociales, económicos y culturales, teniendo pleno conocimiento que estas luchas tienen un sentido de lo correcto. Esto ha desencadenado que se atente contra su integridad física, dejándolos limitados para continuar con

las iniciativas de organización y protesta, dándose conflictos colectivos causados por muchos factores, uno de ellos la consolidación del modelo neoliberal, el cual se caracteriza en las relaciones laborales por la tercerización, la precariedad y la flexibilidad.

Zúñiga, Marjorie (2012) presenta algunas de las posibles causas del conflicto colectivo con las que se coinciden, unas más que otras

*Lucha de clases*¹⁵, La desigualdad en la sociedad, cada vez creando mayor brecha entre una persona y otra, alejándolos de esta manera de que todos accedan a los mismos derechos, donde el garantizarlos no debería estar condicionado por el factor económico ni estatus social. La lucha de clases encierra muchas variables que generan conflicto colectivo porque hay tanta inconformidad por como el gobierno está ejerciendo y atropellando a la comunidad en general, teniendo como recurso y derecho a protestar para que no se atropellen los derechos adquiridos. Otro aspecto está en la inequidad económica, como ya es conocida la frase de cajón, donde los ricos son más ricos y los pobres más pobres. (Zúñiga 2012, p. 207)

Se ha planteado que esta es la causa principal del conflicto colectivo, pues dentro de la relación de trabajo, si la parte más débil es explotada, su único medio para mejorar sus condiciones es luchar. Hay aspectos adicionales que se confunden en este argumento, como por ejemplo, el deseo de una determinada clase social por superar la situación de inferioridad que puede resultar en una lucha social, y la situación conflictiva que se presenta en una empresa determinada, aunque en ella los niveles retributivos y de confort físico sean superiores al promedio.

Las malas condiciones físicas en que se desenvuelve el trabajo:

¹⁵ El Estatuto laboral, en la actualidad, entiende o interpreta el conflicto sindical, como un conflicto económico, más que como un conflicto de lucha de clases. se puede identificar de estas dos formas. El Código Sustantivo del trabajo, no borra ideológicamente la lucha de clases, sino que hala de un conflicto económico.

Desde siempre se ha pensado que esta es una de las causas más determinantes al momento de generarse un conflicto colectivo, no obstante, desde 1982 expresó Ballesteros que tales condiciones influyen muy poco en el origen del conflicto. Tal afirmación se sustenta con base en el argumento de que las empresas que ofrecen las peores condiciones físicas cuentan con una clase trabajadora con los niveles más reducidos de energía, lo cual deriva en que estas personas sean menos conflictivas. (Zúñiga 2012, p. 207)

En el desarrollo de este trabajo, esta causa si es tomada como determinante para que se dé un conflicto colectivo, ya que al no tener las mejores condiciones para que un grupo de trabajo desarrolle una labor, difícilmente se podrán cumplir con los objetivos que se han trazado en el lugar de trabajo. Puede ser que se duplique el trabajo para cada uno de los empleados y tengan un bajo rendimiento y por lo tanto no cuenten con las ganas suficientes para emprender con un conflicto, esa variable no siempre va a operar porque en la actualidad en casi todos los entornos laborales hay problemáticas que generan cansancio, ya sea por las malas condiciones físicas o por la carga laboral que genera estrés y estos no han sido impedimentos para que los trabajadores se asocien y levanten su voz de protesta.

Las jornadas largas de trabajo: Esta causa no solo genera conflictos colectivos, sino que también genera problemas de salud en los empleados que se la pasan todos los días trabajando más de las horas establecidas que hasta el momento están entre las 7 y 8 horas diarias. Evidentemente al trabajar más tiempo del regulado, el personal va a tener no solo conflictos colectivos sino de salud y emocional que claramente van a afectar su rendimiento y su remuneración, que es otra de las variables de esta causa, no compensa con su esfuerzo y desgaste, por lo tanto, va a generar descontento. Se necesita que haya más incentivos en donde

primero se motive al empleado pagándole lo justo de acuerdo al tiempo extra que le dedica a su labor. La autora expone que las asociaciones han ido ganando terreno en la reducción de las horas laborales, pero sigue generando conflicto porque las garantías laborales así mismo las están reduciendo, este es un tema que merece su propio espacio de discusión, ya que en Colombia se empieza a hablar de la reducción de horas laborales, pero que hay que vislumbrar las variables que conlleva en las condiciones laborales.

En la realidad es factible observar cómo la reducción de la jornada laboral de trabajo, aunque se muestre como un logro de la clase trabajadora, no ha sido lo suficientemente significativa para disminuir los índices de conflictos colectivos. (Zúñiga 2012, p. 207)

Las malas condiciones económicas del trabajo: El factor económico en estos momentos de la vida es el causante de muchos conflictos, donde la ansiedad por estar adquiriendo o consumiendo todo lo que se ofrece en el mercado, se convierte como en una especie de libertad negativa, que por medio de la cantidad de dinero que se perciba de un trabajo, así mismo el proyecto de vida dependerá de esa libertad adquisitiva. Encontrándose la sociedad en una incertidumbre porque el empleo que ejerce, no le permite alcanzar ese ideal de vida que el consumismo ha impuesto y donde es evidente que los que trabajan más ganaran menos que los que esperan mes a mes, que ese trabajo de frutos y se quedan con una gran porción de las ganancias. No es tan simple decir que porque se tenga un sueldo bajo no se tienen aspiraciones en la vida, pero tampoco el gobierno, está ofreciendo mejores oportunidades para que la sociedad crezca y cada vez pueda acceder a una mejor calidad de vida, no se trata de que las personas sean conformistas, sino que hay necesidades no banales que si deben ser satisfechas de inmediato y se ven obligados aceptar trabajos mal remunerados, donde no se dignifica a la persona y por lo tanto el trabajo desempeñado pierde valor, creando descontento y por ende conflictos.

También se ha pensado que los reducidos niveles retributivos que ofrecen las empresas son una causa directa de los diferentes conflictos. No obstante, ello se discute desde el mismo argumento empleado respecto de las malas condiciones de trabajo. Expresa Ballesteros (1982) que las personas que perciben salarios más bajos, por lo general manejan pocas expectativas y se muestran conformes respecto al deseo de prosperar económicamente. (Zúñiga 2012, p. 208)

Teniendo en cuenta lo anterior, el conflicto colectivo en el cual entran dos fuerzas democráticamente hablando a luchar por una postura. El poder del capital, por un lado, que resulta ser político y social que tiene un instrumento fuertísimo que es la huelga. Iniciando con la etapa de arreglo directo, que hace que en la primera instancia las partes puedan resolver el conflicto de arreglo directo negociando y se prosigue a dar inicio con el fuero de peticiones o solicitudes respetuosas. Una vez sea radicado el pliego de peticiones ante el empleador, tiene 24 horas, una vez radicado puede recibir a la comisión o delegados que van a negociar.

Los delegados tienen el permiso sindical, porque se encuentran todo el día negociando. Primero son 20 días calendario que podrán ser objeto de prórroga de otros 20 días, si lo acuerdan las partes. Una vez terminado este tiempo de negociación colectiva, sin acuerdo total, el sindicato tendrá que ir a asamblea para decidir por mayoría si van a huelga o a tribunal de arbitramento.

Una vez declarada la huelga, no podrá llevarse el ejercicio huelguístico para utilizarlo en notificar al ministro ni al empleador por dos días, sin exceder los diez días (entre el día 3 y el día 10). La huelga podrá durar hasta 60 días, la única responsabilidad que tiene el empleador durante estos días, es el pago de las prestaciones sociales, pero se abstiene de pagar salario. Durante este lapso de tiempo se seguirá negociando, la finalidad es la presión. Durante la huelga no se puede

contratar a nadie para reemplazar a los que están en la huelga, si lo hacen atentan contra el derecho sindical. Solo se puede dar este tipo de casos cuando se vea afectada la vida de alguno de los involucrados.

Cuando es un servicio público esencial, tema que se trató en el capítulo anterior, se recurre obligatoriamente al Tribunal de Arbitramento, sino solamente mediante asamblea. Hay un proceso judicial especial; es un proceso de ilegalidad de la huelga, preferente, sumario y verbal. En la primera instancia el tribunal superior – sala laboral. Segunda instancia corte suprema de justicia – sala laboral. Entre primera y segunda instancia no puede durar más de 15 días legitimados.

Como se ha planteado desde un inicio, en Colombia hay normas que amparan a los derechos, como el de asociación sindical, está claro que su vulneración no es a causa de que falte legislación, sino por el interés político y económico que han buscado dejarlo a un lado para ajustar sus políticas a los requerimientos del mercado. Sin estabilidad laboral es complicado que surja y se consolide una seguridad organizativa sindical, tal cual como lo exponen Rico y Bocanegra (2018)

La clase obrera, en general los trabajadores, independientemente de su nivel de formación técnica o académica, no podrá satisfacer algunas reivindicaciones económicas, políticas y sociales hasta que el derecho fundamental de asociación sindical no sea garantizado por los Estados y empresarios de manera plena, material y efectiva y no deje de constituirse en letra muerta en las legislaciones internas, resoluciones, recomendaciones y tratados.

Rico y Bocanegra (2018), plantean que si se diera una “materialización real y efectiva de los derechos y su goce en condiciones dignas” permitiría que los trabajadores mejoren sus

condiciones sociales de vida y que las posibles formas de flexibilización laboral¹⁶, que afectan a todos los trabajadores de las distintas ramas de la producción, no sean impedimento para ese goce. Ya que la flexibilización no es para los trabajadores garantía de que mejoren su situación laboral o para que puedan tener beneficios, sino que es para desmejorar la calidad en las condiciones laborales.

Dentro de la jurisprudencia de Colombia se encuentra el Código Laboral de 1950, hoy vigente, ha sufrido modificaciones desde su expedición, entre las que se encuentran el Decreto 904 de 1951¹⁷ sobre convención colectiva de trabajo; el Decreto 1489 de 1952¹⁸, relacionado con el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical y el control sancionatorio de las organizaciones sindicales; el Decreto 2017 de 1952¹⁹ sobre tribunales de arbitramento. También se puede dar cuenta de que ha sufrido reformas en lo concerniente con la prevención de los accidentes de trabajos y enfermedad profesional, en relación con la salud ocupacional. Es notable

¹⁶ La flexibilización laboral ha sido entendida como el proceso mediante el cual se desregulan las condiciones de trabajo, convirtiendo en inestables e inconvenientes —para la mayoría de los trabajadores— los términos contractuales, de jornada y de remuneración, asuntos que anteriormente eran un poco más estables y garantizaban una mínima protección (Reyes, 2008) citado por Rico Hernández, J. y Bocanegra Acosta, H. (enero-junio, 2018). P. 79.

¹⁷ Artículo 1.º No puede existir más de una convención colectiva de trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varias vigentes, se entenderá que la fecha de la primera es la de la convención única para todos los efectos legales. Las posteriores convenciones que se hubieren firmado se considerarán incorporadas en la primera, salvo estipulación en contrario.

¹⁸ Artículo 24. Aprobar o improbar la elección de juntas directivas de los sindicatos, federaciones o confederaciones, previa comprobación de los requisitos exigidos por los artículos 388, 391 y 422 del Código Sustantivo del Trabajo y por los respectivos estatutos. En los Departamentos esta atribución corresponde a los Inspectores del Trabajo de la respectiva jurisdicción, quienes enviarán inmediatamente al Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical una copia de la providencia que al efecto profieran.

¹⁹ Artículo 1º Es de competencia privativa de los Tribunales o comisiones de Conciliación y Arbitraje, o de los organismos que hagan sus veces, el conocimiento y decisión de los conflictos o controversias que de acuerdo con la respectiva convención, pacto o fallo arbitral les corresponda dirimir a tales entidades. No podrán, en consecuencia, conocer de tales asuntos los Juzgados y Tribunales de la Jurisdicción especial del Trabajo. Caso de estarlo haciendo, pasaran dichos negocios en el estado en que se encuentren al Tribunal o Comisión correspondiente.

que estas reformas son presentadas como modificaciones a favor de los trabajadores en la defensa de sus derechos, pero es claro que muchas de estas reformas se hacen para proteger el bolsillo de las empresas y no realmente la integridad del empleado porque casi siempre deben correr con esos gastos.

Como se ha expresado anteriormente, no es que no existan normas que propendan por proteger los derechos de los trabajadores y el Código fue creado por la necesidad de ratificar el Estado de derecho, ya que dignificar el trabajo permite el desarrollo de una democracia, por eso la Constitución y por ende el CST son consecuentes con la protección del derecho en el ámbito de los derechos fundamentales, pero se sigue cuestionando que todo está en papel y casi nada en la práctica. Así lo sustenta también Ostau de Lafont de León (2017)

Desde sus primeras normas regulatorias hasta el presente, el ejercicio del derecho de asociación sindical ha sido coartado y negado por legislaciones de excepción o estado de sitio; incluso ha llegado a considerarse como una actividad subversiva. Es paradójico que hoy, casi cuarenta años después de la promulgación de las leyes que reconocen los convenios de la OIT, no se les haya dado la debida aplicación, puesto que nuestra legislación aún consagra normas que son nocivas para el ejercicio efectivo de los derechos sindicales como derechos humanos. (p. 147)

El modelo sindical del Código Sustantivo del Trabajo se caracteriza por tomar el sindicato de empresa como modelo de estructura organizativa, como abanderado en la representación sindical en la negociación colectiva; prohibir la participación en política a las organizaciones sindicales y limitar sus objetivos a la presentación del pliego de peticiones. Ostau de Lafont de León (2017) realiza un recuento sobre el modelo sindical

En 1991, cuando fue promulgada la nueva Constitución Nacional, nació un nuevo modelo sindical fundado en el contenido de los Convenios número 87 y número 98 de la OIT, ratificados por Colombia por medio de las Leyes 26 y 27 de 1976 respectivamente, los cuales no habían tenido mayor repercusión en el esquema establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, es a partir de lo consagrado en los Artículos 4, 53 y 93 de la Constitución que los convenios de derechos humanos, como los de la OIT, formaron parte de nuestra legislación, de acuerdo con el concepto de bloque de constitucionalidad. En consecuencia, el modelo sindical adquirió los rasgos de autonomía, tanto para elaborar sus reglamentos y estatutos y gozar de personería jurídica automática como para elegir a sus representantes. (p. 148)

En Colombia, legitiman a las organizaciones sindicales por medio de la carta magna, de leyes, decretos, y son escritos que reivindican su labor dentro de una sociedad, pero también hay mucho atropello por parte del Estado a los trabajadores, campesinos, urbanos. Porque la libertad sindical y los derechos inherentes a ésta se violan sistemáticamente en este país.

En el campo laboral, la reforma más reciente es el decreto 1072 de 2015, del 26 de mayo de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), en resumen, el decreto, “regula desde las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales, juntas de calificación de invalidez, entre otros”

De acuerdo a lo expresado en el decreto busca mejorar algunas condiciones laborales, en materia de derechos sindicales no los nombra expresamente a ellos, pero lo que se plantea reformar es dentro de las vías misionales del sindicato. Se pensaría que cualquier reforma que se haga estará encaminada a mejorar las condiciones laborales del trabajador. La preocupación,

entonces, es que estos cambios no se conviertan en un formalismo y en cambio se reivindique el

lugar	Naturaleza sindicato	Nº sindicatos	%	Nº afiliados	%	de un
	Privado	4.007	72,6	535.346	52,0	trabajador
en la	Estatal	1.516	27,4	493.418	48,0	sociedad.
	Total	5.523	100	1.028.764	100	

Fuente: Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), subsistema *Censo sindical*, alimentado con información suministrada por el Ministerio de Trabajo, la CUT y los sindicatos.

3.1. Perspectivas sobre la actualidad del Derecho de Asociación Sindical

El Sistema de Información Laboral y Sindical (Sislab)²⁰ en diciembre del 2017, presento un informe que contiene información, en su mayoría cuantitativa, referente a lo que se necesita conocer sobre el gremio sindical y tener medianamente un contexto actual de cómo se encuentra, es de aclarar que este informe fue publicado en el año 2018 y fue el más cercano a la fecha que refleja la realidad del sector. Una variable muy importante de este informe es el censo sindical, donde se recopiló características propias de las organizaciones sindicales. En la tabla que se presenta a continuación sobre el número de sindicatos activos y afiliados por naturaleza del sindicato, SISLAB (2017); donde 4.007 corresponde al número de sindicatos inscritos como privados y 1.516 con naturaleza estatal que corresponden al sector de Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria. Teniendo un total de afiliados de 1.028.764 personas.

Tabla 1. *Numero de sindicatos activos y afiliados por naturaleza del sindicato, 2017*

²⁰ Un sistema de información nace cuando se plantea la necesidad de tener información y se busca la manera de convertirla en conocimiento. Para responder a las necesidades que supone la información en temas laborales y sindicales, la Escuela Nacional Sindical (ENS) creó el Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab). Con este sistema, la ENS ha generado desarrollos conceptuales, metodológicos, técnicos (software) y un cúmulo apreciable de información que puede ser apropiada por las organizaciones de los trabajadores, sus dirigentes, la academia y las personas interesadas en el tema, como apoyo a los procesos de investigación y asesoría.

Otra variable o subsistema según SISLAB (2017, P. 17) la *dinámica sindical* donde se representan las acciones de movilización política o reivindicativa, el tipo de acción que más se llevó a cabo para ese año fue la denominada como jornada o manifestaciones, con un 80.10% que corresponde a 308 acciones desarrolladas en forma de mitin o mejor conocido como plantón que se puede decir que es la práctica que más se lleva a cabo en los procesos de movilización; tipo como marchas, jornadas de protesta, bloqueo de vías y toma de instalaciones que fueron las que menos se dieron. El otro 19.9 % estuvo dividido entre el cese de actividades, otras acciones y huelga de hambre que correspondieron a 76 casos.

Un tema de gran relevancia en el trabajo es el de *derechos humanos* donde se registraron en el informe las violaciones a la vida, la libertad e integridad personal. Estas definiciones van en concordancia con el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, los Convenios de Ginebra, la OIT y la Constitución Política Colombiana.

Para el año 2017, al mes de diciembre se tenían registrados 212 casos de los cuales 135, fueron por amenazas, seguido por casos de violencia denominado hostigamiento con 25 casos; los demás tipos de violación a los derechos ocurridos a causa de homicidios, atentados con o sin lesiones, detención arbitraria, allanamiento ilegal suman 49 casos y se presentó un caso de cada uno por tortura, desplazamiento forzado y desaparición. En el departamento del Cauca hubo 14 casos por homicidios de sindicalistas, ocupando el primer puesto entre 13 departamentos donde se dio esta modalidad de violación de derechos. (SISLAB, 2017, P. 22)

El *sector económico* que más se vio afectado a causa de la violación de derechos en ese año fue la agricultura, caza y pesca con 140 casos de 498, y en el que menos se presentó casos fue en el sector financiero con dos casos. Evidenciando la falta de presencia del Estado, acrecentando la desigualdad y dándose conflicto colectivo a causa de la lucha de clases porque se le estaba dando más protección a un sector y mucho menos, casi nula al otro. Otro sector bastante golpeado fue el de la educación con 106 casos. (SISLAB, 2017, P. 25)

En la *central sindical* donde más se presentó vulneración de derechos en el año 2017, fue en la CUT (Central Unitaria de Trabajadores de Colombia) con el 89,36% correspondiente a 445 casos de 498. (SISLAB, 2017, P. 26)

Los *presuntos responsables* por las violaciones del derecho a la vida, a la libertad personal y a la integridad física cometidas contra sindicalistas en el 2017 fueron 243 casos de 498, en los cuales no tenían un autor material identificado, pero 205 fueron identificados como presuntos responsables a los paramilitares y dos casos que correspondían a la guerrilla. (SISLAB, 2017, P. 27)

Es importante citar y hacer un empate con el informe presentado por parte de la Escuela Nacional Sindical para el 2019, llamado “*En 2019 siguió la violencia antisindical en Colombia. Estas son las cifras*” “en cuanto a la violación de los derechos sindicales, y darse cuenta que han pasado cuatro décadas, como lo plantea el informe, donde no ha parado esta violencia sindical y las políticas estatales cada vez son más políticas antisindicales.

La violencia contra el movimiento sindical colombiano que ha persistido por más de cuatro décadas, en el periodo reciente sigue siendo un grave obstáculo para la libertad sindical y para la defensa de derechos humanos y laborales. De acuerdo con el

seguimiento realizado por la Escuela Nacional Sindical, ENS, desde el 1 de enero de 1973 hasta el 05 de diciembre de 2019, se registraron al menos, 15.129 violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas, entre las cuales se han documentado 3.254 homicidios, 413 atentados contra la vida, 251 desapariciones forzadas, 7.424 amenazas de muerte, 110 torturas, 692 hostigamientos y 1.951 desplazamientos forzados. De los sindicalistas quienes han perdido su vida, 2.918 son hombres, 336 son mujeres. Del total 936 eran dirigentes sindicales.

En Colombia por muchos factores, casi no hay sindicatos, siendo uno muy evidente, la violencia, vale la pena citar un artículo presentado por el portal de la BBC para Latinoamérica, donde expone sobre la actualidad del sindicalismo colombiano y lo grave que significa ser líder, *“por qué en Colombia casi no hay sindicatos (y que tiene que ver eso con los asesinatos de líderes sociales)”* Artículo presentado por Pardo (2020)

...Desde la firma del acuerdo de paz entre el Estado y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia en 2016, los asesinatos de líderes sociales han aumentado y dominado parte de los titulares que se leen sobre Colombia en la prensa internacional: van más de 600 asesinatos desde entonces, según la ONU.

Pero antes de eso los líderes en Colombia ya estaban bajo amenaza, sobre todo aquellos que representaban intereses de organizaciones de trabajadores: entre 1973 y 2019, 3.300 sindicalistas fueron asesinados en el país, según la Escuela Nacional Sindical (ENS).

La violencia antisindical es una de las causas que hacen de Colombia uno de los países más peligrosos del mundo para ser sindicalista, así como uno de los que menos sindicatos tiene en América Latina, según la Organización Internacional del Trabajo...

"Desde el 2001 hasta hoy ha habido una proliferación de sindicatos, pero no de sindicalistas", asegura Alberto Echavarría, vicepresidente de asuntos jurídicos de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI).

"Eso generó lo que se conoce como el 'carrusel sindical', que es que sindicalistas que están en un sindicato crean otro para presentar un nuevo pliego de peticiones (...) Y eso, por obvias razones, ha generado factores de desconfianza e inseguridad y un debilitamiento del movimiento sindical".

El pasado 22 de febrero del presente año, Colombia recibió por parte de la Comisión de la OIT insta al gobierno a tomar medidas para que los actos de violencia antisindical se esclarezcan. En el Informe de la Comisión de Expertos de OIT que acaba de promulgarse Colombia ha recibido un reconocimiento y severas exigencias. Al tiempo que destaca esfuerzos del Estado contra la impunidad la Comisión ha expresado *“profunda preocupación por la persistente comisión de homicidios contra miembros del movimiento sindical...y observa la ausencia de datos sobre el número de condenas a autores intelectuales de actos de violencia antisindical”*. Se mencionan 14 asesinatos, 4 intentos de homicidio, una desaparición y 198 amenazas de muerte.

Respecto del derecho de huelga, la Comisión reitera que *“deben revisarse las disposiciones en servicios esenciales donde restringir la huelga, porque los criterios actuales son excesivos y vulneran la libertad sindical”*. Además, pide que *“se revise el artículo 457 del CST que prohíbe el derecho de huelga a federaciones y confederaciones”*.

Acerca de los Pactos Colectivos *“La Comisión ha constatado que, en la práctica, la negociación de las condiciones de trabajo y empleo (sin sindicatos) puede ser utilizada*

para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de organizaciones de trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de los trabajadores durante la negociación colectiva”.

En el pasado se ha recomendado no permitir pactos colectivos en empresas donde haya sindicatos, pero los voceros empresariales sostienen que dichos pactos expresan la libertad de asociación. Pero los mencionados pactos son impuestos a los trabajadores como condición para mantener el empleo y no resultan de una negociación.

Acerca de la Negociación Colectiva la OIT “*observa que el nivel de cobertura en el sector privado sigue siendo muy bajo*” y llama al gobierno a realizar “*un examen conjunto de los mecanismos de protección contra la discriminación antisindical con miras a tomar las medidas necesarias que garanticen la imposición de sanciones efectivas ante la comisión de actos antisindicales*”.

Y al tiempo que reconoce las acciones significativas tomadas por las autoridades, la Comisión insta al gobierno para que siga fortaleciendo sus esfuerzos y recursos para brindar protección adecuada a los dirigentes y sindicalistas en situación de riesgo”.

Dentro de las perspectivas actuales, es importante tener en cuenta el estudio que realiza el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Respecto al tema analizado presentaron comentarios sobre Derecho Sindicales y libertades públicas en la Observación (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109ª reunión CIT (2021), en la cual a groso modo exponen

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 16 de septiembre de 2020 y de las observaciones conjuntas de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) recibidas el 1.º de octubre de 2020, así como de los comentarios correspondientes del Gobierno. La Comisión toma nota que estas distintas observaciones se refieren a cuestiones tratadas por la Comisión en la presente observación, así como a alegatos de vulneración del Convenio en la práctica. (párr. 1)

Asimismo, la Comisión toma nota de las observaciones de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) transmitidas por la Organización Internacional de Empleadores el 1.º De octubre de 2020, que se refieren a cuestiones tratadas en el marco de la presente observación. (párr. 2)

Derechos sindicales y libertades públicas. La Comisión recuerda que, desde hace numerosos años, ha venido examinando, al igual que el Comité de Libertad Sindical, alegatos de violencia contra sindicalistas y de impunidad al respecto. La Comisión toma nota con *profunda preocupación* de que la CSI, la CUT y la CTC siguen denunciando la persistencia de la situación de violencia antisindical en el país. A este respecto, la Comisión toma nota de que la CSI, después de haberse referido al impacto particularmente alto de la violencia antisindical en los sectores de la educación, el transporte, la minería y la energía, denuncia específicamente: i) el asesinato entre enero de 2019 y marzo de 2020 de 14 líderes sindicales; ii) la comisión en el mismo periodo de cuatro intentos de homicidio, un caso de desaparición forzosa y 198 casos de amenazas de muerte en contra de miembros del movimiento sindical; iii) el asesinato el 26 de julio de 2020 de un dirigente sindical del gremio agrario; iv) el seguimiento y espionaje, entre

febrero y diciembre de 2019, por parte de agentes del ejército, de varios dirigentes sindicales y sociales, entre los cuales, el vicepresidente de la Unión de Trabajadores Estatales de Colombia (UTRADEC), y secretario de Derechos Humanos de la Confederación General del Trabajo (CGT), el Sr Humberto Correa, y v) la incapacidad del Gobierno de proporcionar una protección puntual y adecuada a los sindicalistas amenazados de muerte, procesar los numerosos casos históricos de asesinatos y otros crímenes violentos y resolver la mayoría de los casos más recientes. (párr. 3)

La Comisión toma nota de que, en relación con las iniciativas institucionales tomadas para alcanzar los resultados antes señalados, el Gobierno vuelve a destacar la importancia del Plan de Acción Oportuna (PAO), adoptado en 2018 con el fin de articular los programas de protección y recursos de todas las entidades del Gobierno encargadas de velar por la protección de los líderes sindicales, sociales y defensores de derechos humanos. La Comisión toma nota de que el Gobierno subraya también el papel relevante de la Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores, liderada por el Ministerio de Trabajo, la cual agrupa a todas las instituciones públicas pertinentes y a los interlocutores sociales. El Gobierno manifiesta que, en su reunión de 23 de julio de 2020, la Comisión Interinstitucional abordó numerosos temas relativos, entre otros, a la prevención y protección contra los actos de violencia antisindical, las sanciones contra los mismos, así como las relaciones entre las centrales obreras y la policía en el marco del ejercicio de la protesta social. El Gobierno manifiesta que ya se cumplió el 80 por ciento de los compromisos adoptados durante dicha reunión, todos tendientes a proteger los derechos humanos de los trabajadores. (párr. 9)

3.2. Conclusiones preliminares:

- Es necesario y casi inmediato que se dé un cambio generacional que permita modernización organizacional al nuevo contexto en el que se desarrolla la actividad sindical. Porque las nuevas generaciones de trabajadores no tienen conocimiento sobre el papel que juegan los sindicatos en un contexto democrático, y mucho menos que están en pro de la defensa de sus derechos como trabajadores.
- En la dinámica de los derechos humanos en el contexto sindical se debe también hacer acompañamientos para así poder reducir la impunidad y poder identificar los autores de hechos atroces y que van en contra de la dignidad humana. Se sigue insistiendo entonces en que el Estado debe tener una presencia efectiva.
- Es importante que los mismos trabajadores, incidan positivamente en el fortalecimiento del sindicalismo en Colombia, ya que se deben crear estrategias para que se dé una reforma interna donde se den procesos de afiliación, reflexión y así poder tener una modernización del sector.

CONCLUSIONES FINALES

No se niega que en Colombia hay normatividad que abarca casi todos los ámbitos de una sociedad, que en ese plano se puede pensar en un país realmente participativo y que todos los contextos gozan de las mismas condiciones y son visiblemente aceptados. Desde un principio el trabajo formuló un interrogante que plantea, en qué medida el derecho a la libertad, termina condicionando las reformas sindicales. Al ir desarrollando el análisis descriptivo se puede concluir, que reconocer por medio de una constitución y estar amparado dentro de los derechos fundamentales, al derecho de asociación dándole un valor muy importante y la libertad de asociación le da aún más ese peso jurídico quedando subsanado por parte del Estado la inclusión de este gremio en su Plan de Gobierno y tiene como demostrar que se le están ofreciendo todas las garantías para su libre desarrollo. Hasta aquí las reformas sindicales se pueden pensar que son positivas para el sindicalismo y el gremio laboral, que a ningún ciudadano se le está violando ni privando de la libertad sindical, porque puede en cualquier momento hacer parte o formar un grupo sindical.

Pero esto cambia cuando los resultados también demuestran que Colombia es un país donde hay menos personas que pertenecen a sindicatos, según la OIT solo el 4% de los trabajadores colombianos se encuentran sindicalizados; esto ha ocurrido por el trabajo benéfico que ejecuta el gobierno con el sector empresarial, dando privilegios a pocas personas, es decir que la riqueza se concentra en unos pocos y el resto de la sociedad lucha cada día para sobre vivir con lo poco que dejan los privilegiados. Al ser menos conocidos los grupos sindicales en el gremio laboral, les da libertad a los empleadores a contratar de una manera unilateral y no solo eso, crean condiciones que solo les favorecen a ellos y no a los trabajadores. Es aquí donde también da cuenta el análisis descriptivo que en Colombia está mal visto que se defiendan los

derechos y que ese liderazgo trae consecuencias muy desafortunadas como el asesinato, que cada vez más va en aumento.

No hay duda que la libertad se da para que se pidan y se aclamen las reformas sindicales, pero en su desarrollo se encuentra bloqueado por la estigmatización que le ha hecho el Estado con sus políticas antisindicales y así poder deslegitimar el proceso que se inicia en pro de la defensa de los derechos fundamentales, dejando sin piso esa libertad que se encuentra tan solo en un papel y que no concuerda con la realidad colombiana.

Al momento de hablar de reformas, si puede haber algunas reformas, pero no desde el Congreso, no es la reforma propiamente dicha que se dé mediante un trámite legislativo y político, lo que se ha dado es, reformas o modificaciones de interpretación del bloque de constitucionalidad que ha generado precedente y que, para este análisis, desde la hipótesis, esos cambios, en algunos positivos, se han dado por el concepto de Libertad, que beneficia a muchos colectivos y entre esos, al sindicato.

Es mediante el concepto de Libertad, que hay un precedente, que se ha interpretado un bloque con normas internacionales, etc., es por medio de ese concepto que se conoce un sujeto sindical que se colectiviza. Pero las reformas legislativas, las del poder público, que cumple una finalidad dentro de una estructura del Estado Social de Derecho, han sido escasas. Se tiene como ejemplo claro el Código Sustantivo del Trabajo, que, en sus características, no ha sufrido modificaciones grandes en temas legales.

Se debe insistir que, a partir del concepto de Libertad, es que se han dado modificaciones en algunos aspectos en el desarrollo sindicales, entre los cuales, por ejemplo, en el ejercicio de la democracia, en el pluralismo, en el reconocimiento de la diversidad, en la utilización de la

deliberación democrática y eso no se ha logrado mediante reformas legislativas, eso se ha llevado a cabo gracias a la interpretación jurídica.

Por eso se puede decir que hasta ahora las reformas sindicales que se han dado no son del todo beneficiosas para el gremio laboral han sido pensadas, en la comodidad del sector empresarial y no en la clase obrera. Quedando al descubierto que bajo el bloque de constitucionalidad se encuentran normas que se hacen y se adhieren al sistema jurídico y se utilizan dependiendo a que intereses esté representando, en un principio se dan los derechos, pero en el momento de ejercerlos, se está yendo en contravía del orden social. Dando cuenta esto de que las reformas con algunos casos negativos para el gremio sindical y laboral. Es por eso que los sindicatos deben seguir promoviendo derecho y no bajar la guardia en la lucha de su defensa porque al mismo tiempo estarán brindando seguridad jurídica para todos los colombianos.

Colombia tiene una reforma pendiente con la sociedad, que esta abanderada por la calidad, la cantidad de la oferta laboral y por la defensa de los derechos de los trabajadores, donde las instituciones laborales sean eficientes, sostenibles y adaptables a corto, mediano y largo plazo.

Contrario a lo que se piensa los derechos formales son desconocidos en la práctica de manera automática e instantánea con su reconocimiento formal. Si bien se tiene marco formal general a nivel de convenciones y convenios internacionales reconocidos por la constitución y legislación interna, que reconoce derechos a los trabajadores y sus sindicatos, éstos se van diluyendo en la medida en que la ley, las resoluciones y los actos administrativos se van haciendo más precisos en su aplicación.

El sindicalismo colombiano se enfrenta a una serie de elementos que dificultan su labor y más aún su expansión. Ya sea interna o externamente no es visto con buenos ojos, porque muchas veces queda relegado a que solo quiere ganar dadivas en el campo laboral y no producir.

Una estrategia de fortalecimiento del sindicato debe abordar varias áreas y acabar con los prejuicios existentes en torno a la actividad sindical a través de programas de sensibilización, información y formación orientados a la opinión pública.

A partir del cambio que se dé, dentro del gestionar de los grupos sindicales, también se puede hablar de una nueva Gestión Administrativa.

REFERENCIAS

Libros y artículos

Banrepcultural Reforma Política. (2015)

Canessa, M. F. (2007). Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. Lima: Programa Laboral de Desarrollo.

David, R. (2010). Los grandes sistemas jurídicos contemporáneos. Madrid: Aguilar

DERECHO LABORAL COLOMBIANO; Recuperado de <http://todolaboral.galeon.com/>

DERECHOS SINDICALES; recuperado de

<http://www.world-psi.org/es/issue/derechos-sindicales>

Escuela Nacional Sindical. En 2019 siguió la violencia antisindical en Colombia. Estas son las cifras. (diciembre de 2019). Recuperado de

<https://ail.ens.org.co/informe-especial/en-2019-siguio-la-violencia-antisindical-en-colombia-estas-son-las-cifras/>

"Estado liberal". En: *Significados.com*. Consultado en:

<https://www.significados.com/estado-liberal/>

FERRAJOLI, Luigi. Sobre los derechos fundamentales. *Cuestiones Constitucionales Revista*

Mexicana de Derecho Constitucional, [S.l.], jan. 2006. ISSN 2448-4881. Disponible en:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestionesconstitucionales/article/view/5772>

/7600

Franco. H. A. F. (2019). LA IDEA DE LIBERTAD EN JOHN RAWLS: un comentario a propósito de la idea de sujeto en la teoría de la justicia. Popayán, Colombia: Samava – impresiones.

LIBERTAD SINDICAL; recuperado de

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2021) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) - Colombia (*Ratificación: 1976*) Observación (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109ª reunión CIT (2021)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4059852,102595,Colombia,2020

Ostau de Lafont de León, Francisco Rafael. (2017). La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia. Bogotá: Universidad Católica de Colombia, Colección Jus laboral; no. 6

PARDO, Daniel. “Por qué en Colombia casi no hay sindicatos (y que tiene que ver eso con los asesinatos de líderes sociales). 25 de noviembre 2020. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-55060513.amp>

RAWLS, John. (2014) Teoría de la justicia. 2ª ed. México: Fondo de Cultura Económica

Reyes, K. C. (2008). Las confesiones de las confecciones. Medellín: Escuela Nacional Sindical. Recuperado de:

<https://www.ens.org.co/lee-y-aprende/lee-y-descarga-nuestras-publicaciones/condiciones-laborales-y-sindicales/ensayos-laborales-17-condiciones-laborales-vida-las-confeccionistas-medellin-las-confesiones-las-confecciones/>

Rico Hernández, J. y Bocanegra Acosta, H. (enero-junio, 2018). La libertad de asociación sindical y las dificultades para su ejercicio en Colombia: el caso del sector floricultor de exportación en Colombia. *Revista Diálogos de Saberes*, (48) 67-90. Universidad Libre (Bogotá). <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.48.2018.4714>

Saavedra Becerra, R. (2003) *La Responsabilidad extracontractual de la administración pública (1a reimp.)*. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez.

Silva, R. M. (2000). *Flujos y reflujos: Reseña histórica sobre el derecho laboral colectivo colombiano*. Santafé de Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales.

Sistema de Información Laboral y Sindical SISLAB. Reporte a diciembre de 2017. Escuela Nacional Sindical. Octubre 2018.

TORRES, M. J. E. (2019) “*la huelga y los servicios esenciales en Colombia: análisis a partir de Constitución de 1991 y la organización internacional del trabajo*”. Popayán, Colombia: Samava – impresiones.

Zúñiga, Romero. Marjorie (2012). El declive del sindicalismo en Colombia y sus consecuencias frente al conflicto colectivo. *Revista de Derecho*.

NORMAS:

REPUBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política de 1991.

REPUBLICA DE COLOMBIA. Decreto 904 de 1951 consultado en:

<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1187813>

REPUBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1489 de 1952 consultado en:

<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1296607>

REPUBLICA DE COLOMBIA. Decreto 2017 de 1952 consultado en:

<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1386719>

REPUBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1072 de 2015, del 26 de mayo de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) consultado en:

<http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unicoreglamentariotrabajo.html>

ASAMBLEA GENERAL Resolución A.G ONU n° 56 de 1983. Consultada en

<https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/RES/56/83>

REPUBLICA DE ARGENTINA. Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2013). Acción de inconstitucionalidad planteada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Central Nacional de Trabajadores (CNT) c. el Decreto núm. 16769 dictado por el Ejecutivo, 23 de septiembre de 2000, expediente núm. 35. Recuperado de:

<http://compendium.itcilo.org/es/compendium-decisions/corte-suprema-de-justicia-accion-de-inconstitucionalidad-planteada-por-la-centralunitaria-de-trabajadorescut-y-la-central-nacional-de-trabajadores-cnt-c-el-decretonum-16769-dictado-por-el-ejecutivo-23-de-septiembre-de-2000-expediente-num-35>

REPUBLICA DE ARGENTINA. Las normas relativas a la libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales en Argentina se encuentran disponibles en: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=es&p_country=ARG&p_count=1414&p_classification=02&p_classcount=95&p_first=51&p_pagelength=50

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2005). Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, 4 de marzo de 2005. Amparo en revisión 1878/2004. Segunda Sala. Recuperado de <http://compendium.itcilo.org/es/compendium-decisions/suprema-corte-de-justicia-de-la-nacion-segunda-sala-federacion-democratica-de-sindicatos-de-servidores-publicos-4-de-marzo-de-2005-amparo-en-revision-1878-2004>

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. La legislación en materia de libertad sindical y negociación colectiva de México podrá ser consultada en http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=es&p_country=MEX&p_count=729&p_classification=02&p_classcount=5

REPUBLICA DE ECUADOR. La normatividad relativa a la libertad sindical y negociación colectiva de Ecuador podrá ser consultada en http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=es&p_country=ECU&p_count=412&p_classification=02&p_classcount=15

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 87.

SENTENCIAS:

Sentencia C-574/92 (28 de octubre de 1992). Corte Constitucional. (Ciro Angarita Barón, MP).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1992/C-574-92.htm>

Sentencia C-225/95 (18 de mayo de 1995). Corte Constitucional. (Alejandro Martínez Caballero,

MP). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/c-225-95.htm>

Sentencia C - 221/94 (5 de mayo de 1994).Corte Constitucional. (Carlos Gaviria, MP)

<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1994/C-221-94.htm>

Concepto de libertad: [https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm)

[labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm)

Sentencia No. T-571/92 (26 de octubre de 1992) La Sala Séptima de Revisión de la Corte

Constitucional. (Jaime Sanin Greiffenstein, MP).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-571-92.htm>

Derecho laboral en Colombia

[http://derecholaboral2014danielagr.blogspot.com/2014/08/autonomia-del-derecho-](http://derecholaboral2014danielagr.blogspot.com/2014/08/autonomia-del-derecho-laboral-colombiano.html)

[laboral-colombiano.html](http://derecholaboral2014danielagr.blogspot.com/2014/08/autonomia-del-derecho-laboral-colombiano.html)

DERECHOS SINDICALES <http://www.world-psi.org/es/issue/derechos-sindicales>

Sentencia C- 1491/00 (2 de noviembre de 2000) Corte Constitucional. (Fabio Morón Díaz, MP)

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1491-00.htm>

Sentencia C-385/2000 (5 de abril de 2000). Corte Constitucional. (Antonio Barrera Carbonell,

M.P) <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-385-00.htm>

Sentencia C-797/2000 (29 de junio de 2000) Corte Constitucional. (Fabio Morón Díaz, MP)

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-797-00.htm>

Convenio 87: <http://revista-ideides.com/convenio-sobre-la-libertad-sindical-y-la-proteccion-del-derecho-de-sindicalizacion-1948-num-87/>

Auto 078A/99 (9 de diciembre de 1999) Corte Constitucional. (Carlos Gaviria Díaz, MP)

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/autos/1999/A078A-99.htm>

Sentencia T-568 de 1999 (10 de agosto de 1999) Corte Constitucional. (Carlos Gaviria Díaz,

MP) <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/t-568-99.htm>

Sentencia T-1211 de 2000 (18 de septiembre del 2000) Corte Constitucional. (Alejandro

Martínez Caballero, MP)

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-1211-00.htm>

Sentencia T-603 de 2003 (23 de julio de 2003) Corte Constitucional. (Jaime Araujo Rentería,

MP) <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-603-03.htm>

Sentencia SU555/14 (24 de julio 2014) Corte Constitucional. (Jorge Ignacio Pretelt Chaljub,

MP) <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/SU555-14.htm>

Sentencia C-797 de 2000 (29 de junio de 2000) Corte Constitucional. (Antonio Barrera

Carbonell, MP) <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-797-00.htm>

Sentencia C-621 DE 2008 (25 de junio de 2008) Corte Constitucional. (Nilson Pinilla Pinilla,

MP) <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-621-08.htm>