

**SINDICATOS Y CAPITAL FINANCIERO: EL CHOQUE ENTRE LAS GARANTÍAS
CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO EN COLOMBIA Y
EL MODELO POLÍTICO ECONÓMICO NEOLIBERAL**

LINA PAOLA GARCÍA GONZALÉZ

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS – SECCIONAL TUNJA

FACULTAD DE DERECHO

TUNJA – BOYACÁ

2020

**SINDICATOS Y CAPITAL FINANCIERO: EL CHOQUE ENTRE LAS GARANTÍAS
CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO EN COLOMBIA Y
EL MODELO POLÍTICO ECONÓMICO NEOLIBERAL**

ROBINSON ARÍ CARDENAS

LINA PAOLA GARCÍA GONZALÉZ

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS – SECCIONAL TUNJA

FACULTAD DE DERECHO

TUNJA – BOYACÁ

2020

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPITULO I	
Los sindicatos antes y después de la constitución política de 1991.....	23
CAPITULO II	
Aprestamientos para los análisis constitucionales y jurisprudenciales de la figura de los sindicatos en Colombia (ultimos años).....	10 57
CAPITULO III	
Análisis jurisprudencial (corte constitucional) de la legitimidad en la figura sindical en el modelo neoliberal colombiano.....	77
CAPITULO IV	
Análisis del modelo de flexibilización laboral bajo el sistema político-económico neoliberal como afectación al derecho sindical.....	116
CAPITULO V	
CONCLUSIONES.....	144
BIBLIOGRAFÍA.....	151
LISTA DE TABLAS.....	158

INTRODUCCIÓN

Para dar inicio a este trabajo de investigación, primero, haremos un análisis bajo un paralelo del pasado y el presente del derecho laboral colectivo pues resulta dicho análisis siendo reflejo de los grandes cambios en los movimientos sindicales, insumo principal del derecho laboral colectivo, pues allí se conjugan los principios y derechos de asociación, huelga y libertad sindical, estos últimos como parte de la Constitucionalización de ciertas garantías fundamentales en Colombia. Luego, no es un secreto que fue a través de la sindicalización de los trabajadores que se consiguieron conquistas laborales que hoy aún alcanzan a ser palpables para alguna clase trabajadora, sin embargo con la llegada de la globalización y la implementación de modelos económicos de corte neoliberal, esas mencionadas conquistas han ido quedando en el pasado, y ahora, aun cuando dentro de un ordenamiento jurídico, como el nuestro, contengan a nivel constitucional y legal como parte del derecho laboral colectivo, los mismo se ven acortados por fenómenos económicos, culturales y políticos.

Luego, la evolución acelerada del mundo, las comunicaciones, las empresas, el mercado, y en general del mundo, va en aumento, crecimiento, etc., esto gracias a la muy avanzada globalización, que nos ha permitido desafiar barreras culturales, religiosas, demográficas, y políticas, así, franquear todos estos límites trae como consecuencia que también las normas que rigen cada sociedad y cada Estado también hayan cambiado, así la apertura internacional del Derecho no solo se da de los Estados al mundo, si no del mundo globalizado hacia cada Estado, pero ahora no se dictan disposiciones normativas en pro de la sociedad y del hombre, ahora depende más de factores como los económicos, una propuesta librecambista invade los mercados y a partir de ellos se crean disposiciones legales que se amoldan al modelo económico capitalista adoptado por la mayoría de países desarrollados y en vía de desarrollo. Tan es así, autores como Ulrich Beck, estudian este

fenómeno de la globalización que da un nuevo orden al mundo a través de una visión *no política* dentro del marco de un Estado Nacional, y aun que es un concepto que apunta a situaciones de orden económicas o productivas y tecnológicas, las consecuencias de las mismas si son de orden político que se reflejara en como la industria misma tendrá que participar dentro de dicho discurso.

(Beck, 1998. P. 15)

Ahora, encontramos prueba de ello en la llamada flexibilidad laboral, que, a través de nuevas leyes de derecho laboral, han ido cambiando la visión de los trabajadores, empleadores y la relación laboral individual reflejándose por ende en la parte colectiva del derecho laboral, así lo expresa María Alejandra Gómez Vélez, en su artículo Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo, el cual trae

“La globalización ha traído la flexibilidad laboral y con ella la pérdida de estabilidad laboral, y para muchos, la calidad del empleo. Este cambio en las relaciones contractuales ha traído unas formas de interacción que inciden en la vida diaria de las personas, en su concepción del trabajo y en su búsqueda agobiante de construir un proyecto de vida respaldado en los ingresos que permite el trabajo, cuando lo permite.” (Gómez Vélez, María (2013). Revista diversitas - Perspectivas en psicología. Vol. 10, p. 104)

En este orden de ideas, ahora podemos resaltar distintos ejemplos, en especial dentro de Latinoamérica que adoptaron legislación laboral en pro de la flexibilización laboral, como exigencia de la globalización (situaciones explicadas anteriormente), tal como lo menciona Arturo Bronstein, al hablar de países como Argentina, Colombia, Ecuador, Panamá, Perú o México, afirmando como estos países comenzaron a adoptar modelos económicos neoliberales:

“Sin embargo, ya a partir de los años setenta un número creciente de Estados dejó de lado el proteccionismo, para adoptar políticas neoliberales y a veces inclusive ultra liberales. En este

nuevo contexto se sostuvo que la legislación laboral constituía un elemento crítico de la competitividad; razón por la cual se acentuó su cuestionamiento, el que se centraba en aspectos de la legislación aboral que consideraba rígidos. De ahí se tomó prestada una terminología que ya se había difundido en Europa Occidental unos años antes, y fue así que se comenzó a hablar de la flexibilidad laboral.”(Bronstein. 1998 Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm>)

Entonces, encontramos por ejemplo, como en la legislación mexicana en 1917, que como respuesta a reclamos más bien violentos comenzó, como fruto de la mima Revolución Mexicana, la regulación de normas laborales que reconocen derechos a la clase trabajadora; Chile crea después de los años 30 el Código del Trabajo, dicho código sería creado en Paraguay en 1961 y en 1974 nace la Ley de contrato de trabajo en Argentina y años después la ley 95 en Panamá, como reconocimiento de garantías laborales a los trabajadores.

Sin embargo, el aun cuando durante esta época aumentaron las garantías para los trabajadores, más adelante, leyes de flexibilización afectaron el trabajo en los países que las adoptaban; en Argentina la llamada Ley Nacional del Empleo creada en 1991, dio inicio a nuevas formas de trabajo, las llamadas atípicas o precarias, poniendo en jaque a contrato de trabajo tradicional, a término indefinido y con un solo empleador determinado, y para 1995 se precariza aún más el empleo creando una ley de trabajo para empleadores con pequeña empresa; luego, en 1943, en Brasil, surge la *Consolidación de Leyes de Trabajo (CLT)*, inspirado en el corporativismo italiano, y creada como la recopilación de normas anteriores, y se torna la norma esencial dentro del derecho laboral brasileño.

Sin embargo la Constitución de 1988 generó grandes cambios a la legislación laboral de entonces, y aunque en el ámbito del derecho sindical se le dio un lugar importante a la negociación

colectiva, y al huelga, pero bajo una estructura del antiguo corporativismo, dejando con poca vigencia, como nuevamente afirma Brosntein, sumado a ello las relaciones individuales de trabajo se ven afectadas por la creación de llamado Fondo de Garantías de Tiempo de Servicio, creación legislativa de 1966, una figura que elimina del trabajador la estabilidad a cambio de un pago medianamente decente pero fijo en caso de quedar cesante, ya que al libre arbitrio el empleador para despedir como a bien tuviese, además años más tarde en 1974, la temporalización del empleo flexibilizó garantías, y aunque la constitución de 1988 trata de detener la flexibilización con contratos definidos de trabajo, la estabilidad laboral de un trabajador solo comprende el término de dos años, pero dichos contratos con una duración fija solo pueden ser puestos en práctica a través de una negociación colectiva en la empresa.

Otros países como Costa Rica, han tenido reformas importantes como la creación de derecho sindicales, crear un fuero sindical, pero limitar la cifra de miembros (trabajadores) necesarios para fundar un sindicato, sin embargo para 1998, a través de actos administrativos se modifica el Código de Trabajo, y se introducen normas flexibilizadoras que terminan a partir de reformas de corte neoliberal impulsar el trabajo informal, y limitando la contratación real de trabajadores, prueba de ello son incluso las reformas procesales laborales en los años 2015 o 2016, como lo afirma Ronny Viales Hurtado en su artículo *El proceso de reforma de Código Procesal laboral: Legislación laboral, actores sociales y lenguajes de valoración. Tres elementos clave en la política socio laboral en Costa Rica, 1998-2016*, donde se hace, además, un énfasis en reformas desarrollistas y neoliberales, pero ese es un tema aparte del tratado en esta investigación. (Viales, Ronny. 2016)

Así, podemos ver un panorama dentro de Latinoamérica que tuvo, al igual que en Colombia, grandes triunfos dentro del derecho laboral, bien individual o colectivo, y también han ido decayendo dentro de las políticas de corte neoliberal, y por supuesto Colombia no es la excepción,

aquí, las conquistas sindicales, aunque a veces violentas, fueron grandes para los trabajadores, que a través de la organización sindicales consiguieron estabilidad individual y colectiva, mejoras salariales, reconocimiento de trabajo suplementario, contratos colectivos, participación activa dentro de la política del país y muchas más, como se verá dentro del cuerpo de este trabajo propiamente dicho, pero más tarde, el partidismo político, la guerra, el conflicto armado interno, entre otros factores, terminarían por dar paso al inicio del fin de los movimientos sindicales y del trabajo propiamente dicho en pro de normas surgidas pro modelos económicos neoliberales, prueba de ello, sin ir muy lejos o extendernos demasiado es la implementación del Plan Marshall, el nacimiento de la Ley 50 y la Ley 100, flexibilizadoras del empleo, de la seguridad social, y la estabilidad laboral en Colombia; bajo este panorama nuevamente y para culminar citare a Bronstein cuando nos dice que aun con las reformas se buscan espacios para libertades sindicales e incluso se han llevado reformas de la mano de los sindicatos, así como lo observa el ya citado autor Bronstein, al afirmar que si bien en diversos países se ha realizado una revisión legislativa frente a la autonomía de las organizaciones sindicales, en pro de mantener al libertad sindical, surge una *flexibilidad negociada*, donde se pretende realizar reformas de la mano de los trabajadores y no en contra de ellos, esto a través del instrumento de la negociación. (Bronstein, 1998. Recuperado de

<https://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm>)

Sin embargo, la realidad de la asociación sindical ha cambiado las conquistas laborales a través de esta pasan a ser solo parte de la historia.

Por otra parte, desde un contexto más jurídico, el derecho laboral, como una de las áreas del derecho propiamente, debe propender por el cuidado, y la defensa de los trabajadores, de forma

individual y colectiva, así, encontramos como dichos preceptos son constitucionalmente protegidos.

Tan es así, que dentro del ordenamiento jurídico colombiano, encontramos leyes tanto procesales como sustanciales para la protección del trabajador y porque no del empleador, como son el Código Sustantivo del Trabajo, que reglamenta y da las pautas para la creación, existencia y culminación de la relación laboral a partir del contrato de trabajo, como la asociación sindical sindicatos, etc., así como el Código Procesal Laboral, donde encontramos procesos ordinarios y especiales para la protección de los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, como un proceso ordinario laboral o un proceso de acción sindical. Así mismo innumerables sentencias de las Altas Cortes, han otorgado protección y garantías a los trabajadores tanto individualmente como sindicalizados.

Sin embargo, aun con este reconocimiento y dichas garantías contempladas a distintitos niveles del orden jurídico colombiano aparecen, por ejemplo, la ley 50 de 1990, que modifico el Código Sustantivo del Trabajo y temporalizo el empleo, de frente atropello la estabilidad laboral de miles de personas y flexibilizo como bien tuvo el trabajo en todos los sectores, además pocos años después, en 1993 nace la ley 100 que privatiza la salud, dificulta el cumplimiento de requisitos para acceder a la pensión, en otras cosas. Así, estas modificaciones legislativas no solo atacan al trabajador individualmente si no que repercuten directamente al derecho laboral colectivo, la excesiva flexibilización laboral no permite la utilización de herramientas sindicales, pues ahora el trabajador ni siquiera se cataloga como tal, hablamos más bien de un empleado, eso en el mejor de los casos, porque ahora la mayoría son llamados independientes, la tercerización y el uso de contratos comerciales en lugar de un contrato de trabajo, nos deja en un escenario donde un sindicato es un recuerdo de muchas pasadas, que no encaja ahora en la ofensiva neoliberal de

empresarios nacionales y en su mayoría extranjeros que acaparan el trabajo, y crean empresa y empleados en pro del progreso.

Así, la presente investigación, tiene por finalidad fortalecer teórica y conceptualmente el derecho laboral, en el área del derecho laboral colectivo, con un enfoque histórico, además de como las garantías sindicales funcionan (si lo hacen) en un sistema neoliberal y teniendo en cuenta las nuevas formas de vinculaciones laborales que van surgiendo.

Luego, evaluando y analizando los anteriores ítems dentro de la investigación, podemos llegar a hablar de ciertos fenómenos, no solo constitucionales si no sociales, que no solo impactan el ordenamiento jurídico colombiano si no los movimientos sindicales de trabajadores mediante la ley y la jurisprudencia. Así las cosas, es necesario conceptualizar, y definir términos como sindicalismo, sindicato, neoliberalismo, y a partir de estos construir una estructura más sólida del derecho laboral colectivo, su constitucionalización, y el sistema político-económico en que se desarrolla, además de cómo se da ese desarrollo.

Por otra parte, debemos situarnos dentro del contexto colombiano y teniendo en cuenta la norma superior que da dirección a la legislación colombiana, tal es, la Constitución Política de 1991, creada a partir de la Asamblea Nacional Constituyente del mismo año. Con esta constitución, se instauraron nuevas instituciones como la Corte Constitucional, y además se incluyeron preceptos como el no intervencionismo, o la libertad de empresa, y lo que ello conlleva, los cuales son rasgos de un sistema neoliberal.

“Así, debemos entender que el neoliberalismo es “un programa de reformas económicas que pretende hacer que algunos países no se rezaguen en su proceso de acoplamiento al mundo globalizado. Sin embargo, los problemas aparecen al descubrirse que no todos los países tienen capacidad para competir de igual manera, porque las jerarquías están ampliamente marcadas.

El neoliberalismo nace en los años ochenta en Estados Unidos, en donde algunos pensadores económicos de Estados Unidos, Alemania e Inglaterra, apoyados por profesionales de la economía, son contratados por organismos financieros internacionales como el FMI (Fondo Monetario Internacional) para lograr un nuevo modelo económico, modelo que terminaría por extenderse a gran parte del mundo.” (Banco de la República. (2015).Recuperado de: http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/politica/el_neoliberalismo el 08 de julio de 2018).

Luego, este modelo económico se enfrenta con el modelo que se propone un Estado Bienestar, critica radicalmente, el intervencionismo, y promueve nuevamente los principios del leseferismo, a partir de una extrema libertad e individualidad: <<dejar hacer, dejar pasar>>, dándosele prioridad a la propiedad e iniciativa privada, el Estado no debe inmiscuirse en el desarrollo económico, en la empresa y en general en la vida de las personas. Luego, un modelo tal, rompe en esa misma individualidad con extremadas garantías bajo mantos de dignidad humana, y al no poder intervenir el Estado, dichas garantías quedan sin un soporte lo suficientemente fuerte, porque aunado al modelo, situaciones como la flexibilización laboral, terminan creando o formando situaciones en las que la persona tienen muchas garantías amparadas por un Estado que no interviene pues garantías ajenas suelen tener más eficiencia en la práctica dejando de lado a la persona en sí misma.

Entonces, la flexibilización laboral, viene a ser un rasgo característico de un sistema neoliberal, presente en nuestra constitución de 1991, que proviene de cambios socio culturales y económicos nacidos en Europa como la Revolución Industrial y la Revolución Francesa, y es un reflejo de la alienación del hombre, pero ya no bajo la máquina, si no bajo el capital que es bandera de “progreso” dentro del fenómeno de la globalización.

A través del análisis del estado del arte durante la realización de esta investigación, encontramos la crítica como uno de los pilares fundamentales de esta monografía, dando así luces para poder hablar de la aplicabilidad de futuras conclusiones, así como de presentar algunas sugerencias respecto a tema de la sindicalización de los trabajadores y los modelos económicos implementados, sin embargo, los límites mismo de la monografía no permiten, quizá una propuesta más grande de transformación, en este caso frente al tema legislativo o económico-estructural frente al tema que se desarrolla dentro del trabajo, esto como limitantes que se presentan al realizar esta investigación.

De otro lado, frente a los alcances que tiene la investigación presentada como monografía, como se mencionó antes, se encuentran la aplicabilidad de futuras conclusiones, peor no transformadores si más bien como piezas que encajan dentro de una realidad dentro del contexto colombiano, basta con revisar modelos de flexibilización laboral planteados por modelos político-económicos, como el neoliberalismo, y evidenciaremos situaciones reales en nuestro país, es una aplicación similar a la que realizamos como estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás – Tunja, en un sistema modular tomasino, a través de una IDRISCA de Analítica, pero en un modelo más amplio, lo que además nos permite institucionalizar aún más este trabajo; de igual forma el tema de sugerir, o planear ideas, opciones de y para un cambio frente a la problemática presentada, va ligada a una metodología de investigación de tipo cualitativo y bajo un análisis meramente documental, no se realizará trabajo de campo, así, probablemente existirán situaciones que se escapen a las presentadas en este trabajo, pero nos moveremos siempre dentro de lo presentado y estudiado (claramente mencionado y minuciosamente establecido) dentro de la monografía.

Así, límites y avances del trabajo se dictan por las directrices mismas de este tipo de trabajo de investigación monográfico.

Luego, ya dentro del análisis del problema central dentro de la investigación, es claro que al hablar de sindicatos, sindicalismo de forma general, es necesario remitirnos al derecho de asociación sindical y la huelga, pues así como el derecho al trabajo es fundamental, es también fundamental el derecho que tiene el trabajador de exigir, solicitar y/o negociar el mejoramiento de su condición laboral, pues no por tener tales derechos, deja de estar subordinado ante el empleador, el principal surge cuando dicha subordinación esta disfrazada, a través múltiples figuras, bien contratos de tipo comercial que esconden una relación laboral, o nuevas formas de contratación laboral, donde se flexibiliza las relación laboral relevando a empleador de algunas obligaciones y restringiendo algunos derechos de los trabajadores, siendo uno de estos la imposibilidad de generar núcleos colectivizados de trabajadores, situación mencionada anteriormente como resultado del fenómeno globalización.

Así mismo, teniendo en cuenta la anterior apreciación, encontramos en contraste a un muy garantista derecho laboral colectivo, y a el neoliberalismo como parte del sistema político-económico colombiano, a través del cual se han comenzado a implementar figuras como la flexibilización laboral y la creación de la OPS, que terminan en gran parte en contratos realidad, donde se trata de disfrazar la muy evidente subordinación de una parte frente a la otra. Así, como se moldea el nuevo derecho laboral individual, si bien no se evita que se ejerzan los derechos colectivos porque si los mismos son constitucionales lejos está que su ejercicio pueda ser prohibitivo, si se ponen en desuso.

Podemos de esta forma, encontrar que existe el planeamiento dos estadios de la economía en Colombia, una formal, que atiende al modelo capitalista y dentro del cual se crea una estructura

propia dentro del ordenamiento jurídico, y una informal que no se encuentra inmersa dentro de la regulación de dicho ordenamiento jurídico, una población vulnerable, tal como lo desarrolla el modelo analítico, de Núcleos Problemáticos, de la Universidad Santo Tomás – Seccional Tunja. (Universidad Santo Tomás – Seccional Tunja, Núcleos Problemáticos, Modulo Siglo XXI, 2002. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/15675/No.%2042-47%20-%202002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)

Entonces podríamos decir, que, a través de modernas teorías económicas, que a su vez son políticas, y que son parte de nuestro ordenamiento jurídico que nace en la Constitución Colombiana de 1991, la cual emana ciertos aires lesseferistas que permiten la tan ya mencionada flexibilización del trabajo, la cual podemos observar bajo situaciones como que el llamado *empleo urbano* que si bien se desarrolla dentro del sector público y la formalidad del privado, estos mismo crean barreras que evitan el acceso a la formalidad laboral, creando así desempleo o informalidad laboral, dejándolos fuera de los círculos propios dentro de la estructura social. (Universidad Santo Tomás – Seccional Tunja, Núcleos Problemáticos, Modulo Siglo XXI, 2002. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/15675/No.%2042-47%20-%202002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)

Sin embargo, se les entrega a los trabajadores el instrumento colectivo para ser escuchados, pero se les deja de vincular mediante contratos de trabajo, y se rompe el equilibrio que debe existir dentro de una justicia distributiva la cual enmarca el derecho laboral, así, se enaltece la subordinación y se mengua más a la persona que pone su fuerza de trabajo dentro de la relación de trabajo ya desequilibrada.

Momentos claros dentro del contexto colombiano se reflejan en la Misión Chenery y la Ley 50 de 1990. La misión consistió en un estudio realizado frente a la problemática del trabajo

subordinado en Colombia, dicho estudio arrojó resultados satisfactorios frente la carga prestacional, la cual era efectiva, pero no cobijaba a un buen porcentaje de la población, y se encontró que la crisis industrial y la recesión de los años 80 eran los verdaderos determinantes de la crisis del empleo en el país, sin embargo dentro de las recomendaciones finales al estudio realizado, está la reducción drástica de la carga prestacional y los costos laborales, limitación de la pasión - sanción, modificación al sistema de cesantías y la no retroactividad de las mismas, entre otras modificaciones al sistema prestacional; además de la *privatización de la relación de trabajo*, y la tercerización a través de *contratistas independientes e intermediarios*. (Universidad Santo Tomás – Seccional Tunja, Núcleos Problemáticos, Modulo Siglo XXI, 2002. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/15675/No.%2042-47%20-%202002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)

Este tipo de recomendaciones y situaciones o procesos, terminan en su mayoría recogidas en leyes como la mencionada Ley 50 de 1990, donde como se afirma se:

*“(…) quebró la espina dorsal del Código Sustantivo del Trabajo, conquista de grandes luchas laborales del pasado nacional: la seguridad y estabilidad que implica la **relación de trabajo** como **garantía de futuro**. Esta Ley, inspirada en el “veintiochismo” de los **empleadores norteamericanos**, modifico el contrato a término fijo que no podía ser inferior a un año; posibilito los contratos a término fijo desde **1 día** hasta 3 años; para favorecer la movilidad de la mano de obra, que **circula como mercancía** de empleador en empleador”* (Universidad Santo Tomás – Seccional Tunja, Núcleos Problemáticos, Modulo Siglo XXI, 2002. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/15675/No.%2042-47%20-%202002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)

Así, observamos cómo las nuevas formas de “contratación” le quitan o le evitan obligaciones al empleador, el cual, además, ya no tiene trabajadores si no colaboradores, que en teoría laboran al ritmo que ellos mismos decidan o puedan, y dedican pocas horas al respecto, el problema en este tipo de formas de empleo es que en el fondo si son relaciones de trabajo y empieza a hablarse de contratos realidad, aunado a estas problemática laborales individuales, en materia colectiva el trabajador que tiene una relación laboral generalmente disfrazada, no tiene el acceso a instrumentos o herramientas individuales y colectivas, que como se mencionó anteriormente, con el tiempo se vuelven obsoletas no por falta de eficacia si no por el rezago de trabajadores no reconocidos como tal. Sin embargo, cabe resaltar que no solo se debe a la flexibilización laboral si a que, en muchos casos, u ocasiones se constriñe al trabajador tal vez indirectamente a no utilizar aquellos mecanismos, como hacer creer en la inutilidad de dichos mecanismos y el empleador trata de liberarse de “lidiar” con un derecho laboral colectivo elaborado, estructurado y constitucionalizado.

Pero esta mencionada flexibilización laboral, observada en los anteriores ejemplos, entran en juego, gracias a fenómenos político – económicos como la **globalización**, que lleva inevitablemente a la apertura económica que reestructura industria y por ende el sector trabajador, rompiendo con la relación laboral antes lograda, establecida, conquistada, pero ahora sin suelo suficiente donde soportarse, porque dentro del capital financiero, no existe un lugar claro para su desarrollo como parte de un derecho laboral, en una esfera de derecho social pero dentro de un Estado Neoliberal.

Así, podemos observar como el Estado protege al trabajador constitucionalmente, pero aun otorgando dichas garantías logradas en una lucha colectiva y no siempre pacifica años atrás, se torna difícil el uso del mecanismo para los trabajadores organizados en forma colectiva dentro de

un modelo de Estado como anteriormente mencionado, flexibilizando relaciones laborales individuales, quebrando la unión colectiva de los trabajadores y colocando un disfraz sobre los mismos.

Ahora bien, dentro de los antecedentes históricos, necesarios en el momento de realizar el presente estudio, para abordar el tema principal, central de esta investigación, primero debemos remontarnos no solo a inicio de los sindicatos si no del trabajo mismo siendo parte del hombre en sí mismo y por ende de la sociedad, ha sido necesario utilizar fuerza y destreza para sobrevivir, asentarse, y obtener sustento. Así, encontramos como se va forjando la idea de trabajo, y encontramos diversos autores que, en el campo político, filosófico, social, lo han definido, o enmarcado, un ejemplo es el inglés John Locke, quien, al abordar el concepto de propiedad, nos dice cómo es que a través del trabajo los hombres pueden acceder a la propiedad y de igual forma la mantienen, así:

“(...) no es menos cierto que cada hombre tiene la propiedad de su propia persona. Nadie, fuera de él mismo, tiene derecho alguno sobre ella. Podemos también afirmar que el esfuerzo de su cuerpo y la obra de sus manos son también auténticamente suyos. Por eso, siempre que alguien saca alguna cosa del estado en que la Naturaleza la produjo y a dejó, ha puesto en esa cosa algo de su esfuerzo, le ha agregado algo que es propio suyo; por ello, la ha convertido en propiedad suya. (...) Siendo, pues, el trabajo o esfuerzo propiedad indiscutible del trabajador, nadie puede tener derecho a lo que resulta después de esa agregación por lo menos cuando existe la cosa en suficiente cantidad para que la usen los demás”. (Locke, 1976. P. 23)

Luego, se hace evidente que el concepto, o definición de lo que es trabajo ha variado o ha sido interpretada de diversas formas, un ejemplo de ello, además del ya citado, es la forma en que Henri Arvon, en su libro *La Filosofía del Trabajo*, nos define el trabajo primero a través de una visión

mitológica, fenomenología, en la cual toma forma una idea en la que el hombre y el trabajo se tornan uno solo, y el trabajo refleja al mismo hombre, y el hombre se proyecta en el resultado del trabajo que con esfuerzo (gustoso) consigue, así una parte del hombre pasa y permanece al objeto creado con tal trabajo, así utiliza a Prometeo y al mismo Hércules, y teorías como la del Señor y el Esclavo de Hegel. Sin embargo, más adelante Arvon, nos muestra al trabajo desde una perspectiva más industrializada y nos dice que

“Toda organización del trabajo tiende inevitablemente separar el espíritu que manda de la mano que ejecuta. El libre juego de desigualdades naturales acaba por petrificarse entre los opresivos límites de la jerarquía social”. (Arvon, 1965)

Ahora, con los nuevos cambios que va sufriendo la sociedad, concepto o ideas de lo que es Trabajo también van cambiando, y con la llegada de la Industrialización, la el trabajador tendría un papel diferente, pues ahora el trabajador se encuentra alienado bajo la máquina, y serán los modelos fordistas y tayloristas, hombres, mujeres y niños llegan masivamente a las ciudades en busca de trabajo en grandes empresas, pero dicho trabajo ya no dignificaba al hombre, ni existía fruición en el desempeño de una labor, pues ahora solo movimientos repetitivos, constantes y que no creaban una totalidad o unidad si no pequeñas partes de un todo, definían lo que era trabajar, así como largas jornadas, y la búsqueda de mayor producción dentro de las empresas, disminuyeron la persona del trabajador, y es en este punto donde comienza el nacimiento de organizaciones obreras o de trabajadores, que unidas a ideas de socialismo y comunismo, que a pesar de tener varias corrientes (no todas violentas ni todas en busca de negociar), sin embargo son estas ideas, las que construyen la noción de derechos para el pueblo, el trabajador, la explotación por parte de la burguesía opresiva y el empleador, y tendrían grandes repercusiones en la creación

de distintas ideas dentro del origen y desarrollo de los sindicatos, esta época será denominado como el capital industrial.

Dentro del desarrollo de este momento revolucionario para entender el nuevo trabajo, encontramos ejemplo de grandes movilizaciones por los derechos y el mejoramiento para el trabajador, dando origen a distintos tipos de sindicalismo, uno de ellos es el llamado movimiento ludista, originado en Nottingham, como se afirma en el Historia del Movimiento Obrero, haciendo referencia a la destrucción de telares por parte Ned Ludd dentro de una fábrica, situación que más adelante originaria los sindicatos a través de los cuales se empezarían a dirigir quejas ante los industriales, quienes comenzaron a ver a los sindicatos como enemigos del capitalismo. (Federación de Trabajadores Camioneros, Argentina. Recuperado de <https://studylib.es/doc/4473200/historia-del-movimiento-obrero>)

Así, la creación de maquinaria que necesita ser dirigida y manejada por obreros, crea una más alta demanda de mano de obra, y también influencia la creación de movimientos sindicales, dando origen a una nueva clase social, el proletariado, conformada por una excesiva cantidad de personas, migrantes, de distintas religiones, con diferentes idiomas, crearon una creciente clase que bajo el yugo de la burguesía estaba sometida y explotada, como mencionan Héctor Zapirain, Ignacio Zubillaga, Gabriel Salsamendi, citando Hobsbawm, quien a su vez nos recuerda la época de la Revolución Industrial, marcada por la pobreza y vulnerabilidad en la que se encontraban los trabajadores, frente a sus precarios salarios, y la explotación de mujeres y niños, por mencionar algunas de las problemáticas surgidas en la época. (Zapirain, Zubillaga, Salasmendi, s.f. p. 14)

Esta clasificación entre los dueños del capital y quienes con su fuerza de trabajo lo construían, crean un tensionaste ambiente, un naciente sentimiento colectivo de cambio, de lucha que se apoyaría en las ideologías anarquistas y sindicalistas, dando paso a distintas corrientes del

sindicalismo en sí mismo, en solución a una cuestión social. Luego, las condiciones salubres en de las ciudades en los barrios obreros eran inhumanas, y el individualismo cerrero presente en la sociedad de la época, respaldado por una ideología liberal, dicho individualismo se da, en tres estadios –afirman Zapirain, Zubillaga y Salasmendi, citando ahora a Alonso Olea - un *individualismo político*, desarrollado en dos momentos, una *económico* basado en las ideas liberales que debían regular las relaciones entre el Estado y sus ciudadanos, ejemplos de dicha ideología es la Ley Chapelier (como lo menciona Olea), creada para evitar la creación de grupos obreros o trabajadores; de otro lado el encontramos el *individualismo político* desde un punto de vista *jurídico*, haciendo referencia a las leyes propias de regulación económica, como aquellas normas sobre el trabajo, la libertad de mercado y especialmente aquellas que permiten la intervención en el desarrollo del modelo económico. (Zapirain, Zubillaga, Salasmendi. s.f. pp. 16 – 17)

Luego, el individualismo jurídico se presenta como el dogma de la autonomía de la voluntad y de la abstención normativa, especialmente en materia contractual. La regla de la autonomía de la voluntad (esencia del código Civil de Napoleón) y la libertad contractual reposa a su vez sobre el principio de la igualdad formal ante la ley, así frente a las insuficiencias del liberalismo reinante para dar respuestas a los nuevos fenómenos y a la creciente inquietud social, surgen voces críticas que promueven e impulsan acciones tendientes a corregir los males que sumían a las clases pobres. Situación social que a los ojos de éstos era éticamente “escandalosa”, de allí, verbigracia, la idea de promover la creación de una “legislación obrera”.

Luego, bajo este contexto, encontramos un posible choque constitucional respecto a aquellas garantías al trabajador sindicalizado, y las nuevas formas de empleo que a través de modelos económicos que nacen del capital industrial y que ahora se enfocan en el llamado capital

financiero, entonces, surge la pregunta por la cual nace esta investigación, **¿las garantías constitucionales de derecho laboral colectivo entran en contraposición con el modelo político económico de la ofensiva neoliberal reflejado en el declive de los sindicatos en Colombia?**

Así, surge la necesidad imperativa de conocer, como paso a paso se ha dado un avance con pasos de gigante en un modelo económico y un retroceso aún mayor en los trabajadores, donde la Justicia Distributiva resulta no ser justa, argumentando tal declive en otros sujetos parte de la sociedad a la que se adaptan los papeles de cada uno de dichos sujetos, pero su persona queda reducida y aislada con herramientas que se tornan complejas de implementar y usar, es lo que ocurre con el Derecho Colectivo Laboral en Colombia y es lo que mostraremos a través de su historia a continuación.

I. LOS SINDICATOS ANTES Y DESPUÉS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991

La historia de los sindicatos en Colombia será tratada a continuación en dos momentos, el primero antes de la constitución de 1991 y el segundo después de su promulgación, así, podemos iniciar diciendo, que frente a una etapa anterior al 91 es un buen punto de partida los años comprendidos entre

“(…) 1855 a 1920 cuando aflora el Periodo Industrial en Colombia y el Movimiento Sindical logra consolidarse sobre bases sólidas” (Hernández, 2004, p. 60)

Para empezar, se hace necesario tener en cuenta, como lo hace Francisco Hernández Valderrama en “El Sindicalismo en Colombia, implicaciones sociales y políticas”, la transición económica que a lo largo del siglo XIX e inicios del siglo XX vivió Colombia, pues a partir de la misma, se dio inicio a los primeros grupos sindicales en el país y distintas formas de ver a estos grupos, pues en ocasiones más que con la idea de perseguir derechos para los trabajadores se pudo notar o identificar un retardo en el progreso de la industria nacional, y un fracaso de la clase obrera en el periodo Republicano, esto hacia 1854. Sin embargo, bajo este contexto el hoy departamento de Antioquia dio inicio y comenzó a desarrollar la industria dentro del país.

Luego, ya dentro de un periodo industrial, el país sufre un crisis económica en 1860, que desemboca en la creación de la Constitución de Río Negro de 1863, de tinte liberal dio paso a los Estado Unidos de Colombia y como es evidente a una organización territorial federal, en teoría descentralizada y desconcentrada; a pesar de este modelo, económicamente el sistema era centralista, y la época de la llamada Regeneración surgió y trajo consigo la consolidación de una estructura financiera, nacieron los primeras entidades bancarias y empresas como la Cervecería Bavaria surgieron en Colombia (1889), entre otros cambios, como el cambio de

Constitución, pues el poder en manos de los liberales radicales dentro de un estado federado genero constantes descontentos que desembocaban en guerras civiles entre estados federados y finalizo el tiempo del Olimpo Radical en el poder.

Nace entonces la Constitución de 1886, de ideología conservadora, y la Regeneración liderada por Rafael Núñez, centralizó el Estado, que ahora sería unitario, el poder estaría dividido en las tres ramas: ejecutiva, legislativa y judicial, se rompe con la secularización (separación entre Estado e Iglesia), exilio a liberales y guerras posteriores trajo consigo este cambio de gobierno.

Un ejemplo de ello, fue el descontento que creó una brecha aún más amplia entre liberales y conservadores, que terminó desembocando en la Guerra de los mil días (1889-1902), para acabar la hegemonía conservadora, durante la cual el cambio de gobiernos, las conspiraciones partidistas internas, la sublevación por el librecambismo, entre otras situaciones generaron el protagonismo y direccionaron la guerra que se dio por terminada con la Paz de Wisconsin; sin embargo a pesar de esta cruenta guerra, a finalizar, el país reactivó su economía y se potenció la industria nacional.

Es de importancia resaltar que a pesar de esta situación político-económica fue a finales del siglo XIX que se dio el fenómeno cafetero y fabril, y así mismo comienza el nacimiento de Asociaciones de Trabajadores y Sociedades de Mutuo Auxilio, dándose inicio a las primeras agrupaciones de trabajadores, esto inicialmente con una expectativa de tono religioso mas no sindical, en razón a lo que conocemos como sindicalismo.

Así, se va haciendo evidente o notorio cómo la situación ideológica dentro del marco político – económico, toca toda fibra dentro de la sociedad, y por supuesto las bases de la misma como es no solo la industria si no el trabajador, la guerra limitó la economía, pero su término impulsó la economía del país y con ella a los trabajadores que poco a poco fueron siendo reconocidos como asociados por el Estado, pues aunque desde mediados el siglo XIX, en 1848, se inició la creación

de Sociedades Democráticas Populares, que aunque desdibujaban un poco la orientación gremial, permitieron la asociación de los obreros, artesanos, etc., ejemplos de ello pueden ser las mencionadas por Francisco Hernández Valderrama, cunado menciona a la Sociedad Democrática de Medellín de 1851, o la Sociedad de Mutuo Auxilio de Cúcuta de 1882, cuales pretendían ser un apoyo social para aquellas eventualidades que presentaran los socios; en ese mismo sentido menciona el autor a la Sociedad de Socorros Mutuos de Manizales en 1889, entre otras mencionadas por Hernández Valderrama, así:

“En 1.895, lanzan en Ocaña la Sociedad Cooperativa Fraternal. En 1.899, aparece en Barranquilla la Sociedad de Mutuo Auxilio. Estas últimas corresponden a la moda iniciada en el sentido de crear Asociaciones destinadas a facilitar a sus asociados créditos y ayudas frente a contingencias de salud, educación o para laboral.” (Hernández. 2004. P. 69)

Sin embargo, encontramos en contra posición que autores como Marcel Silva, afirman que esas asociaciones no son el inicio de los movimientos sindicales, pues no reúnen los requisitos propios de un Sindicato aun cuando exista *ayuda mutua entre los sujetos parte de la organización*. (Silva, 2005. p. 47)

Luego, para 1904 Rafael Uribe, como partidario del socialismo en el Estado,, pero de un socialismo de arriba hacia abajo, se convirtió en precursor del derecho laboral colombiano, pero sin que creyese necesaria a creación de un partido obrero, pues el partido liberal era capaz de abarcar todas las aspiraciones de los trabajadores; sin embargo, encontramos que, en 1906, luego de la guerra y la reivindicación económica del país, se reconoció personería jurídica por parte del Estado, al primer sindicato, el Sindicato de Tipografía de Bogota, y más tarde para 1930 ya existía reconocimiento a más de 99 grupos y organizaciones sindicales; sin embargo, encontramos que aunque fue hasta el siglo XX que se dio este tipo de reconocimientos, en el siglo XIX se crearon

las normas de reconocimiento de dichas asociaciones sindicales, tales como la Ley 62 de 1888 o la Ley 65 de 1890. (Silva. 2005)

Aunado a lo anterior, encontramos el nacimiento y regulación de figuras propias del derecho laboral colectivo como lo es la huelga, la cual es definida por Manuel Javier Báez Almanza como: “*la cesación del trabajo de los empleados*”, con el fin de presionar al empleador, para obtener mejoras en las condiciones de los trabajadores, seguridad, salario, prestaciones sociales, entre otras. En este orden además afirma el citado autor que:

[...]El derecho a la huelga es una de las mayores conquistas de los empleados en los siglos XIX Y XX, puesto que antes de estar permitida la huelga, los trabajadores no solo no tenían forma de presionar y obtener cambios de su patrono, sino que por ser un delito, eran sujetos de la acción de las autoridades o de personal contratado para acabar por la fuerza con la huelga (normalmente llamado esquirols o rompehuelgas). [...]” (Báez, 2017. Pp. 2-4)

Ahora, en Colombia la figura de la huelga comienza luego del nacimiento de la industria y el aumento de la economía, primero en enero de 1918 en el puerto de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta, a raíz de lo cual se crea la primera norma que regula el ejercicio de la huelga, esta norma fue el Decreto 002 de 1918, que contempla la despenalización de la huelga, prohíbe los comités de huelga permanentes, sus representantes de los huelgas deberían ser trabajadores de la misma empresa y si no se encarcelaría a quien violara la disposición, y no se permiten los extranjeros participando en las huelgas.

Encontramos por Francisco Hernández Valderrama como se ejerció y se caracterizó la huelga en Colombia, afirmando que, se convirtió en una herramienta de *acción sindical*, en la medida que los trabajadores sindicalizados y en huelga fuesen irremplazables, logrando éxito con la huelga, es decir *trabajadores especializados*. Así, afirma Hernández:

En todos los países antes de que surja la protección estatal al Movimiento Obrero, son los trabajadores calificados quienes tienden a sindicalizarse primero y más efectivamente; y lo hacen generalmente alrededor de sindicatos gremiales.” (Hernandez, 2004. P. 66)

Luego, citando nuevamente a Marcel Silva, encontramos como los sindicatos en Colombia se sumergen bajo los ideales socialistas y es cuando se funda el partido socialista en 1919 bajo un *socialismo moderado*, enemigo de la explotación laboral, los monopolios empresariales, pero no en contra de la propiedad privada. (Silva, 2005. p. 52)

Ahora, ya que los sindicatos comenzaban a conformarse, y a hacerse sentir, el Estado, a través de leyes como la 78 de 1919 y la 21 de 1920 y gracias al ejercicio de los mismos líderes sindicales, bien utilizando o aplicando, los mecanismos establecidos como el arreglo directo y la conciliación o el arbitramento, viéndose como un avance del proceso de negociación entre trabajadores y empleadores, también se vio como una forma de preparación previa para el patrono respecto a una futura huelga, sin embargo, comenzaron a surgir múltiples levantamientos de trabajadores de distintos sectores de la industria y la economía colombiana en la década de los años veinte, como la huelga de trabajadores frente a la Tropical Oil Company en 1924, cuando los trabajadores exigían que un aumento de sueldo por jornada trabajada a la empresa canadiense, que accedió, pero después de unos meses incumplieron el acuerdo, los trabajadores entraron en una poco pacífica huelga, pero ni la empresa ni el gobierno cedieron, desterraron a más de 1000 trabajadores y capturaron al principal dirigente del grupo obrero, Raúl Mahecha. Luego, en 1926 con la Huelga de trabajadores de la ferroviaria del Pacífico presentan un pliego de peticiones ante el general Vásquez Cobos, pero ante la negativa para negociar se da inicio a una huelga que culminó dando a los trabajadores un salario justo por ocho horas de trabajo y el reconocimiento del descanso dominical; sin embargo, puede decirse que el más memorable hecho huelguista a través

de la sindicalización de trabajadores en el país, es la Huelga en las Bananeras el 5 y 6 de diciembre de 1928, donde los trabajadores la United Fruit Company, iniciaron la huelga debido a que no obtuvieron respuesta por parte de la empresa ni el gobierno respecto al pliego de peticiones que habían pasado con anterioridad, esto según la empresa porque no tenían una vinculación directa bajo contrato de trabajo con ninguno de los trabajadores, esta situación se presentaba debido a la las formas de subcontratación que tenía la empresa, es decir ellos realmente no tenían a esos trabajadores como propios, pues eran terceros quienes contrataban, por lo cual dentro de las peticiones se solicitaba, un contrato de trabajo colectivo; además no se respetaban los descansos dominicales, tampoco se les pagaba un salario como tal, sino por “trabajo cumplido”, y se les daban vales solo cambiables dentro de la misma empresa, finalmente y tras múltiples brotes de violencia, los trabajadores fueron citados para un encuentro con el gobernados del Magdalena, el único funcionario que se suponía estaba dispuesto a hablar y negociar con ellos, pero como lo menciona a continuación Mauricio Archila:

“Como no llegaba, los ánimos se fueron exacerbando, tanto entre manifestantes como entre soldados emplazados en el sitio. Es en este punto del recuento cuando la ficción reemplaza los vacíos de la memoria: que los soldados estaban bebidos, que los trabajadores también; que algunos gritaron consignas patriotas; que no, que vociferaron agresivamente abajos a la multinacional y al gobierno; que desconocieron la orden de desalojo; que nunca la hubo; que la primera bala no la dispararon los militares; que murieron muchos, no sólo nueve; que fueron cientos, cuando no miles; que los llevaban en trenes al mar; en fin, que fue una masacre preparada; no, que fue resultado de las circunstancias(...)” (Banco de la Republica, 2017. Recuperado de <http://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-117/masacre-de-las-bananeras-diciembre-6-de-1928>)

Ante esto, no termino creándosela tan temida revolución, y fue el liberalismo reformista el que tomo el poder e impulso el derecho laboral que ay estaba aquí, que no se iría, y no se pacificaría sin verdaderas soluciones para el trabajador colectivo colombiano.

Encontramos así que el país pasa en esta época por cambios políticos y económicos, pues el liberalismo usa como bandera la masacre de trabajadores durante un gobierno de hegemonía conservadora que estaba presionado por el gobierno americano; esto junto a las fuerzas de un naciente socialismo, donde unos más radicales que otros, pero dispuestos todos a cambiar el norte económico y político del país, es allí donde Marcel Silva muy acertadamente nos lleva a que:

“La complejidad del momento histórico en desarrollo del derecho laboral sólo se puede abordar dentro de ese proceso de polarización de fuerzas y únicamente parecerían estar por fuera los liberales <<civilistas>>” (Silva, 2005. P. 56.)

Más adelante, luego de las insurrecciones de los años 20, el caudillo liberal Jorge Eliecer Gaitán dando voz al pueblo trabajador y todas las movilizaciones llenas de inconformidad por parte del pueblo, lleva de la mano al partido liberal que parece ser la alternativa más indicada para dar orden y justicia social en el Estado colombiano, pues el socialismo revolucionario siempre mezclado con ideas putchistas generaba focos algo violentos y una izquierda demasiado insurrecta o un conservadurismo llevado por los hilos imperialistas de Norteamérica ya no eran bien recibidos dentro del pueblo; sin embargo, el partido comunista, se reorganiza, centraliza y deja de lado su violento pasado, pues ya no militaban en el cualquiera que deseaba la insurrección, como cuando se seguían las directrices de la Internacional Comunista, pilar de los partidos socialistas democráticos.

Hasta ahora, ha sido evidente la importancia del partidismo político en Colombia y como el mismo se refleja en la forma en que se abordó la problemática laboral, surgida del modelo y nuevas

formas de soportar la economía colombiana, prueba de ello el surgimiento, de la que llama María Alicia Cabrera Mejía, Segunda República Liberal. Lo impensable sucedió, y luego de 30 años de un conservadurismo permanente, el partido liberal llegó al poder de la mano de Enrique Olaya Herrera, el partido conservador perdió votos que al liberal le valieron ganar las elecciones, pues la a Gran Depresión en EE.UU. que afectó a Colombia de una forma devastadora, el país endeudado con empréstitos extranjeros, y empresas privadas que quebraban dejando trabajadores en la calle, permitieron el ascenso de un partido que traería radicales cambios al país en los sucesivos gobiernos que vendrían por 16 años.

Así, en 1931, en el gobierno de Olaya, quien debió hacer frente a las consecuencias de la Gran Depresión –iniciada con el llamado Martes Negro- y que trajo desempleo, inflación, y desvalorización de la propiedad y por supuesto del trabajo y los trabajadores, vio la luz la ley 83 que regulaba el reconocimiento de los sindicatos de los trabajadores dentro de Estado colombiano (sumergido en una industrialización devastada por la caída económica mundial), en esta ley se les concedió personería jurídica, derechos patrimoniales, la capacidad de realizar contratos de trabajo colectivo, se les clasificó y definió, se prohibió la participación política de los sindicatos; es así como comienzan a existir niveles dentro del sistema de asociaciones sindicales, tales como los gremios, las federaciones y las confederaciones, y surge el nacimiento de un Estado proteccionista.

En este modelo de Estado de Derecho, llega la llamada “Revolución en Marcha” del gobierno, también liberal, de Alfonso López Pumarejo, que traería consigo un liberalismo social, profundizando en la industrialización del país, la obligación social de propietarios y empresarios, y la no aceptación de latifundios improductivos con la función social de la propiedad como bandera de un gobierno proteccionista (como su antecesor) e intervencionista. Con estos pilares soportando su mandato, era claro que ahora el pueblo, el proletariado, y por supuesto los trabajadores

organizados, sindicalizados, jugarían de forma reconocida y por supuesto legal el papel social y político que siempre buscaron, pero ahora era el tripartismo, necesario dentro del derecho aboral el que les permitía o daba el acceso a una participación que más tarde se institucionalizaría.

Sin embargo, las directrices que regían dentro de partido comunista que seguía fielmente el norte indicado por el PCUS, mantenían una posición radical frente al partido liberal y claro ante el gobierno que veía a un burgués en las filas del proletariado, y por ende un naciente fascismo, en contra del cual se luchaba de extremo a extremo de Europa, y por lo cual debían crearse frentes populares pues a pesar de sus múltiples esfuerzos ese fascismo avanzaba y debían crearse las alianzas necesarias para contrarrestarlo, así, aun cuando este marcado comunismo no estuviese desacuerdo con social demócratas o burgueses antifascistas, por no ser reaccionarios reales, terminarían por unirse a ellos, lo cual en Colombia desembocó en que en 1935 en la creación de la Confederación Sindical Colombiana, que sería reconocida como persona jurídica más tarde por la resolución ejecutiva No.271 de 1937, así lo expresa Marcel Silva:

“Este cambio de táctica del partido comunista va a permitir a fundación de la nueva central obrera, labor que no se había podido concretar un año antes. En efecto, en el primer congreso nacional del trabajo reunido, a partir del 11 de agosto de 1935 se propuso la creación de la <<Confederación Sindical Colombiana>>pero por divergencias en la composición del Comité Confederal, salieron elegidos dos. Ya en marcha el <<Frente Popular>>, en el segundo congreso nacional del trabajo, convocado en Medellín, a partir del 7 de agosto de 1936, se logra fundar la Confederación. “(Silva, 2005. p. 77).

Pero, a pesar de esta nueva era liberal en el país, y de al fin tomar y mantenerse en el poder, el partido comienza a dividirse, y personajes como Jorge Eliecer Gaitán crean nuevas banderas políticas como la UNIR, pero finalmente el lopismo con sus propuestas sociales y la creación de

nuevas leyes que protegían realmente al pueblo, termina por absorber los pequeños intentos de disidencia de partido liberal, sin embargo, se tenía la carga de que aun con la existencia de la ley 83 de 1931, los trabajadores querían reivindicaciones, atención verdadera, libertad sindical, sin embargo, dicha norma también incluía muchos requisitos, solo se permitía la asociación dentro de un sindicato con personería jurídica, ; a pesar de estas intermitencias de parte y parte, la gran mayoría, si no es que todas, las movilizaciones y huelgas realizadas y reconocidas por los sindicatos, fueron exitosas, como la huelga de petroleros de Barrancabermeja en 1935; aunado a ello, surgió la confirmante reforma constitucional de 1936 otorgaba valor constitucional al trabajo, a huelga y el derecho de asociación, así mismo trajo reconocimientos en materia de seguridad social, tema que era supervisado por la OIT, de la cual Colombia hace parte desde 1919 y por lo tanto ha ratificado a lo largo de los años múltiples acuerdos y convenios, obligándose a su cumplimiento; además, como afirma Marcel Silva, esta reforma reflejaría el nuevo norte económico de país:

El artículo 32 es quizás el mejor señalador del nuevo rumbo de Colombia en materia económica y social:

“El Estado puede intervenir por mandato de la ley en la explotación de industrias o empresas públicas y privadas, con el fin de racionalizar la producción, distribución y consumo de las riquezas o de dar al trabajador la justa protección a que tiene derechos” (Silva, 2005. p. 82)

Sin embargo cabe resaltar, que una de las mayores preocupaciones dentro de la reforma, y debido al ahora intervencionismo del Estado en la propiedad, no era la constitucionalización de la huelga consagrada en el artículo 20 y que al igual que la asociación sindical ya está legalmente reconocida, si no el ataque a los improductivos latifundios en el país, y el tema de expropiación de tierras, que soportaba también en leyes como la ley 200 de 1936, siendo esto ejemplo del nuevo

modelo económico que pretenden implementar el Estado colombiano, así se menciona dentro del Boletín No. 6 del Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y DIH en septiembre de 2005, pues se afirma que dentro de la “*Revolución en Marcha*”, y a través de la ley 200 de 1936, se reconoce la *función social* que debe tener la tierra, donde existió la posibilidad de expropiación sin indemnización al propietario, con el fin de cultivar dichas tierras, así mismo los baldíos pasarían al llamado colono.

Ahora bien, siguiendo nuevamente a Marcel Silva, podemos afirmar, parafraseando al mismo autor, que ese mismo año (1936) se constituye la Central Sindical de Colombia, que pronto sería la Central de Trabajadores de Colombia (CTC), pero ahora era la Confederación la que dictaba las directrices para el inicio, desarrollo y terminación de las huelgas y movilizaciones de los trabajadores, lo cual se hizo aún más evidente en la época de la prohibición. Ahora la organización sindical estaba politizada, y los trabajadores organizados eran escuchados dependiendo de lo que conviniese o no al gobierno, entonces probablemente tenían razón aquellos radicales que no querían burgueses en las filas obreras, pues la mejor forma de limitar libertades innatural o consagradas, es consagrando ordenes, clasificaciones, condiciones, ya no eran reconocimientos sino instauraron de muros limitantes, tan es así que huelgas posteriores como la los trabajadores de Troco en 1938 terminaron en la muerte de trabajadores nuevamente, pues la USO (Unión Sindical Obrera) no tenía el apoyo de la Confederación, sin embargo, en la huelga de FEDENAL de 1937, el presidente si interviene y luego de enfrentamientos entre huelguistas y esquirolas se llega un acuerdo favorable, pues a economía nacional se paralizaba si la arteria principal de trabajo del país en el Rio Magdalena se inmovilizaba, esto evidencia de un sindicalismo político.

Allí el partido liberal se dividió, y el lopismo le dio la espalda a caudillo Gaitán, impulsando la reelección de López, lo que otorgaba al ejecutivo el control de los sindicatos de trabajadores

colombianos, y los mantenía a raya. Más tarde surgió el gobierno de Santos Montejó que se caracterizó porque el marco económico quedó enfrascado dentro de las consecuencias directas de la Guerra Mundial, y además:

“(…) frenó el proceso y permitió que se consolidaran las aceleradas conquistas revolucionarias. Básicamente un moderado en asuntos económicos, Santos representaba un giro hacia la derecha, después del reformismo activo de Alfonso López. En el campo internacional, la diplomacia colombiana se vertió aún más hacia los Estados Unidos, y Colombia fue considerado el país modelo de cooperación con Norteamérica.”(Banco Nacional de la República. 2017, Recuperado de http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php/Eduardo_Santos_Montejó)

Sin embargo, el tranquilo panorama cambió en 1942 cuando fue reelegido López Pumarejo, pues tras el intento de golpe de Estado de 1944, y en estado de sitio, nació el Decreto 2350 del mismo año y la ley 6 de 1945. Estas nuevas normas traerían, según quienes las instauraron, modernización, sistematización, se cambió del sindicato de industria al de empresa (reclasificación de los sindicatos) se crea el fuero sindical y prohíbe la sindicalización de empleados públicos, y se adopta el contrato colectivo, igualándolo a la convención colectiva (pactos) y diferenciándolo del contrato sindical, el cual era típico. Así, nuevamente una legalización de parámetros para el funcionamiento y desarrollo de los sindicatos, creaba nuevos muros, barreras o límites a los movimientos sindicales, forma de evitar darle fuerza al movimiento obrero, por el cual el movimiento gaitanista no estaba de acuerdo con esta nueva normativa. Se vio como una canalización de múltiples conflictos sociales el nacimiento de este estatuto laboral (ley 6 de 1945), pues además restringía el esquirolaje (posición favorable a los sindicatos) y no aparecían figuras determinantes que limitaran a los sindicatos, pero la ley misma bastaba para esto, pues ya las federaciones, al igual que aquellas actividades que estuviesen dentro de lo que se considerara

servicio público no podían entrar en huelga, y sindicatos como FEDENAL, triunfantes en otros años comenzaron a convertirse en fantasmas; aunado a ello ahora el concepto de empresa sería la columna vertebral de la sociedad económica del país, y entonces en esta ley nos abría a un nuevo modelo económico:

“(...) se halla plasmado el tránsito del modelo de importación-exportación al de desarrollo hacia dentro con el intervencionismo del Estado.

Dentro de esta concepción la célula de la sociedad sería la familia, el municipio y la empresa. Sobre esta última se estructura la economía nacional y la protección a las empresas mediante medidas como su financiamiento a través del Instituto de Fomento Industrial, o la discriminación arancelaria.” (Silva, 2005. p. 100)

Pero esta nueva visión económica, no era ni nueva ni de invención colombiana, una copia del nuevo modelo norteamericano invadía el Estado colombiano, y no se trataba de mejorar salarios e impulsar la empresa, era condicionar y explotar de una manera mecánica el trabajo del hombre, el taylorismo, hijo del capitalismo, implementado por grandes empresarios americanos como Henry Ford tocaba nuestras puertas unos años antes de ser legalizado con la Ley 6/45, pues para 1943, como lo narra María Alicia Cabrera:

“La Good Year importaba maquinaria vieja, pero en materia de ideas las traía nuevas, que las probaban aquí antes de implantarlas allá. Trajeron el <<taylorismo>>, sistema que media los tiempos, los movimientos y, si un obrero tenía un tic, encontraban la manera de que le sirviera para producir más”. (Cabrera, 2005. p. 47).

Más tarde, otro golpe esperaba al sector trabajador del país, pues ahora nuevamente el conservadurismo, la derecha, tomaba las riendas del poder con Alberto Lleras Camargo, que representaba al “liberalismo” y Mariano Ospina como presidentes electos, sucesivamente en

Colombia, del partido dirigido por Laureano Gómez, que de años atrás pedían ayuda a la dictadura instaurada por Franco, en España donde este derrocaría en golpe de estado a quienes defendían la República a través de la llamada y conocida Falange, que sería entonces un partido de tinte fascista y nacionalista., por ende ante socialista, anti comunista y anti liberalismo, que aun después de la Segunda Guerra Mundial lograría mantenerse en pie, incluso durante la Guerra Fría y hasta la muerte del mismo Franco.

Ahora el mundo se dividía en dos, y dos gigantes estarían a la cabeza de cada bando, USA y la antes llamada URSS tenían las riendas del mundo dividido por la guerra, y en este contexto se da inicio al gobierno de Lleras y el posterior mandato de Ospina que termino por ser el acabose de los logros sindicales y daría un impulso más fuerte y descontrolado a la industrialización en Colombia que sería ahora parte de la OEA, una alianza gubernamental internacional de la post-guerra.

Ahora, los sindicatos se mantenían bajo un más estricto control del Estado creando un retroceso en materia de derecho laboral colectivo, pues el mismo López que una vez fue salvador de los trabajadores, ya no tenía ni el apoyo político ni social de antes y las masas gaitanistas aumentaban sus números. Lleras Camargo combate los sindicatos sin miramientos, la CTC, antes con voz fuerte dentro del gobierno y la política del país, ya no tenía participación ni apoyo sólido, pues la derecha del país, se hizo más fuerte, y como apropiadamente lo afirma Marcel Silva:

“(...) El miedo al <<comunismo internacional>> y a la combatividad de las masas es su mejor argumento para tratar de compactar el bloque derechizante” (Silva, 2005. pp. 111-112).

La expedición del Decreto 2313 de 1946 que reglamentaria al Ley 6 de 1945, aumentaba el control estatal de los sindicatos, y aumentaba puntualmente las prohibiciones que ahora recaían sobre los sindicatos, como su no intervención en política y las limitaciones para el ejercicio de la

huelga, que no fueron pocas; además se eliminó la participación de los sindicatos en las empresas por lo cual la cláusula de suministro de personal fue eliminada, o desconocida, acabando así con sindicatos como el de trabajadores del río Magdalena.

Seguido a esto, las posteriores huelgas que se dieron ya estaban desorganizadas, no tenían un soporte verdaderamente importante para que se dieran, y los trabajadores en su afán desconocieron la tecnificación de la maquinaria y cómo funcionaba ahora el trabajo, la modernización comenzaba a llegar a las centrales obreras y los trabajadores no estaba preparados para recibirla. Además, ya bajo el gobierno de Ospina, nació en Colombia el reflejo de una adoctrinada España, y la UTC, unión de conservadores y de la iglesia católica, nacía con la idea de que los sindicatos eran a forma de organización política, pero deben estar organizados y disciplinados bajo las directrices del partido político, y no con ideología de lucha de clases, pues el socialismo es su enemigo; esto nos da una nueva visión de los sindicatos en Colombia, la Unión de Trabajadores de Colombia, no luchaba por los trabajadores, estaba, por el contrario, al servicio del gobierno conservador, sin saber, se supone, que era el foco de una violencia que permanecería en nuestro país hasta muchas generaciones después.

No es de sorprender la posición del partido conservador, que redujo a su mínima expresión la participación sindical dentro del Estado y como parte esencial dentro del derecho laboral colectivo, pues su aversión a las libertades individuales unidas por un mismo fin solo pueden ser comparables con su marcada aceptación y gusto por mantener el poder a costa de la limitación de libertades individuales de cada persona dentro del Estado; ni tampoco sorpresiva la radical posición de la iglesia católica frente a los sindicatos y a los partidos de tinte socialista, dicha postura no era más que herencia de posturas como las que nos muestra Silvestre Manuel Hernández a través de personajes como Joseph Ferraro, quien ofrece una visión frente a la posición de la

Iglesia ante el comunismo, en especial en el papado de León XII a partir de 1875, quien a pesar de reconocer al trabajador y su posición frente al capitalismo, carga de rechazo al comunismo (entonces bandera de los trabajadores) a través de la encíclica papal *Rerum novarum* (la conocida doctrina social de la iglesia), así:

"(...) donde León XIII encara "el prurito revolucionario que agita a los pueblos" y arguye que "cuando los socialistas, soslayando por completo la providencia de los padres, hacen intervenir a los poderes públicos, obran contra la justicia natural y destruyen la organización familiar"(Hernández, 2010. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-23332010000200008)

Sin embargo, estas posturas más que moralista o religiosas tienen un tinte netamente político, pues a pesar de los arduos esfuerzos de grandes doctrinantes a lo largo de la historia, Estado e Iglesia no han sido separadas, así Dios y el Estado gobiernan juntos, y claro bajo las conveniencias que el mismo tiempo vaya distando. En Colombia, esta unión traería más tarde a grupos que en apoyo al gobierno, de los empresarios y bendecidos claro, bajo la figura de sindicato, arrasarían con opositores a la bandera conservadora en la época de La Violencia; se conocían como chulavitas y nacían en una vereda del departamento de Boyacá.

Pero esto no ocurriría sin antes poner en práctica, o al menos internarlo, el llamado solidarismo, que define Leda Abdallah Arrieta como la unión de principios como *eficiencia* y *libertad*, que contrarrestan la desigualdad y la justicia social nacida del difícil acceso a la propiedad, no de un sistema capitalista en sí mismo. Luego, permitir dicho acceso a la propiedad permitiría que el patrono y sus trabajadores tengan un objetivo común y permitiría una mayor productividad dentro de una empresa. Creando así, como lo dice Arrieta, *una nueva propiedad para los pobres sin acabar con la propiedad de los ricos*, y añade:

“(…) Se trata de un movimiento creado por los patronos y a pesar de su nombre, no busca generar solidaridad entre la clase obrera. Entre sus fines está la armonía obrero – patronal. Por lo tanto, este es un aspecto que publicitariamente se explota con mucha frecuencia al considerar a los sindicatos como algo negativo para la empresa, que busca el conflicto y el beneficio del dirigente; mientras la asociación solidarista es vista como un elemento de colaboración y esfuerzo mutuo, en beneficio de la armonía en el centro de trabajo. En ese tanto, se presenta como un movimiento laboral, sin embargo, es patronal-obrero, al tiempo que pregona y defiende su condición de ser un movimiento de empresa o pro-empresarial” (Arrieta, s.a. p.-2. Recuperado de <http://base.socioeco.org/docs/13544-23054-1-pb.pdf>)

Es una de las formas de impulsar la empresa, como lo manifestaron mandatarios anteriores en Colombia, como núcleo de la sociedad, y hablando de un sindicalismo de empresa y un sistema político-económico que se adentraba en Estado colombiano sin miramiento alguno, acabando con aquello que alguna vez obtuvo el movimiento sindical en Colombia, como más adelante lo afirma nuevamente Arrieta:

“Si bien los postulados que inspiraron el solidarismo se basan en la dignidad del ser humano, dignidad del trabajo, libertad, justicia y solidaridad, lo cierto es que en la práctica el sector empresarial costarricense, en primer lugar, y luego el transnacional, lo convirtieron en un arma contra el movimiento sindical.

Luego, observa la autora que ese modelo solidarista termina por ser una forma de dominación de la clase trabajadora pero no de forma represiva o coercitiva, pero si a través de la persuasión, mucho más agresiva y peligrosa que la misma fuerza, y hace ver la sindicalización de los trabajadores como un enemigo de la empresa y por ende un enemigo del trabajador y del patrono quienes ahora comparte un objeto común, así:

“(...) Esto lo logra a través de un discurso propio, una oferta concreta de carácter económico social administrada como atractivo principal y un modelo organizativo que modifica los términos clásicos de reivindicación laboral y principalmente sustituye al sindicato como organización representativa de las personas trabajadoras.” (Arrieta, s.a. pp. 2-3. Recuperado de <http://base.socioeco.org/docs/13544-23054-1-pb.pdf>)

Esto, sumado al llamado neo corporativismo, que pretendía implementar Laureano Gómez como base de la economía colombiana, sería la fuente para contrarrestar la izquierda urbana y las masas campesinas de la oposición que comenzaban a aglutinarse, y con más veras después de la muerte de Gaitán, suceso que marcaría la historia del país.

Dentro del gobierno de Ospina, las fuerzas gaitanistas, creadas en torno a la idea de masas trabajadoras, justicia y los sindicatos, y bajo el discurso del caudillo, ahora presidente del partido liberal, sobre la lucha de intereses y de clases existente, y como cimiento para derrotar a la falsa burguesía, convertida en una oligarquía que oprimía a los más débiles en la pirámide social, al pueblo, tomaba cada vez más fuerza, e incomodaba las negociaciones con Norteamérica y a la clase conservadora del momento en Colombia, y por esta razón fue asesinado el 9 de abril de 1948 en Bogotá, y su supuesto asesino linchado, para que más tarde su cuerpo fuese abandonado frente al Palacio de Nariño; el pueblo enardecido, arrasó Bogotá y culpó al gobierno conservador, partido dirigido por Laureano Gómez, y al presidente Mariano Opina Pérez por la muerte de Gaitán, terminando de desatar La Violencia en Colombia.

Sin embargo, en enero del mismo año, la UTC, que representaba el sindicalismo colombiano, entraba a escenarios internacionales como parte de la Confederación Interamericana de Trabajadores que se llevaba a cabo en Perú, es por eso que, a pesar del panorama, digamos desalentador para el movimiento sindical, que es la forma en que no lo presentan autores como

Marcel Silva, hay otros como María Alicia Cabrera, que a través de los ojos de Tulio Cuevas, celebre representante de los trabajadores, ven un momento más bien lucido del derecho laboral colectivo, y en concreto para el sindicalismo en Colombia, pues los nuevos vientos políticos traerían aún más cambios, pues ahora nacientes grupos guerrilleros como las FARC, se levantaban en oposición al gobierno del líder del partido conservador y ahora presidente la Republica, Laureano Gómez.

Ahora, es importante recordar que tras el decaimiento, aún más marcado, de los sindicatos en Colombia luego de la muerte de Gaitán, quien apoyaba a los sindicatos de trabajadores siempre dentro del marco que dictara la ley, la adopción de normas internacionales podían ser una especie de salvavidas para la clase trabajadora, pues en 1948 se adopta el convenio 87 de la OIT, pero no se adecua de forma correcta al ordenamiento jurídico colombiano y no es llevado de forma correcta al control constitucional correcto. Además se implementa el Departamento Nacional de Súper vigilancia Sindical del Ministerio de Trabajo, quienes creaban los formatos adecuados” de como tenían que redactarse los estatutos del sindicato, y daba todas las pautas para la creación y la integración de los mismos; ya en el año 1950 nace un muy cortante y prohibitivo Código Sustantivo del Trabajo que ya no contemplaba la confrontación de clases o intereses si no una muy neutral relación de trabajo entre trabajador y empleador, dividía y reclasifica, otra vez, a los trabajadores, restricción frente a la autonomía de los sindicatos, y se pone sobre una balanza la estabilidad laboral vs. las indemnizaciones por despido, era algo así como un reflejo de la España de la cual querían deshacerse en la Nueva Granada, y que antes conquistadora en nuestra tierra, era ahora adoptada con brazos abierto, no estaba Franco pero si estaba Laureano Gómez, se puso de moda gubernamental el espionaje a los sindicatos y una intervención estatal conservadora.

Aunado a ello, el proyecto presidencial era reflejo del capitalismo y el corporativismo (un fascismo de nacimiento italiano), pero los nacientes grupos insurgentes en contra de estas políticas, y antes mencionados, consiguieron del presidente, que se impusiera el Estado de Sitio, como lo narra María Alicia Cabrera, haciendo alusión a la suspensión de las Sesiones del Congreso en 1950, y como en 1953 se propuso una nueva Constitución siguiendo los lineamientos impuestos por el totalitarismo español de Francisco Franco, sin embargo la oposición a dicho proyecto evito a instauración de un régimen similar al que vivía España. (Cabrera, 2005. p. 69)

Sin embargo, a pesar del gran poder ostentado por el líder conservador, no puede evitar que su gobierno deba ser cedido a Roberto Urdaneta, quien continuaría los planes y proyectos encabezados por su antecesor, pero citando a Cabrera:

“Ante la imposibilidad de obedecer a su jefe, Laureano Gómez, en razón de que podía perder la autoridad presidencial, amén de que era amigo de Rojas, Urdaneta prefiero renunciar; de manera que a Gómez no le quedó otra alternativa que reasumir el poder sin mayor convicción, tan solo para destituir a su incomodo General y regresar a su casa, según lo tenía previsto su agenda de convaleciente.”(Cabrera, 2005)

Sin embargo, el General Rojas, se presentó en el Palacio junto a Duarte Blum, también general de las Fuerzas Armadas, para retomar el poder junto a Urdaneta, y ponerle fin al gobierno conservador del momento.

Así, se da Golpe de Estado al gobierno dirigido por Laureano Gómez, siendo o no presidente, y asume el poder el General Gustavo Rojas Pinilla, quien reduce aún más el sindicalismo en el país, hablamos del sindicalismo de lucha por intereses colectivos, de ese que consiguió tantas victorias y mejoras para el trabajador, pues la UTC representaba a los grupos de trabajadores, y

que, en cabeza de Tulio Cuevas, logro ser parte del Consejo de Acción Sindical en la OIT en 1954. El gobierno de Rojas Pinilla, trata de legitimarse en el poder así:

“La patria por encima de los partidos es su proclama y muchos campesinos hastiados de rodar con sus familias por los campos bajo la protección de las guerrillas, deciden entregar las armas, para más tarde caer asesinados como el legendario Guadalupe Salcedo” (Silva, 2005.p. 142)

Se comienza a reducir aún más a autonomía de los sindicatos y se expide e decreto 0616 de 1954, que modifica el C.S.T., regula además el fuero sindical como proceso especial y ahora los inspectores del trabajo podían determinar la justa causa. Otras normas como le decreto 2655 de 194, el 3111 del mismo año, el 0672 de 1956 y el 0753 de 1956, reclasifican os sindicatos, crean el Consejo Nacional Sindical, establece la permanencia de militares dentro de todas las reuniones sindicales, y reduce la huelga acrecentando el número de actividades consideradas de orden público.

Sin embargo, su gobierno trataba de soportarse en los nuevos postulados ideológicos y Amado Garcia, a través del CNT (Central Nacional de Trabajadores) –en contra posición a la UTC-, apoyaba a Rojas Pinillas, alentando, según él, de un gobierno sin alianzas partidistas, solo la alianza de pueblo y le ejército (Silva, 2005. p.. 144), lo cual bastaría para evitar que llegara al poder nuevamente a la oligarquía conservadora y desterraría al partido comunista definitivamente, además de tratar de obtener todo el apoyo del pueblo posible, aunque bajo la dictadura militar de Rojas Pinilla, quien no estaba con él estaba en su contra, así las elites se habían derechizado, la UTC era la sobreviviente y netamente conservadora, así, para 1956 –antes de que se terminara su periodo como mandatario del país- no le queda más remedio que dejar el poder, pues con la creación de la Tercera Fuerza, como una opción fuera de los partidos tradicionales, y la violencia continuada dentro del territorio colombiano, junto a su deseo de una nueva Asamblea Nacional

Constituyente para ser reelegido, fueron suficiente para crear una huelga nacional, y una unión entre los jefes militares y los partidos tradicionales como lo narra Mario Aguilera Peña, cuando no remonta las movilizaciones que se llevaron a cabo primero por estudiantes en mayo de ese año, luego se unieron a dicha huelga, los periódicos, los bancos y por ende todo el comercio de Bogotá, más tarde se declara en huelga también, la ciudad de Medellín, Cali y Barranquilla, estos dentro del sector industrial y económico. La respuesta del gobierno entonces, fue la imposición de multas a las entidades bancarias, y la iglesia manifestó la existencia de actos sacrílegos dentro de los templos.

“En la noche de ese día los altos mandos militares y los dirigentes del Frente Civil comenzaron a decidir la suerte del general Rojas. A las tres y media de la madrugada del 10 de mayo se llegó al acuerdo final: renuncia del general, designación de una Junta Militar, constitución de un gabinete paritario, liquidación de la Asamblea Nacional Constituyente, convocatoria a elecciones y compromiso conjunto de retorno a la normalidad.” (Aguilera, 2015. Recuperado de la Revista Credencial, <http://www.revistacredencial.com/credencial/historia/temas/caida-de-rojas-pinilla-10-de-mayo-de-1957>).

Luego de la caída del General Rojas Pinilla, el poder ejecutivo pasa a manos del llamado Frente Nacional, conformado por cuatro dirigentes políticos, dos conservadores y dos liberales, que en pocas palabras se turnan para asumir la presidencia durante 16 años, en efecto es una forma de acabar la democracia, y además dar a elegir solo dos bandos, así que cualquier movimiento fuera de estas banderas azul o roja, no es aceptado, el sindicalismo ya no están dentro del monopolio de la izquierda comunista que ahora es enemigo número uno, y las organizaciones sindicales se vuelven puente de comunicación entre los nuevos movimientos políticos y los partidos tradicionales que quieren conquistar las organizaciones obreras; aunado a ello, las reformas de tipo

social, agrario, urbano, etc., eran considerados comunistas y con el triunfo de la Revolución cubana en 1959, derrocando a Fulgencio Batista, acrecentaba el temor dentro de los países capitalistas, en los que figuraba Colombia gracias a las alianzas hechas con EE.UU.

Ejemplo de esta preocupación anticomunista, anti socialistas, es el informe del VII Congreso de la UTC, que muy acertadamente cita Edgar Caicedo en Historia de las Luchas Sindicales en Colombia, pues afirma que el *anticomunismo*, fue en aumentos con la instauración del Frente Nacional, aunado a ello el VII Congreso de la UTC, estableció la creciente preocupación de por el ingreso del comunismos al país:

“La penetración comunista en Colombia significa un peligro inminente que no podemos menospreciar”, dice el informe del Comité Ejecutivo. Y en vez de expresar preocupación por impulsar las luchas de los trabajadores, plantea que este Congreso debe...adoptar fórmulas que han de conducir a una campaña anticomunista de grandes alcances.” (Caicedo, 1971. p. 118)

Dentro de este periodo político, es importante resaltar momentos, como la huelga de hambre de los trabajadores de Croydon en el Pacífico en 1958, y el nacimiento de nuevos sectores de trabajadores que se iniciaban en el sindicalismo, como los educadores con FECODE y los médicos con ASMEDAS, a raíz del conflicto bancario existente entre 1959 y 1960, que además cobijó el nuevo movimiento de trabajadores bancarios ACEB y UNEB, que como consecuencia trajo el laudo presidencial del 9 de noviembre de 1960 y que al repensar la negociación colectiva, emitiría en 1961 el Dec 1952 sobre la negociación del pliego de peticiones, y dando la oportunidad a profesionales y técnicos a organizarse sindicalmente.

Ahora, respecto a las organizaciones sindicales presentes en esta época, encontramos que después de la expulsión de los comunistas del partido liberal en 1960, no fue impedimento para la formación de múltiples huelgas durante este año, la noticia del triunfo de la Rev. En Cuba,

enardecía las masas, sin embargo, el gobierno de turno sorteó fácilmente la situación y aunque victoriosos los huelguistas, los cambios sociales no fueron como los de la época de oro del sindicalismo, además en 1964 se creó el Comité de Unidad de Acción Sindical y Solidaridad (CUASS), aparentemente autónoma del Estado y el gobierno. Al mismo tiempo, las grandes centrales sindicales se empezaron a dividir en bloques generalmente regionales ya no hay un poder sindical central, nacieron entonces organizaciones como FEDEPETROL o FENASINTRAP.

De otro lado, la ya mencionada lucha contra el comunismo auspiciada principalmente por el gobierno Kennedy, genera que, la teoría de la *seguridad nacional* impuesta por EE.UU. así como la insistencia por parte del Congreso de la República, en pro de la destrucción de las llamadas *Repúblicas Independientes* dentro del territorio colombiano, dieron inicio a operaciones militares, algunas lideradas por americanos, en contra de la conocida Marquetalia, El pato, Riochiquito, entre otras. (Silva, 2005. P. 156).

Sin embargo, ante una operación que parecía acabar con estos vándalos, solo se creó desplazamiento, y la situación política además de la inequidad de la tierra para los campesinos, terminaría siendo uno de los errores más grandes en la historia colombiana, a partir de allí se crearon las Fuerzas Armadas y Revolucionarias de Colombia (FARC) en cabeza de alias “Tirofijo”; unidos a ellos los movimientos estudiantiles como la FUN, iniciaban marchas y movilizaciones en desaprobación del gobierno de turno, y en 1965, se hace de conocimiento a la opinión pública que nace una nueva guerrilla, el Ejército de Liberación Nacional (ELN), que dio a conocer su ideología foquista a través del cura Manuel Pérez, al igual que el padre Camilo Torres Restrepo respecto al Frente Unido del Pueblo.

Así, bajo este panorama de inconformidad con el gobierno, y esta vez con el apoyo del Congreso, se programó un paro nacional el 25 de enero de 1965, el mismo no se llevó a cabo pues

e gobierno acepto todos los puntos de reforma al Código Sustantivo del Trabajo. Así lo menciona Marcel Silva, citando a Arturo Alape:

“(...) Logramos primeo la reforma al Código Sustantivo de Trabajo: logramos cosas tan importantes como el salario triple los días domingos y festivos; logramos la compatibilidad entre jubilación y cesantías; logramos acabar con la cláusula de Reserva y el Plazo presuntivo; logramos los porcentajes nocturnos pro horas extras y la indemnización por despidos por justa causa injustificada en el empleo. Se estableció un principio de estabilidad en el empleo.” (Silva, 2005. P. 159).

Sin duda, fue un enorme paso dentro de las normas laborales en el país, y de dicha reforma pudieron ser parte los movimientos sindicales al lado del gobierno nacional e industriales y empresarios, evitando así un paro nacional.

Luego, en el decreto reglamentario 1373 de 1966 se aumentó y reforzó la libertad sindical; y el Decreto 2351 de 1965, que más tarde sería legislación permanente a través de la Ley 48 de 1968, dio soporte a la estabilidad laboral, eliminando el despido injustificado, planteando el reintegro por orden judicial y estableciendo la nulidad de los despidos colectivos, se dio igualdad al sector público y privado de trabajadores, lo cual se modificó por cita jurisprudencia, excluyendo a los trabajadores oficiales de la aplicación de estas nuevas disposiciones normativas; también se incluyó la prohibición del paralelismo sindical y su procedencia en los sindicatos de empresa, se regula la negociación colectiva junto con la representación conjunta, se prohíben despidos durante el trámite de conflicto colectivo y se regula el arbitramento, entre otras disposiciones.

Dentro de este contexto político, y a pesar de estas regulaciones, durante el periodo Lleras, si bien existieron huelgas, las mismas fueron apenas contadas, comparando con años anteriores, las crecientes guerrillas fueron la total toma de armas, y partidos como la ANAPO, de oposición al

gobierno, comenzaban tomar algo de fuerza, pero la posición de igualdad entre sindicatos de empleados del Estado y personas privadas, comenzó a generar malestar dentro del gobierno, así se tomaron principalmente dos medidas legislativas para eliminar la negociación colectiva en los sindicatos de empleados estatales, esto a través del decreto 3135 del 26 de diciembre de 1968, y la misma ley 48 de 1968, ofrecía estímulos suficientes para que el trabajador eligiera el arbitramento a la huelga, además de la llamada titularidad parcial del conflicto, que siendo de orden gremial afectaba a el sindicato de una empresa en general, que recogía a trabajadores de varios gremios.

Nuevamente se politizan los sindicatos uniéndose estos a movimientos o partidos políticos determinados, pero la creación de bloques individualizados de sindicatos (como se mencionó anteriormente) sumado al ambiente guerrillero y de levantamientos estudiantes y posibles paros, finalmente logro que en 1971 se creara la Confederación General de Trabajadores (CGT), en el 72 con la CSTC se crean comités de unidad intersindical.

Una de las características de este periodo del llamado sindicalismo independiente consiste en los llamamientos a la unidad de acción, sin necesidad de la unidad organiza, y por ello se están creando y desapareciendo comités intersindicales o similares; estos sindicatos independientes se crean en torno a sectores y áreas importantes y estratégicos de la economía, servicios públicos, magisterio, entidades financieras, y el petróleo, Aunado ello, como nos lo muestra Marcel Silva, se suma:

“El rechazo a los tribunales de arbitramento para solucionar los conflictos la necesidad de muchas organizaciones políticas de tener un protagonismo, una presencia en la vida nacional, incrementan el recurso de la huelga. Famosas por aquellas épocas fueron huelgas como la de los trabajadores de Ecopetrol en 1971, Riopaila y Tejidos Única. De contrapartida las fuerzas políticas o sindicales rivales de las impulsoras de cada huelga, también de izquierda, además de

no ser solidarias procedían a denunciar tan importantes movimientos de trabajadores con calificativos de extremo izquierdista, desesperados, anarcosindicalistas, etc.”. (Silva, 2005. P. 180-181)

Con todo esto, activistas políticos sin aprobación de los mismo sindicatos lanzaban su fuerza en un supuesto apoyo a los mismo, con lo cual Estado y empleadores fácilmente desintegraban sindicatos, pues se decía que las reivindicaciones y la formación de huelgas influenciados por ideas de izquierda no eran más que planes de las guerrillas insurgentes, motivo por el cual, además, se radicalizaron los sindicatos, pero el régimen del gobierno se hace cada vez más duro y rocoso para los sindicatos, la reclasificación de los empleados públicos, y el nuevo sistema nacional de salud que a través de la legislación entre 1974 y 1976, modificaron toda estructura administrativa y jurídica del Sistema de salud, para que con el tiempo todos los vinculados al mismo fuesen empleados públicos, sin derecho a negociación colectiva, ni estabilidad (libre nombramiento y remoción), aumenta e clientelismo y las instituciones de salud son todas públicas o vinculadas al Estado. Junto a esto al creación jurisprudencial de contra pliegos y el no derecho a huelga, harían que se acrecentara el favoritismo de partidos y movimientos comunista que apoyarían a los trabajadores sindicalizados y fuerzas como el M-19 serían también protagónicas dentro del escenario laboral; López Michelsen lanza como salvavidas del gobierno el reconocimiento de personería jurídica a la CSTC, y se pretende la aprobaciones convenios de la OIT de hace más de 30 años, así como leyes para la gran reforma aboral colectiva, , pero el burocracia que impregna toda la estructura del Estado se evidencia al fin como una muy fuerte enemiga del trabajador individual y sindicalizado. Finamente estas nuevas agitaciones desembocarían en el paro del 14 de septiembre de 1977, que, aunque no obtuvo todas las reivindicaciones del pliego de peticiones, si

fue al menos histórica la movilización del pueblo colombiano por los trabajadores, y uno de sus logros es evitar que se implante un neoliberalismo monetario.

Sin embargo, así como lo afirma Marcel Silva, las políticas neoliberales, hijas de capitalismo a finales de siglo XIX e inicios de siglo XX, tocaría nuestras puertas:

“Desde el discurso del presidente López en 1976 en el Congreso de Cúcuta de la Asociación Nacional de Economistas, reclamando la eliminación de las prestaciones sociales y la implantación del salario integral, se notificó al país de la presencia de las tesis neoliberales.

(...) En materia laboral toman fuerza las agencias temporales de empleo, distintas de las tradicionales bolsas que introducen el más <<negrero >> neoliberalismo”. (Silva, 2005. P. 195)

Luego, en el periodo presidencia de Turbay reino la prohibición, la represión y la reducción del sindicalismo, así como la perdida, por parte de los partidos políticos, de influencia en los sindicatos. Más tarde, gracias al ministro de trabajo nombrado por Belisario Betancourt, la huelga nuevamente tiene un respiro como instrumento sindical y a partir de allí, e viraje jurisprudencial, permite la eliminación de contra pliegos, se vuelve a la noción de conflicto de intereses o económico, entre otros movimientos de parte de las Altas Cortes, además nuevamente surgen leyes sobre a negociación colectiva y como debe desarrollarse, como la ley 39 de 1985 y el decreto 477 de 1986 que fortificaría sindicatos minoritarios; además durante este gobierno se reconocen sindicatos mixtos (empleados públicos y trabajadores oficiales).

Sin embargo, aparece para los años 80's el invasivo narcotráfico, que crea nuevos choques políticos, sociales, culturales, nace el sicariato, y los ejércitos privados de paramilitares en raizados en el anticomunismo, la seguridad nacional y la actividad militar, un para estado nace en Colombia y el principal objetivo es desintegrar, eliminar, todo rastro de izquierda que atente como el libre comercio del narcotráfico, la democracia, etc.

Así, la implementación del *neoliberalismo*, propendía por evitar la creación de organizaciones populares que resistentes al cambio no aceptaran políticas bajo la llamada autonomía de la voluntad, y la individualización exacerbada de la persona frente al Estado, evitando movimientos de izquierda, y en general cualquier tipo de oposición, la cual debe ser soslayada (Silva, 2005. P. 216)

Aunado a ello, el declive los sindicatos se evidencia dentro de la muy notable disolución de centrales sindicales, la creación, independización e individualización de bloques o nuevos grupos sindicales, dejaría al descubierto que el sindicalismo en Colombia estaba casi muerto, las leyes de años anteriores lo tenían agonizante, la entrada triunfal de un neoliberalismo, individualismo, en el Estado colombiano, terminaría arrasando con la conciencia de colectividad, las constantes prohibiciones y la llegada de la temporalidad y flexibilidad dentro de la legislación laboral Colombia traería consecuencias catastróficas para el trabajador sindicalizado e individual, la desafiliación de grandes sindicatos dentro de la UTC marcaría otro momento de quiebre dentro del órgano sindical del país, creando a CUT, y la burocracia, contaminada de la corrupción naciente del clientelismo, del dinero fácil como cultura heredada y constante del narcotráfico y la alta persecución a líderes sindicales fueron también causantes de la desintegración de centrales obreras y de la reacción de otras tantas, pero bien dice el dicho, divide y vencerás, ahora existía también la CTDC.

Unos años más tarde, la descentralización con la creación de los municipios terminan por aniquilar innumerables sindicatos, en especial de aquellos trabajadores vinculados con el Estado, de igual forma la descentralización de servicios públicos fue uno de los principales motivos de los futuros paros cívicos a la luz de una de las más fuertes propuestas del modelo neoliberal en Colombia, esto más o menos hacia el año 1988, pero todo para desembocar principalmente en las

legislaciones laboral de los años 90, iniciando por la ley 50 de 1990, justo un año antes de la Asamblea Nacional Constituyente de 1991.

La ley 50 de 1990, es una ley que maximiza la flexibilización laboral en Colombia, se plantea como una forma de aumentar la contratación de los trabajadores y de solidificar la sindicalización dando paso a una nueva visión de lo que es el trabajo, y por supuesto dándole el lugar que corresponde al derecho constitucional de asociación, así, de esta forma se presentan como leyes salvadoras frente a las tasas de desempleo reinantes entonces, se presentaba bajo presupuestos como que los sindicatos adquirirían personería jurídica desde la fundación de este, y solo sería necesario el registro sindical, los sindicatos no estarían sujetos a cancelación administrativa, se elimina la prohibición de participación en política. Pareciese un verdadero reconocimiento de derechos constitucionales, pero no se ajusta a la realidad que representaba, la excesiva flexibilización propuesto a través de empleos a término fijo, las agencias temporales de empleo, los trabajadores trashumantes, realmente no tienen el acceso a la asociación sindical, el trabajo a término indefinido hace que los trabajadores no puedan realmente sindicalizarse por el tiempo mismo de duración de su contrato, los temporales o de agencias temporales no pueden sindicalizarse principalmente porque ni se conocen, y los trashumantes no pueden integrarse por la no renovación del contrato.

Esta ley disfrazada de proteccionismo da un incalculable acceso a los empleadores a los despidos masivos, prefiriendo pagar una indemnización y despidiendo a trabajadores antes de cumplir 10 años para evitar reintegros y pagos indemnizatorios muy altos así como la retroactividad de las cesantías, así las cosas, los trabajadores más antiguos, con contrato de trabajo a término indefinido, que tiene verdadera posibilidad de sindicalizarse, son despedidos antes de que se den cuenta, y los trabajadores después de entrar en vigencia esta Ley no pueden sindicalizarse porque a veces ni

siquiera son calificados como trabajadores, las vinculaciones por contrato de trabajo disminuyen en porcentajes abismales, pues además ya no trabajan en un empresa, ahora prestan sus servicios para una actividad determinada en la cual no existe subordinación, entonces bajo esta óptica tampoco puede sindicalizarse.

Entonces la ley 50 no promueve el empleo, si no que aumenta la informalidad, derrumba la estabilidad, y niega derechos constitucionales, negando en si misma los principios que supuestamente promueve, y es que no es más que un retrato firme y certero del neoliberalismo, disfrazado de un proteccionismo mejorado, pretendiendo un Estado que cumple sus fines constitucionales, pero que en si flexibiliza tanto el trabajo que los derechos constitucionales individuales y evidentemente colectivos que le mismo incluye, terminan siendo solo papel, se hace imposible la constitución de organizaciones sindicales, empezando con la precarización del empleo individualmente, trae consecuencias como las expresadas por Marcel Silva:

“(…), las normas regulatorias son inoperantes para la inmensa mayoría de trabajadores reduciendo la posibilidad de sindicalización exclusivamente a los antiguos trabajadores que tuviesen contrato de trabajo a término indefinido que paulatinamente van desapareciendo.”
(Silva, 2005.p. 237).

Así las cosas, los ánimos en el país nuevamente comienzan a agitarse, los choques políticos, las intervenciones de estudiantes y la Constitución con muchas reformas durante mas un siglo de vigencia, finalmente desembocaron en la **Séptima Papeleta**, que propuesta por un movimiento estudiantil, fue aprobada por el pueblo colombiano, solicitando así la creación de la **Asamblea Nacional Constituyente**, que conformada por miembros de todos los partidos políticos del momento, junto a líderes de otros movimientos sociales como el M-19, y atendiendo a las solicitudes elevadas por el pueblo pasaron a estructurar y darle forma a la Constitución Política de

Colombia de 1991, a través de la cual ve la luz, por ejemplo la Corte Constitucional de Colombia; esta nueva Norma de Normas, una de las más jóvenes del mundo, sería catalogada como ecológica, democrática, muy humana, pues su centro es la Dignidad Humana,.

II. APRESTAMIENTOS PARA LOS ANÁLISIS CONSTITUCIONALES Y JURISPRUDENCIALES DE LA FIGURA DE LOS SINDICATOS EN COLOMBIA (ÚLTIMOS 10 AÑOS)

Luego del trasegar histórico del capítulo anterior, entraremos a realizar un análisis constitucional y jurisprudencial de los sindicatos en Colombia, así comenzaremos, primero dentro de un marco constitucional, teniendo en cuenta el llamado garantismo constitucional que teorías de la filosofía del derecho y este último en sí mismo han ido construyendo dentro de una visión diferente del constitucionalismo que crea un nuevo mundo en el derecho, nuevas corrientes exponentes de las ciencias jurídicas; vale decir que no es un abandono a corrientes clásicas, sino una forma de reorientar el derecho siendo coherente con el mundo, la realidad y la sociedad en que hoy vivimos, mientras se engranan con los sistemas económicos que sostienen a cada Estado.

Así, se hace necesario comenzar estudiando la postura de exponentes del garantismo constitucional, quienes, como Miguel Carbonell, realizan un análisis a autores como Luigi Ferrajoli y afirma así que es y en que consiste es garantismo, y se afirma que:

“(...) es una ideología jurídica, es decir, una forma de representar, comprender, interpretar y explicar el derecho.”

Sigue este autor a Luigi Ferrajoli, quien a partir de la construcción de un garantismo penal, crea más adelante una teoría general del garantismo, partiendo de una teoría del Estado y del *neoconstitucionalismo*, teniendo así puntos de vista teóricos y normativos. Así, uno de los pilares de la teoría de Ferrajoli es la *desconfianza sobre todo tipo de poder*, pues los derechos propios dentro de un ordenamiento jurídico, dentro del Estado mismo solo serán reconocidos y llevados a un cumplimiento finito y a través de la existencia de un vínculo jurídico, nunca de forma natural o espontánea, más aun frente a *derechos fundamentales*, los cuales se soportan, en nuestro caso,

en la dignidad humana, propia de cualquier individuo. (Carbonell, 2009. Recuperado de http://www.miguelcarbonell.com/docencia/Qu_es_el_garantismo_Una_nota_muy_breve_printer.shtml)

Así, ya dentro del estudio mismo de Ferrajoli, encontramos como divide el paradigma garantista en tres distinciones, o divergencias deónticas, sobre las cuales aborda en *Garantismo, Una Discusión sobre Derecho y Democracia*, y afirma que dichas divergencias deben entenderse: *“(...) la primera entre el deber ser y el ser teniendo en cuenta sistemas jurídicos en su conjunto, y que realmente trae a colación las diferencias entre derecho y moral; la segunda, se da entre la validez (entendiéndola como el deber ser interno) y la vigilancia (el ser de la norma); la tercera divergencia se da entre el derecho y la realidad, es decir el deber jurídico y la efectividad de las normas; así, terminan siendo o ejerciendo una función crítica del derecho en su conjunto, en leyes vigentes y en la observancia misma de dichos ordenamientos jurídicos”*. (Ferrajoli, 2006. pp. 12 – 15)

Luego, esta perspectiva de derecho se nos pone frente a un Estado Constitucional de Derecho, donde la dimensión sustancial establece la coherencia entre principios constitucionales que son el soporte del Estado, pero siempre con la separación propia entre derecho y moral que debe existir en un ordenamiento jurídico, esto como reflejo de dos premisas, el derecho no puede usarse como refuerzo de la moral y la moral es una adhesión sincera (en rechazo a la coerción propia del derecho).

Ahora bien, dentro de dicho Estado Constitucional, hablamos de la democracia constitucional reflejada en dos dimensiones las cuales denomina Ferrajoli *nomoestática* y *nomodinámica*, como muestra de la divergencia entre derecho y validez jurídica como parte del paradigma constitucional que dentro de una dimensión formal desarrolla el ejercicio del derecho de autonomía política y

civil, como derecho de poder inmerso en la constitución a través de derechos fundamentales; y dentro de una dimensión sustancial hablamos de la tutela del derecho a la libertad y la satisfacción de derechos sociales.

En el mismo sentido, encontramos dentro del estudio que se realiza a las teorías propuestas por Ferrajoli, el significado del paradigma del garantismo el cual plantea el ya mencionado Estado Garantista de Derecho, atendiendo principalmente a varias crisis dentro de un Estado, como la legalidad, la del Estado Social y la del Estado Nacional, dadas, por una desvinculación de los poderes del Estado mismo, la desigualdad, falta de soberanía, legitimación por el detrimento de las fuentes de poder en un Estado y de la norma superior en sí misma, como lo afirma Torres, siguiendo a Ferrajoli (Ferrajoli, 2004. pp. 15 – 17) y continua afirmando que debe establecerse una legalidad estricta subordinando los demás actos del Estado a las normas, y retomar así la legitimación del ordenamiento y del Estado. (Torres, 2017. P. 5.)

Luego, siguiendo las palabras de Torres Ávila, arriba citado, y el cual cita a su vez a Gascón Avellan, encontramos que uno de los ejes centrales del garantismo de Ferrajoli, se desenvuelve entorno a los derechos fundamentales dentro de un Estado, esto en desarrollo de un principio de legalidad que si bien no es igual a la legitimidad coexisten dentro de la génesis de un verdadero Estado enfrentado a las realidades en las cuales vive, y dejando de lado las clásicas y ya no muy aplicables premisas iniciales de las escuelas positivistas y naturalistas dentro del Derecho; así, se observa en Ferrajoli, el desarrollo de una metodología que distingue *derecho y moral*, haciendo del Estado y el derecho las herramientas que garantizan los derechos de los asociados dentro de dicho Estado, y asegura Torres:

“(...) En suma, puede comprenderse por garantismo un modelo de Derecho y de Estado de Derecho que supera tanto a Estado Legislativo y al Estado de Derecho en crisis y propone

alternativas asentadas en el aseguramiento de los derechos individuales tradicionales y de los derechos sociales, así como la sujeción a los derechos fundamentales de todos los actos para poder adquirir el carácter de legítimos. (...)” (Torres, 2017. pp. 7-8.)

Nacen entonces para este autor interrogantes frente a los derechos fundamentales, el ¿Cómo identificarlos? Y ¿Qué lo hace diferentes de una garantía?, respecto a la validez y legitimidad que otorgan a una norma.

Primero terminaremos de abordar los ya mencionados derechos fundamentales desde la doctrina garantista, para luego exponerla dentro del contexto del ordenamiento jurídico – político colombiano, y la constitución política del 1991, que como vimos en el capítulo anterior es prueba de los recovecos de un pueblo en construcción, pero dentro del contexto de la guerra.

Así, para poder determinar que son los derechos fundamentales, y moviéndonos en el contexto garantista, pueden entenderse como la conexión de la norma en cuanto su validez y vigencia, es decir que haga parte de un ordenamiento jurídico y que a su vez sea aceptada, aplicada, es decir que hace aparte no solo del deber ser que impone un ordenamiento jurídico, si no del ser en sí mismo, de la norma y de aquellos a quienes va a dirigida. Luego, la norma rompe o atraviesa criterios solo formales y aquello que denominamos sustancial se materializa en los derechos fundamentales constitucionalizados, quienes, en palabras de Ferrajoli, limitan y direccionan en el poder, a partir de tres principios de orden constitucional: la dignidad humana, la libertad y la igualdad, los cuales construyen la persona dentro de la trascendencia que le corresponde frente al Estado y los cuales este último debe proteger y garantizar dentro del *pacto político*. (Peña Freire, 1997, p. 82)” (Torres, 2017. P. 11. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/851/85150088005/html/index.html>).

Luego, siguiendo al padre del garantismo, encontramos como principal definición de ¿Qué son derechos fundamentales?, y brevemente se puede decir que son los derechos subjetivos que todo ser humano tiene por el simple hecho de ser persona y/o ciudadano, esto atendiendo a los postulados de la capacidad que se nos otorga a través de un ordenamiento jurídico y que nos permite ser titulares de diversidad de situaciones jurídicas, las cuales se asumen como derechos y obligaciones, esto en correlación con el individuo y la sociedad.

Sin embargo, también hay teóricos que sostienen, que los derechos humanos y los derechos fundamentales no son más que ampliaciones de debate dentro de la lucha histórica entre corrientes ideológicas, más cuando se tiene una perspectiva de derechos sociales fundamentales, prueba de ello es la expedición del Pactos Internacionales de Derechos, los cuales se han establecido dentro de los ordenamientos constitucionales, y se evidencia como para aquellas corrientes liberales los derechos sociales son *meras aspiraciones* que se realizaran de forma progresiva, mientras que para algunos de corrientes socialdemócratas, se convierten de derechos fundamentales reales, como lo menciona Arango al hablar de la Justiciabilidad de los Derechos Fundamentales. (Arango, R. 2001. P. 185-211. Revista de Derecho Público N° 12. Universidad de Los Andes. Recuperado de https://derechopublico.uniandes.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=202:1a-justiciabilidad-de-los-derechos-sociales-fundamentales&catid=17:12&Itemid=57&lang=es).

En este orden de ideas, y ya dentro del contexto jurídico colombiano, encontramos que una persona es aquel sujeto capaz de gozar de derechos y de contraer obligaciones, lo cual se concreta a través de aquellos derechos subjetivos que bien pueden ser patrimoniales, extra –patrimoniales, así como derechos personalísimos, dentro de los cuales podemos encajar los derechos fundamentales, los mismos, son base o soporte de la Constitución Política de Colombia, norma de

normas, sin embargo los mismo se desarrollan a través de principios que constituyen los llamados fines del Estado.

Luego, debemos tener en cuenta que la constitucionalización de los derechos fundamentales no solo pueden ser producto de una evolución subjetiva de los mismos en el individuo, si no que pueden ser producto de la lucha de esos individuos a través del tiempo frente a grupos predominantes o con más poderío dentro de la sociedad, es decir el derecho en sí mismo en la esfera personal del individuo existe, pero su reconocimiento dentro de un ordenamiento jurídico debe ganarse, lucharse, pero siempre a partir del derecho y postulado de la libertad como algo naturales, y preexistente al Estado, lo anterior teniendo en cuenta que los derechos reconocidos, y/o propios de un individuo dentro de la sociedad, se clasifican o entienden a distintos niveles, como esferas que se mueven en niveles diferentes, pero que nacen del más pequeño al más grande peor todos positivizados en el ordenamiento jurídico. Luego, si bien confluyen tales derechos, no son iguales, y por lo mismo, autores como Rodolfo Arango nos habla de una Asimetría entre los derechos de libertad y los derechos sociales, siendo los primeros resultado de un *proceso político*, y lógicos, y los segundos, son parte de un *lucha política*, debe ser producto de un proceso legislativo pues se refiere al libre acceso a la riqueza, además deben establecerse por parte de aquellos que están obligados a otorgar o prestar estos derechos. (Arango, R. 2001. pp. 185 – 211. Revista de Derecho Público N° 12. Universidad de Los Andes. Recuperado de. https://derechopublico.uniandes.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=202:la-justiciabilidad-de-los-derechos-sociales-fundamentales&catid=17:12&Itemid=57&lang=es).

Luego, debe tenerse en cuenta que este enfoque aparece a través un estudio de teorías económicas del derecho, pero que atiende a las realidades propias dentro de una sociedad, y que atiende al tercer paradigma planteado por Ferrajoli derecho y realidad, pues si bien existen las

bases que soportan y dan inicio a un Estado, el desarrollo de estos principios y del Estado en sí mismo depende de aquellas situaciones sociales que se van a ir presentando con el paso del tiempo, así, en Colombia, como Estado Social de Derecho, y los fines estatales determinados así:

“ARTICULO 2°. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares”

(Constitución Política de Colombia)

Luego, téngase presente, que en el ordenamiento jurídico de nuestro Estado, se tienen como pilares principios que se limitan a través del establecimiento de los ya mencionados derechos fundamentales que a su vez son reforzados a través de los demás derechos contenidos dentro de la Constitución política y que a su vez son desarrollados en normas especialmente determinadas, pero en una inflación constitucional, donde todo con figuras como la conexidad se torna principal, ¿Qué es derecho fundamentales y que es principio?, ¿Cuáles son realmente los principios que hoy soportan el Estado Social de Derecho colombiano?.

Dentro de nuestra norma superior encontramos el Capítulo I: De los Derechos Fundamentales, que contempla como tales aquellos contenidos en el artículo 11 al 41, y dentro de estos, encontramos el derecho a la vida, la libertad, la igualdad, intimidad, honra, el debido proceso y el trabajo, más adelante no concentraremos en este último, y en el desarrollo jurisprudencial que en

la noción individual y colectiva del mismo se tiene. Así, encontramos que el derecho al trabajo, dentro del ordenamiento jurídico colombiano es un derecho fundamental, constitucionalmente protegido, y que, a su vez, a partir de ahora será pieza central dentro del presente escrito, esto teniendo en cuenta al trabajador en un marco de derecho laboral individual, pero más adelante, al mismo como parte del derecho laboral colectivo.

“ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de Colombia)

Se contempla así el derecho fundamental al trabajo, con un trasfondo tan propio del ser humano, la dignificación que da al hombre el trabajo, como el trabajo construye en el hombre su entorno, su sustento, su núcleo esencia de vida, en todas las esferas en las que se mueve, es el trabajo el medio a través del cual se soporta el bienestar individual y familiar, el bienestar social, profesional y es cúspide de realización personal en el hombre como tal, además es través de trabajo que se crean comunidades y sociedades prosperas que edifican y permiten el crecimiento de la economía y proyectan un Estado, es el trabajador y las posibilidades decentes de laborar que puede permitir un Estado, insumos primarios para el desarrollo de un individuo, una persona, y a través de ello la solidificación de nociones como soberanía dentro de un país.

Ahora bien, entendemos el concepto de garantía constitucional y la proyección de este concepto constitucional frente a los derechos fundamentales, de igual forma sabemos ya que el derecho al trabajo es un derecho fundamental de toda persona en el Estado colombiano, pero atendiendo al tema desarrollado dentro de este escrito, demos dirigir nuestra atención no solo al trabajo en sí mismo y de forma individual, si no al desarrollo del derecho laboral colectivo, si bien el trabajo dignifica al hombre el hombre por naturaleza es un ser social, y recordemos que al dignidad

humana es el soporte del Estado Social de Derecho colombiano, así, debemos resolver entonces los siguientes interrogantes ¿Qué hace que sea fundamental el derecho laboral colectivo dentro de la Constitución Política colombiana?, ¿Hace parte de la carta política y es menester que está allí, para determinar su calidad de derecho fundamental en estado colombiano? ¿El trípode del derecho laboral colectivo, un conglomerado de derechos fundamental, debe entenderse dentro del marco de las garantías constitucionales del Estado colombiano?

Así, será es menester ahora, determinar la relación existente entre el derecho laboral colectivo, con el derecho fundamental al trabajo, tenido en cuenta que, dentro de la norma superior esta constitucionalizado uno de los pilares que soportan el derecho laboral colectivo, como lo es la libertad sindical, la cual además se encuentra en Convenios de la OIT, ratificados por Colombia, así como los derechos sindicales en general; y debemos entender la relación señalada anteriormente entre el trabajo individual y colectivizado en el mundo jurídico, soportada en la dignidad humana, y el reflejo de la misma en el trabajo como derecho fundamental, dentro de los estados democráticos y derecho como lo es el Estado Colombiano, siendo este un Estado social y democrático:

“(...) Por ello es claro que el presupuesto de la libertad sindical es el respeto de los derechos humanos, como ha sido reconocido en múltiples ocasiones por la Organización Internacional de Trabajo.” (Escuela Judicial, Rodrigo Lara Bonilla – Plan Nacional de Formación de la Rama Judicial – 2007. P. 26)

Vale la pena entonces traer a colación además aquellos derechos, obligaciones y situaciones jurídicas bajo las cuales se contempló la Constitución del 91 en Colombia, y que han tenido un rezago histórico anterior a la promulgación de la norma de normas, que a través de instrumentos

internacionales se han creado obligaciones a los Estados, y que dichos Estados no habían contemplado o establecido en sus ordenamientos jurídicos.

Así, Colombia, como se evidencia en el capítulo anterior, siendo parte de una comunidad internacional, a lo largo de la historia se ha unido, adoptado, y ratificado múltiples instrumentos y normas internacionales dentro de lo que hoy llamamos Bloque de Constitucionalidad, que en palabras de Rodrigo Uprimy, debe entenderse que existen normas que no aparecen en el cuerpo mismo de la Constitución, lo cual lleva a tener en cuenta las consecuencias de tipo jurídico y político que trae consigo, así señala Uprimy que debe tenerse que Constitución Política se compone además de normas supra legales no articuladas en el texto de la norma superior. (Uprimy, 2005. p. 2)

Luego, este Bloque de Constitucionalidad, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, la norma de normas, Constitución Política de Colombia a través de su artículo 93, establece como aquellos convenios y tratados internacionales ratificados por el Congreso de la Republica, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno; cabe decir que esto es posible a través de los Controles de Constitucionalidad que el órgano legislativo debe hacer. Aunado a ello, es menester mencionar que el mencionado Bloque de Constitucionalidad se puede entender en dos (2) sentidos, primero: *stricto sensu*, principios, normas de valor pilares de la Constitución, tratados de DDHH, y el segundo: *lato sensu*, compuesto por las normas jerarquizadas, parámetros para el control de constitucionalidad, tratados internacionales contenidos en el art. 93 constitucional, y normas orgánicas y estatutarias. (Arango, M.2004. El Bloque de Constitucionalidad en la Jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana. Precedente, Revista Jurídica. P. 102)

Así, respecto de este tema, , encontramos que el Estado colombiano en su carta política, en el artículo 53, inciso 4 y en el artículo 93, ha ratificado Convenios Internacionales emitidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) quienes son máximo órgano protector de los derechos de los trabajadores, esto desde el momento de su constitución en 1919, así, encontramos dentro del Estado colombiano, a través del Bloque de Constitucionalidad la ratificación de los Convenios 87 y 88 de la OIT, como en sentencia T-568-99 M.P: Carlos Gaviria Díaz, se manifestó mediante el fallo de Tutela, en confirmación a los derechos sindicales de los trabajadores, es decir al libertad sindical

“El bloque de constitucionalidad está conformado por Preámbulo de la Carta Política, 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 aún 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” (Corte Constitucional, 1999. M.P. Carlos Gaviria Díaz)

Luego, teniendo en cuenta los mencionados Convenios, dentro de la jurisprudencia en cita, podemos identificar dentro de los mismos los principios centrales, que soportan la dignidad del trabajador en el ámbito colectivo, pues en estos, la OIT, consagra las libertades sindicales, la libre asociación, como parte de los derechos humanos, luego, la forma en que los mismo lograr ser parte de la legislación colombiana, fue un tema abordado en el capítulo anterior, ahora nos centraremos en las consecuencias que tiene el que sean parte del Bloque de Constitucional del ordenamiento

jurídico colombiano, y es que al observar el momento en el que se promulgaron y ratificaron dichos convenios, se hace evidente que son anteriores a la Constitución Política de Colombia de 1991, pero fue a través de los principios y derechos que desarrollan y protegen, que en la construcción política de la Asamblea Nacional Constituyente, se estableció la constitucionalización de la triada de principios sindicales (conexos con el derecho fundamental al trabajo, por estar soportado en la dignidad humana – pilar fundamental del Estado Social de Derecho colombiano-), como lo son la libertad de asociación sindical (art. 39), el derecho a la huelga (art. 56) y la negociación colectiva (art. 55), pirámide de construcción no pacífica del derecho laboral colectivo y debe ser objeto de principal del Estado Colombiano.

Entonces, en respuesta del primer interrogante planteado, podemos decir que la triada de derechos mencionada, hace parte de los derechos fundamentales del trabajo, y en pro de mantener los principios de legitimidad y validez con los cuales debe contar un Estado bajo el modelo político y democrático, como el que tiene el Estado colombiano, debe protegerse con la misma calidad de fundamental, por ende esta condición de fundamental nace entonces de la dignidad humana – base del derecho al trabajo- del hombre, protegida, regulada a través de la Carta Política colombiana y de normas supra constitucionales reconocidas a través del Bloque de Constitucionalidad.

“La constitucionalización de las instituciones del derecho laboral colectivo tiene profundas repercusiones en el entronque jurídico normativo de país, ya que, de una parte, son el parámetro de la interpretación y el alcance del desarrollo legislativo del derecho colectivo del trabajo y, de otra, son parámetro de validez del derecho legislado por el principio de primacía constitucional.”

(Escuela Judicial, Rodrigo Lara Bonilla – Plan Nacional de Formación de la Rama Judicial – 2007.

P. 26)

En ese orden de ideas, es fundamental el derecho laboral colectivo, teniendo en cuenta que la triada que lo crea y soporta está articulada a la Constitución política colombiana, además, aun cuando no estuviese taxativa dentro de la norma superior, la ratificación de Convenios Internacionales de la OIT, anteriores a 1991, pero comprendidos dentro del Bloque de Constitucionalidad y por ende hace parte de las normas que constituyen el ordenamiento jurídico colombiano, esto en pro de la protección de los trabajadores y las asociaciones sindicales, los reconoce a todos y cada uno de estos derechos.

De otro lado, vale la pena mencionar, que en desarrollo de estos derechos colectivos de los trabajadores, se han creado figuras jurídicas que ofrecen, o son más bien manifestación de la ya mencionada construcción constitucional, una oportunidad de trabajo estable conexo a la dignidad humana y el derecho al trabajo; esta estabilidad especial laboral, nace en atención al llamado fuero sindical, del cual se revisten algunos trabajadores, que en ejercicio de la libre asociación sindical, adquieren una especial protección por parte del Estado, como puede observarse en los artículos 38 y 39 de la norma superior.

La Constitución Política de 1991, otorga un lugar jerárquico especial y preeminente a la figura sindical, lo cual la convierte un instrumento de rango constitucional que busca proteger los derechos constitucionalmente ya contenidos, así, se dispone el fuero sindicales a algunos trabajadores con el fin de dar norte a las organizaciones sindicales y cumplir las metas y objetivos de las misma:

“ARTICULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.”

“(…) Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.” (Escuela Judicial, Rodrigo Lara Bonilla – Plan Nacional de Formación de la Rama Judicial – 2007. P. 30)

Como todo precepto constitucional, el anterior ha sido desarrollado dentro de una norma específica que determine las pautas, condiciones, el cuándo y el cómo de la aplicación de esta norma constitucional, en este caso, el Código Sustantivo del Trabajo, contempla los estadios mencionados frente al fuero sindical, y el mismo ha sido, estudiado, analizado y protegido en el escenario judicial, donde se hacen exigibles estos derechos fundamentales de libertad y asociación sindical, como lo veremos más adelante.

Así al cosas, teniendo en cuenta que son los derechos fundamentales uno de los pilares que soportan el mencionado garantismo constitucional, y que las formas de derecho colectivo tienen la calidad de derecho fundamental debemos observar como los paradigmas garantista planteados por Ferrajoli, y con especial atención el tercero, Realidad y Derecho, nos muestran a través de la mencionada articulación constitucional, y posterior desarrollo legislativo, así como su condición de supra constitucionalidad, un escenario social, jurídico y político, donde todos los factores y agentes partícipes de la construcción del Estado confluyen y determinan el norte de aplicación constitucional, política y jurídica de las normas laborales colectivas en el contexto colombiano.

Ahora bien, ya dentro de la aplicación normativa del derecho colectivo en el contexto colombiano, se hace vidente en una rama de poder diferente a la legislativa, pues son los jueces de la República aquellos encargados de la correcta aplicación normativa, siempre bajo principios reguladores del que hacer judicial, son entonces reconocibles el principio de legalidad o debido proceso bajo el imperio de la ley, cartas de navegación para el Juez. Así las cosas, a continuación,

presentaremos un análisis a algunos fallos jurisprudenciales, emitidos claro por las Altas Cortes colombianas, estudiando así si existe protección al derecho fundamental laborales colectivos.

Ahora bien, es de resaltar, que los pronunciamientos de los Altos Tribunales al abordar los derechos sindicales, se entienden no de forma individual o separada de las demás normas constitucionales, por el contrario, se otorga protección a otros derechos como la libertad en sí misma, o la igualdad; al respecto vale la pena mencionar algunas posturas que estos Tribunales han tomado frente al derecho laboral colectivo, así, vale decir que la Corte Constitucional en sentencia C- 09 de 1994 determinó, en un análisis jurisprudencial, para la época:

"2. El derecho colectivo en la Constitución Política".

"Dentro del Estado Social de Derecho que preconiza nuestra Constitución Política, el derecho colectivo del trabajo constituye un instrumento valioso y apropiado para hacer realidad la justicia social en las relaciones entre patronos y trabajadores, la vigencia de un orden justo, la convivencia tranquila, mediante "la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo", y el reconocimiento a la dignidad humana en la persona del trabajador, a través de la regulación de las "condiciones de trabajo", en lo que atañe al derecho individual del trabajo y de la seguridad social, que asegure a las personas el derecho "a un trabajo en condiciones dignas y justas". (Preámbulo, arts. 1o., 2o., 25, 39 y 55 C.P.)

Se reconoce así por parte de la corporación el ámbito constitucional del derecho colectivo laboral, como fórmula reguladora de la libertad dentro de las partes de la relación laboral; esto a partir de los derechos constitucionales de libertad sindical, trabajo, asociación, negociación y huelga, para que frente a los conflictos que se llegasen a suscitar la negociación permitiese una solución pacífica teniendo como objetivo la defensa de derechos e intereses sin abandonar

o dejar al lado la situación el empleador. (Corte Constitucional Colombiana, 1995. M.P.

Antonio Barrera Carbonell)

Así, podemos observar como la primera Corte, pero, reconoce al derecho laboral colectivo como parte de los derechos fundamentales del individuo, de los trabajadores, y como la relación de estos con sus empleadores, entes privados, debe estar regulada por Estado, quien, en pro de esta labor, debe ejercer vigilancia sobre aquellos acuerdos, negociaciones, convenciones, etc. Que nazcan de las relaciones laborales, producto del ejercicio sindical, pues estos instrumentos serán parte de la pirámide normativa para aquellos que se suscriban y/o afecten dentro de los mencionados acuerdos laborales. En ese sentido, la cita jurisprudencia sostuvo, además:

"El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad (art. 13 C.P.), si se tiene en cuenta, que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono. Se busca cumplir así la finalidad de "lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social" (art. 1o. C.S.T.)" (Corte Constitucional Colombiana, 1995. M.P.

Antonio Barrera Carbonell)

Sin embargo, debe entenderse el límite que tiene el Estado dentro de su función reguladora de las relaciones laborales, el mismo no puede intervenir, impedir, o restringir la creación de sindicatos de trabajadores, pues dichas organizaciones son autónomas en cuanto a su creación, voluntarias y libres, justamente en desarrollo de los principios fundamentales constitucionales que permiten su existencia como proyección de la dignidad humana y el derecho a trabajo. Es decir, la

función reguladora del Estado consiste en equilibrar la relación laboral y evitar las desmejoras a los trabajadores, la discriminación, y la falta de estabilidad aboral, pero no condición a creación, expresión y desarrollo de los sindicatos de trabajadores. En este sentido la Corte Constitucional señaló en sentencia C – 385 de 2000:

“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 auto conformarse y autorregularse 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.” (Corte Constitucional. 2000. M.P. Antonio Barrera Carbonell).

Ahora bien, en cuanto su protección como derecho fundamental en sí mismo, el citado Tribunal ha sostenido que como derivado del contrato de trabajo, el derecho sindical debe ser protegido teniendo en cuenta que si bien es de orden colectivo, nace de una relación laboral individual, y la agrupación de varias relaciones laborales en cabeza de distintos sujetos, es lo que permite la existencia de las organizaciones sindicales, así la afectación a una relación laboral individual, puede afectar directamente los derechos y libertades sindicales, que se colectivizan dentro de una organización, así los despidos masivos, o colectivos, han protagonizado muchas veces el escenario laboral, aun cuando se ha considerado una violación a los Convenios Internacionales. Así, la Corte Constitucional en sentencia SU – 998 de 2000, sostuvo:

“Cuando hay un despido colectivo debe intervenir el Estado porque se pueden afectar derechos fundamentales con repercusiones en el orden público (lanzar al desempleo a centenares de familias). En la teoría constitucional esta clase de despido es de su incumbencia por su estrecha relación con uno de los pilares del constitucionalismo contemporáneo: la protección al derecho de asociación y a la libertad sindical. “(Autoridad y democracia en la empresa, Joaquín Aparicio y Antonio Baylos, editorial Trotta, p. 21).

Mucho antes de la Constitución de 1991, se consideraba que los despidos colectivos sin previa autorización del Ministerio del Trabajo no producirían ningún efecto (artículo 40 del decreto 2351/65). (Corte Constitucional, 2000. M.P. Alejandro Caballero).

Sin embargo, no podemos dejar de lado como la flexibilización laboral ha empezado a marcar una fuerte retirada de las asociaciones sindicales pues las vinculaciones laborales no corresponden a verdaderas relaciones trabajador – empleador, hoy día se trata de colaboradores, de la búsqueda constante de estabilidad y maximizar productividad a menor costo por parte de las empresas, el empleo que se genera hoy día ya no atiende a dignidad humana, sin embargo, dentro de un Estado Social de Derecho, con las garantías constitucionales que estudiamos anteriormente esperamos poder determinar que existe una protección a derechos fundamentales sindicales, como parte de la dignidad humana que constituye el derecho al trabajo, y no que la flexibilidad laboral que protege intereses de talante económico sea el principal objeto de protección estatal. En este punto es pertinente recordar que aun cuando esta constitucionalizado el trabajo individual y colectivamente, las formas de libertad de mercado, la estilo neoliberal, que permean y se abalanzan en las fronteras laborales, hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico a través la legislación colombiana, en pro del desarrollo de normas que así como las laborales se encuentran constitucionalizadas pero estos fenómenos será estudiados

más a fondo más a fondo, a partir de la determinación de la estructuración del modelo económico que establece en el Estado y la protección normativa que tiene.

Luego, si bien hemos podido establecer algunas posturas en cuanto a la Corte Constitucional, pero teniendo en cuenta que existen procesos especiales como el de fuero sindical nos permitiremos junto a estas, analizar algunas sentencias que la Corte de cierre de la jurisdicción ordinaria, Corte Suprema de Justicia, ha emitido en pro de los derechos sindicales, y del derecho laboral colectivo, esto dentro de la última década.

III. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL (CORTE CONSTITUCIONAL) DE LA LEGITIMIDAD EN LA FIGURA SINDICAL EN EL MODELO NEOLIBERAL COLOMBIANO

PROBLEMA DE LA SENTENCIA C – 657 DE 2009

¿Existe una eventual afectación en torno al derecho de asociación sindical cuando el empleador sanciona disciplinariamente a un trabajador sindicalizado por leer y hacer circular un volante de la organización sindical en el lugar de trabajo y horario laboral?

RATIO DECIDENDI

“(...) esas dimensiones del derecho de asociación sindical comportan una protección especial al derecho de los trabajadores para actuar colectiva y organizadamente en defensa de sus intereses frente al empleador, así como una protección a las organizaciones sindicales a fin de permitirles cumplir de manera efectiva con sus cometidos de representación y promoción de los intereses de los trabajadores. Para la Corte, ello impone, por un lado, una conducta positiva, conforme a la cual empleador y sindicato deben desarrollar una relación de interlocución, y, por otro, la ausencia en el empleador de acciones u omisiones que puedan tenerse como persecución sindical, bien sea porque afecten o limiten a los trabajadores individualmente considerados en su decisión de asociarse, permanecer o retirarse de un sindicato, o a la organización sindical en su conjunto, minando su capacidad de representación y de acción o debilitando su estructura.”

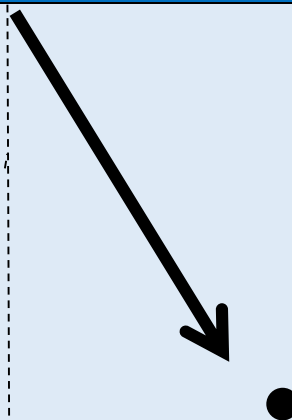
“La Corte ha señalado que para la evaluación constitucional de las conductas de los empleadores que sean violatorias del derecho de asociación sindical cabe remitirse a los criterios que sobre el particular se han fijado en la ley, y en los tratados internacionales. Ha dicho la Corporación que, en ese contexto, resultan contrarias al derecho de asociación sindical las

conductas del empleador que desconozcan el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, o afiliarse a éstos; o que promuevan su desafiliación, o entorpezcan o impidan el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato, o que adopten medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato en razón de dicha condición. También se afecta ese derecho cuando se desconoce u obstaculiza por el empleador el ejercicio del derecho a la negociación colectiva o del derecho de huelga, en los casos en que ésta es permitida.”(...)

“En estos casos, la Corte ha puesto de presente que debe tenerse en cuenta el impacto que se causa entre los trabajadores por la adopción de medidas que afectan negativamente a trabajadores que sólo tienen por característica común su pertenencia al sindicato.”

TENDENCIA

Prevalencia de la
Libertad de
mercados,
flexibilización laboral.



Prevalencia de la
triada de derechos
fundamentales sindicales
(libertad de asociación
sindical, el derecho a la
huelga y la negociación
colectiva.

Tabla No. 1. Ratio Decidendi de la Sentencia C-657 de 2009. Corte Constitucional. **Fuente:** elaborada por el autor de la presente investigación.

Así, podemos observar, como dentro de la sentencia en cita, la prevalencia de la esencia de lo fundamental del derecho a la asociación sindical, el mismo estudiado desde una perspectiva individual y colectivo, luego, dentro del estudio del núcleo esencial del derecho sindical como fundamental, por lo cual debe protegerse al trabajador de todas aquellas actuaciones del empleador que vulnera o atropella los derechos de asociación colectiva, esto en pro de los derechos constitucionalizados y desarrollados a través de la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

PROBLEMA DE LA SENTENCIA T – 518 DE 2009

¿(...) se están violando los derechos de los trabajadores sindicalizados representados en esta tutela, especialmente los derechos involucrados en el cese de actividades del gremio de la caña acaeció desde el mes de septiembre de 2008?

RATIO DECIDENDI

“(...)la Sala quiere aprovechar la ocasión para sentar su posición frente al uso indebido, o el abuso, para expresarlo en términos directos, que los empleadores están haciendo de un mecanismo legal, concebido por el Estado precisamente para beneficio de los trabajadores, y que hoy, por argucias de los empleadores se ha vuelto en su contra. El trato que las Cooperativas de Trabajo Asociado ha dado a los corteros de caña, generó precisamente la protesta laboral que buscaba mejoras salariales y por ende beneficios en la calidad de vida de los trabajadores.

La Corte Constitucional en diversas ocasiones ha advertido que si bien en desarrollo de la libertad de asociación, las Cooperativas de Trabajo Asociado están regidas "en principio por una amplia autonomía configurativa de los asociados, no están excluidas de una adecuada

razonabilidad constitucional, en los distintos aspectos que las mismas involucran, como ocurre frente a la posible afectación de los derechos fundamentales de las personas vinculadas a dicha actividad de empresa.” A juicio de esta Corporación, las Cooperativas de Trabajo Asociado o bolsas de empleo como también se les llama, tienen una autonomía estatutaria limitada por parámetros constitucionales, en particular, por los derechos fundamentales de los trabajadores, los cuales deben ser atendidos como en cualquier relación laboral ordinaria.

*Así, ha dicho este Tribunal, que los asociados a estas organizaciones solidarias gozan, entre otros, de los siguientes derechos: (i) A no ser empleados como mano de obra a favor de usuarios o terceros beneficiarios de tal manera que se configure relaciones de subordinación o dependencia con sus contratantes. (ii) Recibir una compensación por la ejecución de su actividad que sea equitativa al tipo de labor desempeñada, el rendimiento y la cantidad aportada a la organización. (iii) Estar afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral “**mientras dure el contrato de asociación**”, esto es, su afiliación a los sistemas de salud, pensiones y riesgos profesionales.”*

TENDENCIA

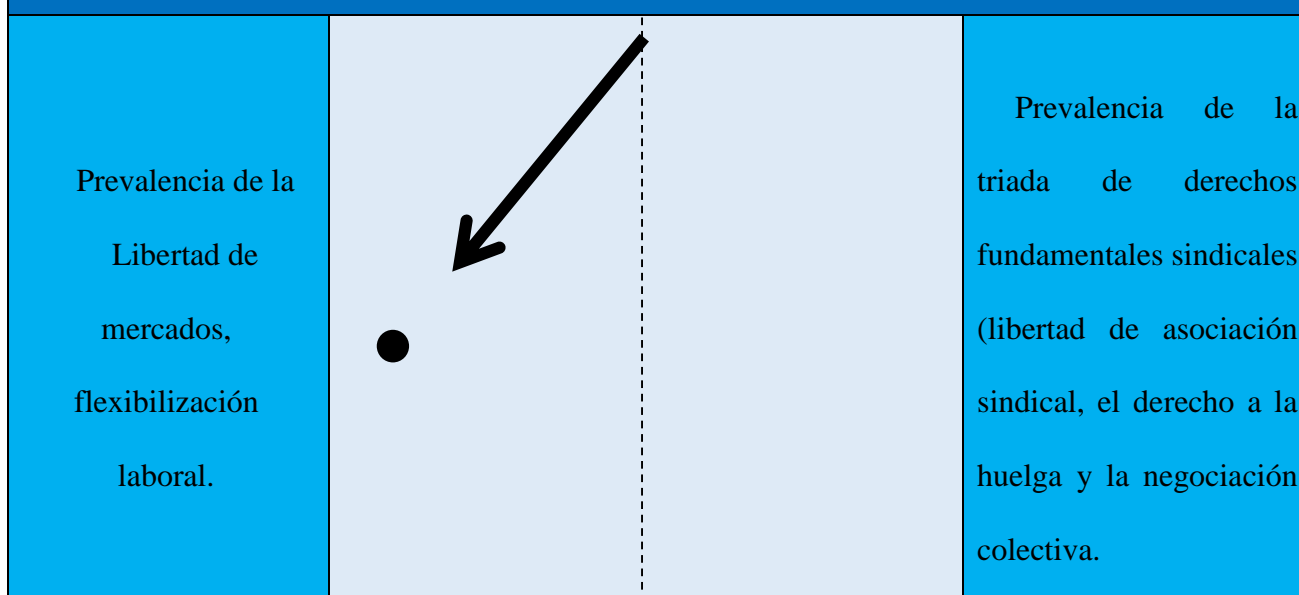


Tabla No. 2. Ratio Decidendi de la Sentencia T. 518 de 2009. Corte Constitucional. **Fuente:** elaborada por el autor de la presente investigación.

El caso en estudio, pone de presente como una de las formas de flexibilización laboral, dada a través de las CTAs, como formas de subcontratación, y entendiendo asociados y no trabajadores, así como la negación de un pliego de peticiones, que pretendían contratación directa, un salario justo, y el reconocimiento de una verdadera relación laboral entre las empresas dueñas de los ingenios de caña y sus trabajadores.

Luego, es la posición de Estado, represiva, en ejercicio de fuerza y en contra de posición civil, la que genera aún más preocupación. Luego, si bien a través de las leyes se permite la flexibilización de las formas de trabajo, situación ya compleja por la posición del Estado cuando reprime la manifestación de derechos fundamentales como la asociación y libertad sindical, a través de las cuales se manifestaron en el pliego de condiciones que el sindicato de trabajadores elevo ante las empresas cañeras.

Así las cosas, se evidencia un retroceso en la protección de derechos fundamentales laborales colectivos, al no tutelarse la protección de dichos derechos que en su momento tenían una vulneración clara, y continuada en la colectividad de trabajadores.

PROBLEMA DE LA SENTENCIA T – 882 DE 2010

¿Es procedente la acción de tutela interpuesta por SINTRATELÉFONOS como mecanismo transitorio al considerar que la desvinculación de cinco de sus afiliados por parte de la ETB es producto de una persecución sindical que afecta esencialmente el derecho de asociación sindical en desconocimiento la prevención contenida en la sentencia T-764 de 2005, consistente en informar a la organización sindical toda desvinculación de los trabajadores afiliados?

RATIO DECIDENDI

“En este caso, la acción se intenta como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable. En esa medida, entiende SINTRATELÉFONOS que existe otro medio de defensa judicial al cual puede acudir para hacer valer su derecho de asociación sindical. Esto es, acudir ante la jurisdicción competente ejerciendo los medios de defensa legalmente establecidos.

(...) Se advirtió que no existía evidencia en relación con el papel particularmente activo o las condiciones especiales de liderazgo que tuviesen dentro del sindicato los trabajadores despedidos, ni sobre la existencia de despidos frecuentes o actos de obstaculización de las actividades sindicales.

Además, se dejó sentado que la sola proximidad en el tiempo de la conducta de la empresa con, por un lado, las actividades de protesta por la privatización de la ETB, proceso que culminó el 30 de mayo, y, por otro, de solidaridad con los trabajadores de Telecom, no es suficiente para derivar de allí un propósito de persecución sindical. (...)

Ahora bien, frente al caso que actualmente corresponde estudiar a la Corte, se encuentra que las situaciones de hecho son diferentes, toda vez que no existe una duda razonable que permita inferir que la ETB actuó en contra de los derechos sindicales, ya que, como se dijo, se firmó un acuerdo convencional con el sindicato, donde se reconocieron una serie de prerrogativas a favor del mismo. Entonces, en este caso no se despierta una mínima duda de actos retaliatorios o de menoscabo a la libertad sindical que afecten a sus miembros y el sindicato mismo.

(...) encuentra la Sala que la orden dada en esa oportunidad por la Corte Constitucional atendió a unas circunstancias particulares por el desconocimiento del derecho de asociación sindical que protegió. En cambio, según se ha expuesto, la situación que hoy precede muestra nuevos elementos de juicio que llevan a una determinación diferente como lo es la improcedencia de la acción. Por lo

tanto, los asuntos concernientes al incumplimiento de la sentencia de revisión deben ser ventilados ante el juez de cumplimiento

8.6. En orden a lo expuesto, para la Corte el presente asunto debe adelantarse en un debate público ante su juez natural, donde se pueda desarrollar una amplia valoración probatoria que conlleve a demostrar si existe realmente una afectación a la asociación sindical. Se advierte además que la improcedencia de la tutela no impide que en el marco del proceso ordinario correspondiente puedan encontrar asidero las demandas presentadas, en desarrollo de un amplio debate y contradicción.”

TENDENCIA

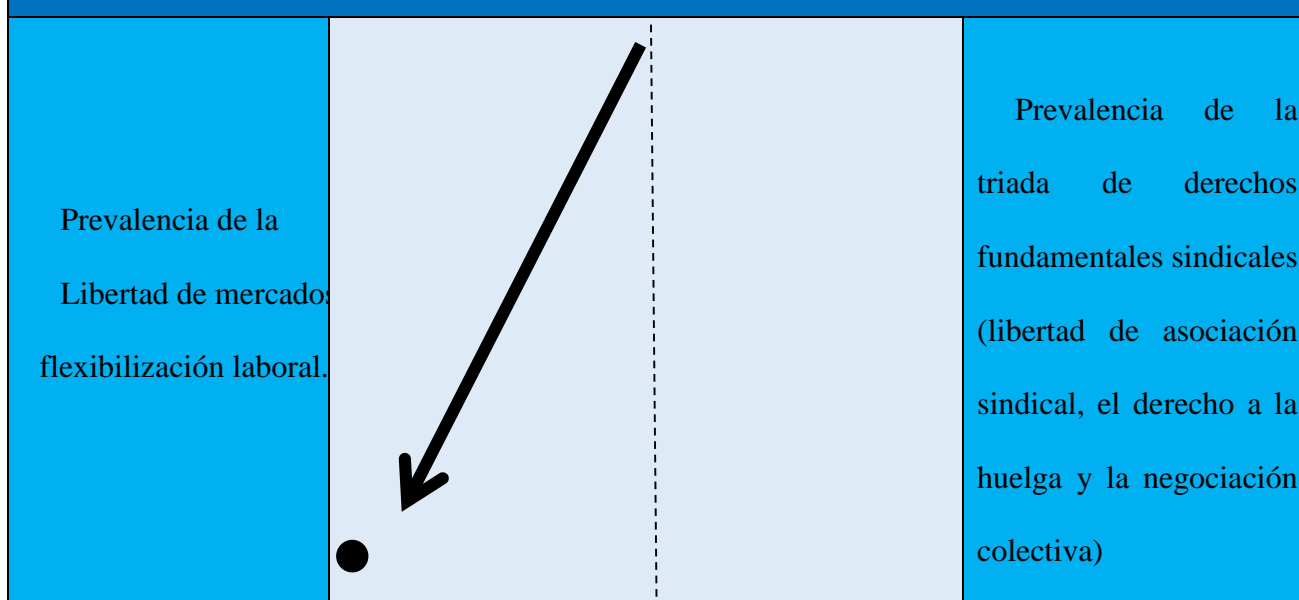


Tabla No. 3. Ratio Decidendi de la Sentencia T. 882 de 2010. Corte Constitucional. **Fuente:** elaborada por el autor de la presente investigación.

En este caso, la Corte Constitucional, determina la improcedencia de la tutela, por no configurarse un perjuicio irremediable y no tener suficiente material probatorio para probar la intención de la empresa con el despido de varios trabajadores sindicalizados, los cuales fueron desvinculados de la entidad.

Es de resaltar que la situación de la empresa fue la causante del levantamiento de los trabajadores, así, en pleno proceso de privatización y capitalización de la empresa, los trabajadores se verían afectados, y situaciones tales como despidos masivos, cambios en las condiciones de trabajo, fueron aquellas que movilizaron el actuar los trabajadores.

Así, con la decisión proferida por la Corte, se evidencia que la Corte, si bien reconoce la existencia de los derechos fundamentales del derecho laboral colectivo, como la asociación y libertad sindical, afirma la improcedencia de la Tutela, la cual es mecanismo adecuado para la protección de los derechos fundamentales, esto argumentado, que la vía jurídica a través de la cual se deben proteger los derechos que se consideran vulnerados, es a través del jurisdicción ordinaria, dejando de lado la especial protección a los derechos sindicales, y derrumbando los argumentos de los jueces anteriores, que otorgaron protección a los derechos vulnerados, fundamentales, constitucionales, origen de este debate.

PROBLEMA DE LA SENTENCIA T – 066 DE 2011

¿El hecho de que Ecopetrol S.A. se haya negado a realizar el reajuste salarial acorde con el IPC a los trabajadores sindicalizados vulnera sus derechos a la igualdad y a la movilidad salarial, teniendo en cuenta que dicho ajuste si se realizó a los trabajadores no sindicalizados?

RATIO DECIDENDI

“(...) Señala la entidad demandada que los accionantes tardaron en presentar la acción de tutela teniendo como base el momento en que ocurrió la supuesta vulneración. En consecuencia, también se puede afirmar que hay ausencia de perjuicio irremediable por desconocimiento de la regla de la inmediatez. Se concluye que el hecho de que los accionantes hubieran dejado pasar más de siete

años desde la ocurrencia de los hechos en el 2002 a la fecha de presentación de la demanda de amparo, descarta la existencia de un perjuicio irremediable.

(...) no hay demostración alguna respecto de la diligencia, prontitud y presteza con la que debieron actuar los accionantes en aras del salvaguardar los derechos fundamentales que hoy deprecian.

(...) la presente acción no fue presentada dentro de un término razonable, pertinente y prudencial con el fin de que la tutela no se desnaturalizara. Por ende, se revocará la sentencia dictada por el Tribunal Administrativo de Bolívar – Sala de Decisión N° 3- de 30 de junio de 2010 para en su lugar rechazar por improcedente el amparo de tutela.”

TENDENCIA

Prevalencia de la,
libertad de
mercados,
Y flexibilización
laboral.



Prevalencia de la
triada de derechos
fundamentales sindicales
(libertad de asociación
sindical, el derecho a la
huelga y la negociación
colectiva.

Tabla No. 4. Ratio Decidendi de la Sentencia T. 066 de 2011. Corte Constitucional. **Fuente:** elaborada por el autor de la presente investigación.

En la sentencia en cita, es de observarse que la Corte, realiza el estudio frente a la procedencia de la Acción de Tutela, sin embargo, no profundiza el estudio a los derechos fundamentales de

asociación y libertad sindical, por lo cual el fallo se centra en el principio de inmediatez de la acción, puesto que el tiempo en el que se impetra la Acción de Tutela, respecto del momento en el cual se causa la afectación, no atiende al principio de inmediatez como requisito de la acción, y por lo mismo tampoco existe un perjuicio irremediable.

Sin embargo, es de resaltarse que la afectación pudo llegar a configurarse, pues se pone en desventaja a los trabajadores sindicalizados, creando una desigualdad y desventaja de frente aquellos trabajadores que no se encuentran sindicalizados, más dentro de una posición dentro de una entidad en la cual participa el Estado, pero se hace evidente de igual forma un actuar poco diligente por parte de la comunidad de trabajadores parte del sindicato.

Por lo anterior nos encontramos ante un fallo, que se adhiere a los formalismos propios dentro del derecho, aun acunado dentro del marco laboral los mismos se van ido derrumbando.

PROBLEMA DE LA SENTENCIA T – 938 DE 2011

¿Debe darse la protección jurídica, normativamente dispuesta nacional e internacionalmente, para el derecho al trabajo, la libre asociación sindical y el fuero que se deriva de su ejercicio, como garantías que deben ser respetadas?

RATIO DECIDENDI

“(…)Consideración adicional merece lo sucedido con los demás trabajadores sindicalizados que fueron desvinculados por parte de Colsubsidio, pues el fuero que los protegía también resultó coetáneamente desconocido, sin aducir en esos casos alguna de las causales previstas en la ley laboral para la terminación unilateral de los contratos de trabajo, cuando también se requería la calificación previa de la causa de la desvinculación por parte de un juez laboral, lo cual se omitió,

en detrimento de la garantía del fuero que dispone la carta política, para la protección de la libre asociación sindical.

(...) Adicionalmente, adviértase el yerro de la parte demandada al afirmar que el fuero que aduce el accionante no puede ser protegido, pues la organización sindical que integró no tiene eficacia jurídica, resultando “supuesta” o aparente. En este punto, se recuerda lo analizado en precedencia dentro de este fallo, al resaltarse que la sola reunión de los trabajadores, en número plural, según indica la ley, para manifestar su voluntad de fundar un sindicato, provoca el surgimiento de una persona jurídica.

Por ende, cuando se ha procedido de esta manera, los reparos que se hubiesen tenido sobre la formación de la organización sindical, no pueden ser argumento válido para desconocer el fuero sindical que les asiste a los miembros del sindicato. Con todo, esos reparos sobre la licitud de la formación de un sindicato deben plantearse ante un juez de la República, como autoridad competente para determinar si la asociación fue creada conforme al ordenamiento jurídico, o se encuentra incurso en una causal de disolución.

Mientras ello sucede, el empleador debe respetar el fuero que ha surgido de la creación del sindicato y no puede obrar por su propia cuenta, ni tratar de imponer sus argumentos, sino esperar la decisión de la jurisdicción al respecto, para luego adoptar las medidas que se ajusten a la Constitución y a la ley.

(...) Mientras ello se producía, el empleador tenía que respetar el fuero de los miembros fundadores y directivos del sindicato y, si pretendía despedirlos, igualmente ha debido acudir a la autoridad judicial competente, a fin de que calificara la causa del despido y, si fuere del caso, levantase el fuero.

Es claro, además, que las autoridades administrativas cumplen un papel de meros depositarios de los actos sindicales y no tienen injerencia en la formación de este tipo de asociaciones.

(...)en la situación bajo estudio se infiere que, tan pronto fue creado el sindicato, el empleador puso en marcha conductas dirigidas, sistemáticamente, a su desaparición, disminuyendo la pluralidad mínima de trabajadores afiliados, fuere por cancelación unilateral de contratos o por deserción de atemorizados, desvanecimiento sindical constitutivo de un perjuicio irremediable, que supera la subsidiariedad de la tutela, tanto para la asociación en sí misma, como para los afiliados, lo cual hace procedente el amparo incoado, pues una acción encauzada por la vía ordinaria resultaría inevitablemente tardía.

(...) En efecto, de no intervenir el juez de tutela en la corrección de la situación expuesta por el accionante, el derecho de asociación de los trabajadores que decidieron fundar el sindicato quedará lesionado inexorablemente, pues la organización, reducida a un número de miembros menor al exigido por la ley, estará inmersa en una causal de disolución, de la cual normalmente no saldrá.

No significa lo anterior que siempre que se observe la disminución de la pluralidad de integrantes de una organización sindical sea procedente el amparo constitucional, pues habrá ocasiones en las que la reducción de los miembros se deba a decisiones libres y espontáneas. Empero, cuando la deserción y la desvinculación laboral son ocasionadas por conductas represivas del empleador que abaten la existencia misma del sindicato, la tutela resulta procedente para integrantes, quienes no podrán permanecer asociados por virtud de la actitud abusiva asumida por un tercero.

Entonces, de no intervenir el juez de tutela en este tipo de eventos, la asociación sindical proclamada por la Constitución Nacional y las normas internacionales del trabajo que obligan al Estado colombiano, tendría una vigencia puramente semántica, que desconocería la fuerza

normativa, la superioridad y la eficacia directa de la carta política y del bloque de constitucionalidad.

(...) como garantía del derecho a la igualdad, se dispondrá efecto inter comunis de esta sentencia, para extender lo dispuesto en ella a los trabajadores que, según el acta de constitución de Sintracolsubsidio, depositada en abril 11 de 2011 ante el entonces Ministerio de la Protección Social, fundaron dicha organización y fueron laboralmente despedidos por Colsubsidio, a partir y por razón del establecimiento de la referida organización sindical.

TENDENCIA



Tabla No. 5. Ratio Decidendi de la Sentencia T. 938 de 2011. Corte Constitucional. **Fuente:** elaborada por el autor de la presente investigación.

Dentro del fallo objeto de estudio, la posición de la Corte, deja ver una amplia protección a los derechos fundamentales constitucionales de asociación y libertad sindical, esto en pro de la defensa de una estabilidad laboral reforzada naciente del fuero sindical.

Así, es el fuero sindical constitucionalizado y desarrollado en ley y jurisprudencia, una vez protegido, se extiende a la protección misma del derecho de asociación sindical, que se concatena

con la igualdad, también como derecho fundamental. Ahora bien, la protección presentada en este caso, muestra como existe una protección a nivel individual y se extiende de forma colectiva, es decir abarca las esferas que soportan los derechos laborales, y esta extensión se da con el derecho de igualdad, en la que se pone a todos los asociados, teniendo así efecto inter comunis.

Se evidencia entonces que si la protección dada por el Juez de Tutela, en este caso, extiende sus efectos de forma colectiva, la actuación desplegada por el empleador en contra de determinados individuos, tiene una afectación masiva en cuanto afecta la colectividad por la calidad de asociados de los individuos, partes de un sindicato.; pues debe recordarse que la afectación se da en el marco del desarrollo del derecho laboral colectivo en un contexto de derecho internacional, hablando así de los Derechos Humanos, dentro de los cuales la libertad de asociación así como el trabajo se tornan inherentes al ser humano.

PROBLEMA DE LA SENTENCIA T – 340 DE 2012

¿El despido de los cinco trabajadores de BRINKS, a los pocos días de haber comunicado su afiliación al sindicato, vulneró el derecho al trabajo, el derecho de asociación sindical o el derecho al debido proceso de los ex empleados despedidos? y si, adicionalmente, ¿se amenazó el derecho de asociación sindical a los demás miembros del sindicato, así como el del resto de trabajadores de la empresa, al despedir a cinco empleados recientemente vinculados al sindicato?

RATIO DECIDENDI

“(…) Al analizar los hechos probados en el expediente, la Sala concluye que BRINKS S.A. vulneró el derecho de asociación de sus empleados, pues incurrió en actividades que configuran una práctica restrictiva del mismo, en cuanto castiga y, como consecuencia anexa, desincentiva los posibles deseos de afiliación al sindicato que puedan tener sus trabajadores.

El desincentivo tiene lugar cuando se sanciona, se dificulta la labor o, incluso, se despide a un trabajador por causa de su afiliación al sindicato, no obstante no se tome ninguna acción que en la realidad sea apreciable como expresa o directamente contraria a esta decisión. En estos casos será el análisis contextual –construido con material indiciario- el que guíe a concluir que dichas consecuencias son el fruto de la afiliación o pertenencia al sindicato.

(...) Reitera la Sala lo sostenido en múltiples ocasiones, en el sentido que el ordenamiento legal debe ser interpretado siempre en acuerdo con los principios y reglas constitucionales. Así, no puede ser un resultado legítimo en nuestro ordenamiento jurídico aquel que entiende que la facultad de despedir un trabajador sin justa causa llega, incluso, al punto de amparar vulneraciones al derecho de asociación sindical. En este sentido la Sala encuentra que la protección a este derecho hace presumir que los despidos sin justa causa de trabajadores recientemente vinculados a un sindicato desconocen el derecho de asociación sindical, por lo menos, desde dos puntos de vista: el de los trabajadores despedidos y el del resto de trabajadores; los primeros en cuanto no pueden seguir siendo parte del sindicato, los segundos en cuanto se desincentiva el ejercicio de su derecho de asociación sindical”

TENDENCIA

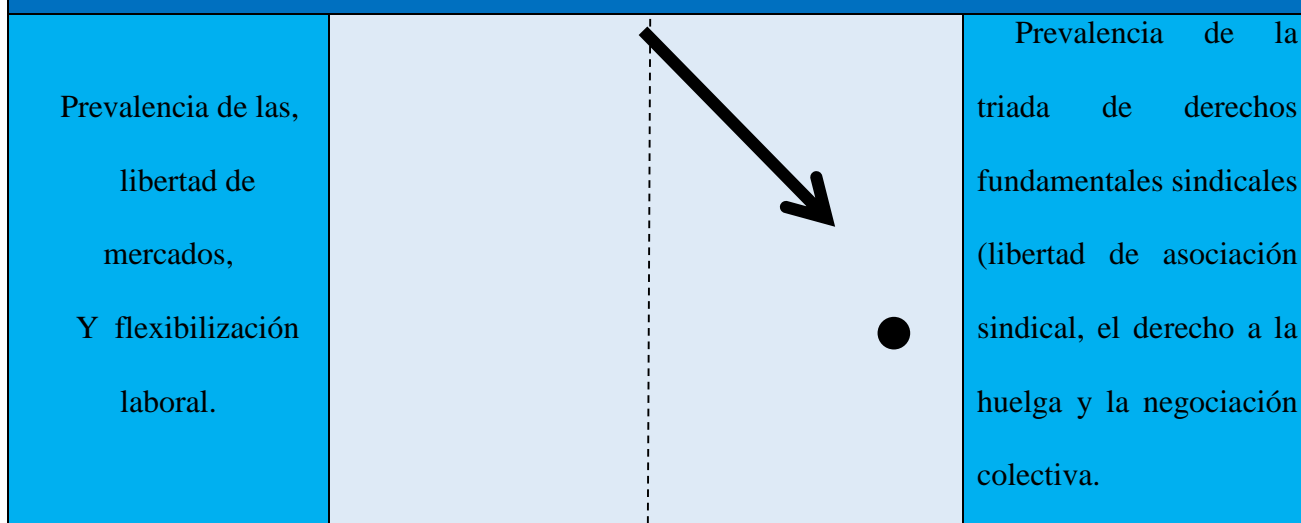


Tabla No. 6 Ratio Decidendi de la Sentencia T. 340 de 2012. Corte Constitucional. **Fuente:** elaborada por el autor de la presente investigación.

Reitera a Corte, en este caso, la posición proteccionista de los derechos fundamentales laborales, pues evidencia faltas graves por parte del empleador, con el fin de reprimir, desincentivar, y disolver la asociación sindical de los trabajadores dentro de la empresa.

Encuentra la Corte violación de los derechos laborales constitucionalizados, y ello es conducto para determinar igualmente una violación a normas que a través del Bloque de Constitucionalidad, hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico, y se ven afectados derechos humanos, reconocidos, ratificados por entidades como la OIT, máximo órgano internación en materia laboral.

PROBLEMA DE LA SENTENCIA T – 261 DE 2012

¿(...)los derechos fundamentales al trabajo, a la asociación sindical y a la huelga fueron realmente vulnerados por EMCALI EICE ESP, al desconocer las recomendaciones realizadas por el Consejo de Administración, previa sugerencia del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que fueron expedidas en virtud de los convenios 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, y 98, relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.?

RATIO DECIDENDI

“(...) Del material allegado al expediente se puede concluir que el despido de los trabajadores de EMCALI obedeció más a una conducta antisindical del empleador, que a una consecuencia directa del cese de actividades realizada por aquellos, ya que durante la misma los servicios públicos esenciales que presta la empresa no fueron suspendidos, ni pusieron en riesgo derechos fundamentales de la colectividad beneficiara de tales servicios públicos.

En este orden de ideas, se hace necesario precisar que el presente fallo, toma en consideración los derechos mínimos colectivos que los convenios internacionales reconocen en materia de libertad sindical, lo cual debe servir como referente a las demás jurisdicciones (contenciosa y laboral ordinaria) al momento de tomar decisiones en materia del derecho del trabajo. De lo que se trata es de brindar eficacia directa a los instrumentos internos de derechos humanos laborales integrados a la constitución Política y que por ende son de obligatorio acatamiento por parte de todas las autoridades judiciales y administrativas del Estado colombiano.

11.9. Quiere decir lo anterior que al pretenderse a través de esta acción constitucional que se ordene el cumplimiento de las recomendaciones hechas por la Organización Internacional del Trabajo, en virtud de los convenios 87 y 98, los cuales han sido incorporados a la legislación interna por remisión expresa de los artículos 53 y 93 de la Carta Política, el asunto planteado por SINTRAEMCALI toma tal relevancia constitucional que permite la aplicación directa de la Carta y de los convenios internacionales que versan sobre derechos humanos laborales incorporados al bloque de constitucionalidad, como mecanismo principal para la protección de los derechos fundamentales reclamados; máxime si se tiene en cuenta que en Colombia es discutible la existencia de otros mecanismos judiciales que se puedan incoar con el fin de lograr el cumplimiento de las recomendaciones de la OIT o la aplicación directa del contenido de los convenios internacionales debidamente ratificados por el Congreso y que en las más de las ocasiones son inaplicados por parte de autoridades judiciales y administrativas.

(...)En esa medida se debe recordar que el fuero sindical, es aquella garantía de la cual gozan algunos trabajadores de no ser despedidos sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo, y que tiene el carácter de derecho fundamental, por lo cual goza de todas las propiedades que correspondan a un derecho de esa naturaleza, entre las cuales se encuentra el derecho a que se

garantice el debido proceso, en cualquier actuación que adelante la administración con el fin de afectar los derechos del sindicato.

Adicionalmente, conviene insistir en que el fuero sindical es una figura constitucional concedida para amparar el derecho de asociación y como tal es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. Lo que necesariamente lleva a sentar una diferencia entre la categoría de derechos que se confrontan, ya que aquellos que afectan individualmente al trabajador y que representan sólo expectativas económicas deben ser restablecidos por el juez del trabajo, mientras que cuando se vulneran derechos fundamentales de la colectividad sindical en un nivel constitucional, el juez de tutela puede entrar a protegerlos.

Con todo, la premisa anterior, no debe entenderse de manera restrictiva, es decir, que sólo el juez constitucional está llamado a proteger derechos fundamentales; contrario sensu, todos los jueces y autoridades en general, sin importar su jerarquía o especialidad están obligados a aplicar de manera preferente los postulados constitucionales, incluidos los convenios que forman parte del bloque de constitucionalidad.

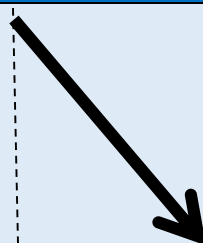
(...)En consonancia, el fuero sindical, constituye también una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que una protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado considerado individualmente; por cuanto la protección que se otorga a un trabajador aforado se da en razón a su pertenencia al sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización, de tal manera que su despido tiene una protección reforzada, ya que además de preservar sus derechos laborales de los cuales son beneficiarios todos los trabajadores en Colombia, también se protegen los derechos de la organización sindical. No debe dejarse de lado

que lo que se busca con la protección del fuero sindical es la estabilidad laboral y no el pago de simples indemnizaciones.

(...) Si se tiene en cuenta que la participación de una huelga como expresión del libre ejercicio de los derechos a la libertad sindical, se encuentra amparada en los convenios 87 de 1948 y 98 de 1949 de la Organización Internacional del Trabajo, el Estado colombiano debe propender por la protección especial de éstos, sin entrar a asumir conductas que menoscaben los referidos derechos. Por ello, debe acatar sin dilaciones las recomendaciones que le haga el organismo internacional y los contenidos de los convenios, lo que se explica al menos por tres razones: en primer lugar, en virtud de la Constitución de la OIT (art. 19) y de los referidos convenios; en segundo lugar, porque la misma Carta Política contempla los derechos fundamentales a la Asociación Sindical (artículo 39), a la huelga (artículo 56); así como mecanismos que incorporan la legislación internacional al derecho doméstico (artículo 53, los Convenios Internacionales en materia de derecho al trabajo pertenecen a la legislación interna); y en tercer lugar, en virtud del artículo 93, que pregona la prevalencia de los instrumentos de derechos humanos ratificados por Colombia.”

TENDENCIA

Prevalencia de las formas,
libertad de mercados
Y flexibilización
laboral.



Prevalencia de la triada de derechos fundamentales sindicales (libertad de asociación sindical, el derecho a la huelga y la negociación colectiva.

Tabla No. 7 Ratio Decidendi de la Sentencia T. 261 de 2012 Corte Constitucional. **Fuente:** elaborada por el autor de la presente investigación.

En este análisis jurisprudencial, evidenciamos, varias situaciones de suma importancia, una de ellas la protección a la huelga como pilar dentro del derecho laboral colectivo, y manifestación de la libertad sindical, ambos como parte de la triada que mantiene los pilares del derecho sindical.

De igual forma, respecto de la mencionada triada, se observa como a través del Bloque de Constitucional, y por supuesto de las organizaciones internacionales, protectoras de los derechos de los trabajadores, se otorga una especial salvaguarda de los mismos, y al hacer parte de nuestro ordenamiento jurídico, como parte de ese Bloque, crean obligatorio cumplimiento y protección por parte del Estado.

Así mismo, no solo por estar contenidos en el ordenamiento jurídico tales derechos sindicales son parte de nuestra carta política como derechos fundamentales, como ya se dijo antes, como garantías constitucionales individuales y colectivas, esferas que enmarcan la libertad y la asociación sindical, ligadas al derecho al trabajo.

PROBLEMA DE LA SENTENCIA T – 619 DE 2013

¿(...)es procedente mediante acción de amparo reclamar la protección del derecho a la libertad de asociación sindical así como los demás derechos invocados, tales como la movilidad del salario e igualdad, cuando un empleador; (i) incluye cláusulas contractuales al momento de la vinculación laboral, en las que ofrece compensaciones en dinero a cambio de la renuncia a los beneficios convencionales; (ii) concede incrementos salariales, bonificaciones y auxilios solamente para los

trabajadores no sindicalizados; y (iii) se niega a dar información sobre dichos beneficios, pese a que se eleva una solicitud respetuosa para requerirlo?

RATIO DECIDENDI

“(…) Las actuaciones discriminatorias que se acaban de exponer, se encuentran proscritas tanto en el ordenamiento interno como en los distintos instrumentos internacionales, por cuanto afectan todas las dimensiones del principio de libertad de asociación sindical. En su dimensión individual, en razón a que se obstruye la afiliación al sindicato mediante dádivas económicas; en su dimensión colectiva, en atención a que al condicionarse su afiliación se puede ver afectada la existencia misma de la organización; y finalmente, en su dimensión instrumental, porque al afectarse al sindicato como asociación y sujeto de derechos como el del acceso a la información y a la igualdad, se cercena de paso la oportunidad que como organización tiene para acudir ante el empleador con el objeto de reivindicar sus derechos.

En esa medida, existen varias conductas que en el presente asunto ameritan protección inmediata así como acciones preventivas con el objeto de evitar que a futuro se siga incurriendo en actuaciones de tal índole.

De acuerdo con el contrato laboral aportado, se observa que con la inclusión de la cláusula contractual de renuncia a los beneficios sindicales se propicia la afectación del derecho fundamental a la libertad de asociación sindical en la medida en que se cercena este derecho desde la vinculación misma de los trabajadores.

Lo mismo sucede con la implementación de políticas especiales como la denominada “Política Retributiva 2012”, de cuya aplicación se tuvo conocimiento mediante la impresión del correo electrónico allegado al expediente, y respecto del cual no se dio explicación alguna por parte de ELECTRICARIBE.

Finalmente, (...), se observa que se vulneró no solo el derecho de petición sino que además, se provocó con ello la obstaculización en el acceso a la información del sindicato, así como la materialización en su dimensión instrumental, en la medida en que al no obtener información les fue imposible acudir ante la autoridad encargada para reivindicar sus derechos.

En lo atinente a la afectación a la igualdad en la movilidad salarial, se corrobora que ya se encuentra superada dicha reclamación en razón a que, de acuerdo con la información allegada al expediente, a los trabajadores sindicalizados ya les fueron realizados los correspondientes incrementos salariales anuales. (...)"

TENDENCIA

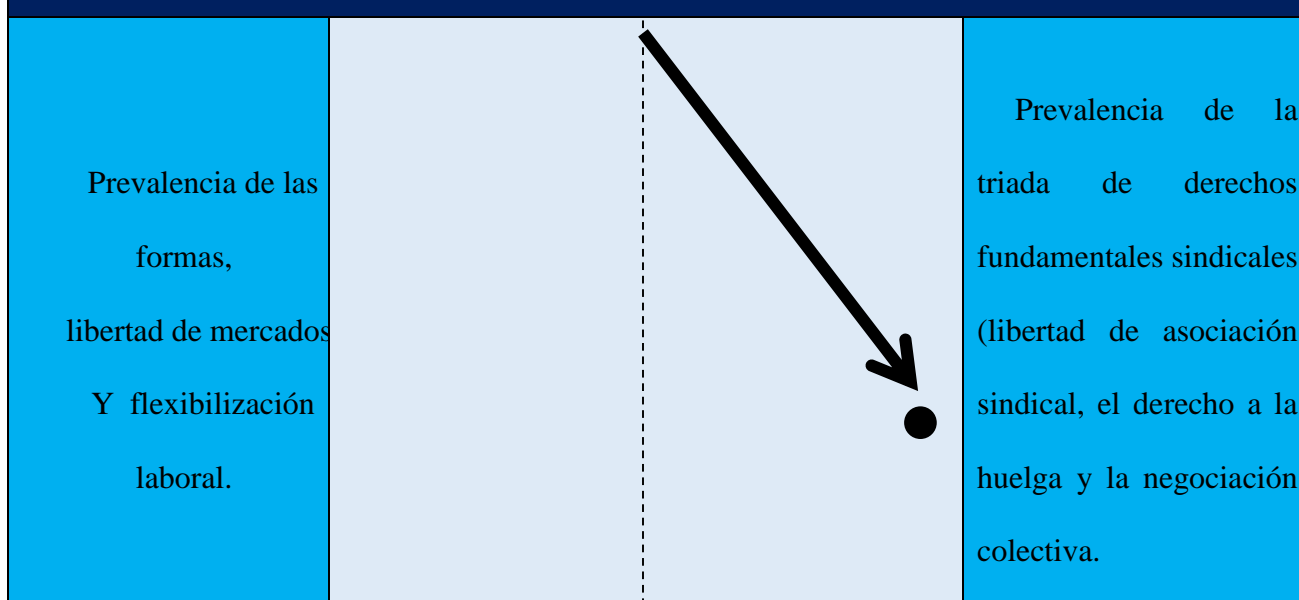


Tabla No. 8 Ratio Decidendi de la Sentencia T. 619 de 2013. Corte Constitucional. **Fuente:** elaborada por el autor de la presente investigación.

En este caso, se observa el actuar de una empresa, que vulnera los derechos sindicales de sus trabajadores, y particularmente se hace desde el momento de dar inicio a una relación laboral, atacando así derechos fundamentales de los individuos.

Ahora bien, nuevamente la corte hace una recopilación jurisprudencial, en pro de la determinación de la vulneración de los derechos que se solicita sean tutelados, y pone de presente, la existencia, no solo de las dimensiones individual y colectiva dentro de los derechos sindicales, sino también de una dimensión instrumental, que consiste en la “el derecho de asociación es el medio para que los trabajadores puedan lograr la consecución de algunos fines, especialmente el mejoramiento de sus condiciones laborales. Ello por cuanto, de acuerdo con el artículo 13 del Código Sustantivo, las normas de la legislación laboral tan solo constituyen un mínimo de garantías que bien pueden ser mejoradas mediante la negociación colectiva”

Así, considerando las mencionadas dimensiones, podemos evidenciar que las mismas son aplicables en la esencia misma del hombre, como materialización incluso de la dignidad humana, entonces el trabajo dignifica y el Estado debe proteger tal cualidad inherente al ser humano.

PROBLEMA DE LA SENTENCIA T – 248 DE 2014

¿Ecodiesel Colombia S.A vulneró los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo al no cumplir la Resolución No. 283 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo que ordena el inicio de las conversaciones colectivas entre la empresa y el sindicato?

RATIO DECIDENDI

“La Corte considera, que Ecodiesel Colombia S.A., vulneró el derecho a la asociación sindical y a la negociación colectiva de la organización sindical accionante, pues desconoce la obligatoriedad de la resolución proferida por el Ministerio del Trabajo, lo cual constituye una obstrucción injustificada al proceso de negociación entre el sindicato y la empresa, que tiene por objeto optimizar las condiciones laborales, pues el derecho a la negociación colectiva garantiza el

inicio de las conversaciones colectivas, más no implica la obligación de llegar a acuerdos concediendo lo peticionado. Ahora bien, no obstante, las presuntas irregularidades en el pliego de peticiones, esta Sala concederá el amparo transitorio de los derechos invocados, pero hasta tanto la jurisdicción laboral o contenciosa administrativa se pronuncie sobre las mismas.

(...)La omisión reiterada por parte de una empresa de iniciar conversaciones colectivas con el sindicato, aun cuando existe una Resolución del Ministerio del Trabajo, ordenando su inicio; desconoce la fuerza vinculante de las decisiones de dicha entidad, es una práctica antisindical y vulnera la garantía constitucional a la negociación colectiva, pues obstruye de manera injustificada y desproporcionada la realización del proceso de negociación.”

TENDENCIA

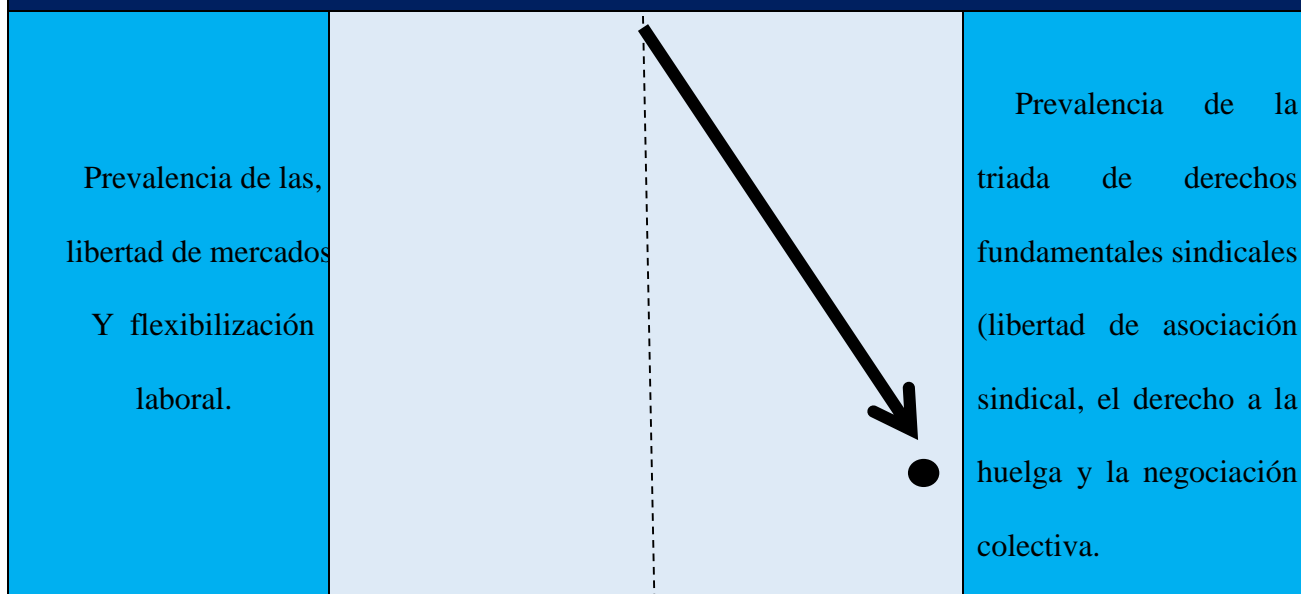


Tabla No. 9. Ratio Decidendi de la Sentencia T. 248 de 2014 Corte Constitucional. **Fuente:** elaborada por el autor de la presente investigación.

La formas legalmente concebidas para elevar solicitudes por parte de las asociaciones sindicales, han ido en caída con el paso de tiempo, pues a pesar de existir un mandato legal con fundamento constitucional, se hace evidente la poca aceptación de tramites sindicales pro parte de los

empleadores, luego si no se cercena el derecho sindical, como hemos visto hasta ahora, bien, al inicio de la relación laboral, o con la constitución de un sindicato, la negativa a dar el trámite pertinente establecido por el ordenamiento jurídico, se utiliza como forma de presión para evitar un cese de actividades o llegar ante un tribunal de arbitramento, pues ambos no son accesibles previo negociación, así, cualquier cese de actividad laboral, huelga, será declarada de ilegal, y no se constituirá ningún tribunal.

Luego, este tipo de comportamientos por parte de las empresas empleadoras, muestra retroceso en la legitimación de las normas aborales, y cabe resaltar que han sido a lo largo de la historia esa lucha constante de fuerza de trabajo contra poder patronal, las que han creado un ambiente poco pacífico entre colectividad de trabajadores y empleadores o patronos, sin embargo, la misma lucha ha forjado los avances y logros fundamentales que hoy se constitucionalizan en favor de los trabajadores, aun cuando empresas e incluso a veces Estado, se oponen o sesgan su materialización.

PROBLEMA DE LA SENTENCIA T – 069 DE 2015

“¿El Plan Voluntario de Beneficios se asimila a un pacto colectivo por los efectos que tiene de excluir a un trabajador de la aplicación de la convención colectiva de trabajo?”

i) ¿La empresa demandada ha conculcado los derechos a la igualdad y a la asociación sindical de los accionantes, porque estableció un régimen salarial más beneficioso para los empleados que suscriben el PVB que la regulación que tienen los trabajadores que los cobija la convención colectiva?

ii) ¿AVIANCA ha quebrantado los derechos a la asociación sindical y a la igualdad de los tutelantes, al condicionar el acceso de los beneficios del PVB a la aceptación integral de la oferta del plan y/o a la modificación del clausulado de la convención colectiva de trabajadores?

iii) *¿La compañía accionada ha desconocido los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva de ACDAC, al negarse a iniciar el proceso de diálogo con esa organización de trabajadores, porque esta no denunció en forma oportuna la convención colectiva?”*

RATIO DECIDENDI

”(...)la Sala concluye que comparativamente, el PVB reconoce mayores beneficios que la convención colectiva de trabajo, ventajas que en algunos casos se representan en los valores de las prestaciones y en otras en su objeto mismo.

(...)La Corte considera que la simple diferenciación entre los beneficios del pacto colectivo y la convención genera una discriminación entre los trabajadores que suscribieron el primer régimen con quienes se benefician del segundo, escenario que implica que se vulnere el derecho a la igualdad. Así mismo, esa diferencia va promover la deserción de esos trabajadores de la convención colectiva y/o del sindicato. Se subraya que a la luz de la Constitución, se encuentra proscrito que se creen mejores condiciones a los empleados que suscriben acuerdos salariales o de beneficios salariales por fuera de la convención colectiva (pacto colectivo), en relación con el estado de las relaciones laborales con los trabajadores sindicalizados (supra 7.3.3.)

Adicionalmente, esta Corporación llama la atención que la diferencia de los estímulos carece de justificación, puesto que la empresa solo esbozó la suscripción del PVB por parte de los trabajadores para que se fundamente reconocer tales beneficios. Tal argumento no presenta las razones que advierten porqué los empleados del PVB recibirán mayores valores en la remuneración mensual o más días de vacaciones pagas que los empleados que se benefician de la convención. Incluso, con el uso del principio de inescindibilidad para negar las prestaciones, la Corte advierte que cierto grupo de trabajadores no recibirá tales beneficios, dado que son regímenes excluyentes.

(...) Dicha afectación de derechos no se elimina con el hecho de que la compañía ofreció el plan a los pilotos sindicalizados, porque la aceptación de PVB produce la exclusión del régimen convencional, hipótesis que conduce a que el trabajador deje de cancelar la cuota de la organización, dinero que requiere el sindicato para ejercer sus funciones, verbigracia la negociación colectiva.

La desigualdad en los beneficios del PVB y la convención colectiva ha llevado a las deserciones de miembros del sindicato y que trabajadores que se beneficiaban de la convención colectiva renuncien a ese régimen jurídico por acceder a las ventajas de la oferta del plan. Esas dimisiones se agravan cuando los trabajadores que renuncian son las personas que llevan mucho tiempo en la organización de ACDAC, afiliados que tomaron la decisión de desvincularse de la organización para obtener un bono especial, beneficio que aumenta de conformidad a la antigüedad del piloto y que puede sobrepasar los 10 SMLV.

(...) El reconocimiento de esas ventajas genera una deserción del sindicato y del beneficio de la convención, toda vez que ella es incompatible con la oferta del plan. En las cartas se evidencia que los empleados dejan de cancelar sus cuotas sindicales, situación que afecta directamente a ACDAC. Al mismo tiempo, se produce una dimisión tacita de la aplicación del régimen convencional, dado que el PVB es incompatible con la normatividad sindical.

(...) Conjuntamente, esta corporación advierte de la disminución de los trabajadores que se benefician de la convención colectiva. En comunicación del 10 de marzo de 2014, la compañía certificó que 208 pilotos que pertenecieron a ACDAC se acogieron al PVB, escenario que indica que esos trabajadores dejaron de regir sus condiciones laborales por la convención colectiva y no harán parte de la discusión entre los trabajadores y la empresa, conflicto que en este momento se presenta en la empresa. Tal disminución de adeptos afecta la función principal de los sindicatos y

desconoce la necesidad de que exista la asociación entre trabajadores. Así mismo, la organización no recibe las cuotas de dichos trabajadores. Esas actuaciones evidencian el poder disuasivo del PVB, el cual se sustenta en el acceso a sus beneficios y al bono especial único, siempre y cuando se acepte la totalidad del acuerdo, aspecto que se acompaña con la negativa de extender los beneficios de la oferta del plan por el principio de inescindibilidad.

(...). El juez constitucional debe verificar la existencia de actos discriminatorios y la conducencia que estos tienen para persuadir a los afiliados del sindicato para que se retiren de la organización. El operador jurídico desconoce principios constitucionales cuando establece un umbral de salida de trabajadores de la organización, pues omite su deber de impedir las reducciones de los sindicatos y evitar que la organización termine siendo minoritaria a largo plazo. También se advierte que la conculcación de los derechos a la asociación sindical y a la igualdad de las asociaciones de trabajadores y de sus miembros ocurre cuando los empleados renuncian al régimen convencional, hipótesis que los jueces deben evaluar.

(...) Ahora bien, el derecho fundamental a la asociación sindical y a la igualdad se vulnera en el evento en que se exige al trabajador la renuncia al sindicato o de los derechos convencionales para acceder a los beneficios del pacto colectivo (literal ii supra 7.1.4).

(...) Los actos mencionados llevan al trabajador a un dilema que se compone de dos salidas excluyentes. De un lado, el empleado no firma el PVB, por ende queda fuera de sus beneficios y mantiene sus derechos convencionales. De otro lado, suscribe el pacto colectivo y adquiere sus prestaciones, empero deja de beneficiarse de la convención. El empleado en las dos soluciones pierde, hecho que redundaría en la violación de sus derechos, debido a que soporta una discriminación o renuncia a sus derechos convencionales y de asociación sindical. (...) Entonces, poner al

trabajador en esa disyuntiva evidencia una actitud de mala fe por parte del empleador que pretende disminuir al sindicato y a los beneficiarios de la convención.

(...)Entonces, la Sala considera que ACDAC cumplió con los requisitos que exige la ley para iniciar el proceso de conflicto colectivo, puesto que denunció la convención dentro del plazo legal y presentó los pliegos de petición. Con tales requisitos, la empresa AVIANCA se encontraba obligada a comenzar con la etapa de arreglo directo. La negativa de la compañía significa que la asociación de trabajadores no puede resolver el conflicto colectivo, dado que sin agotar la etapa de arreglo directo se encuentra imposibilitada para acudir a la huelga o al tribunal de arbitramento.

1.1.1. *En suma, la aerolínea demandada vulneró los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva de ACDAC, como quiera que se negó a comenzar la etapa de arreglo directo, soslayando que el sindicato cumplió con los requisitos legales de la denuncia de la convención y presentación de pliego de peticiones. (...).*

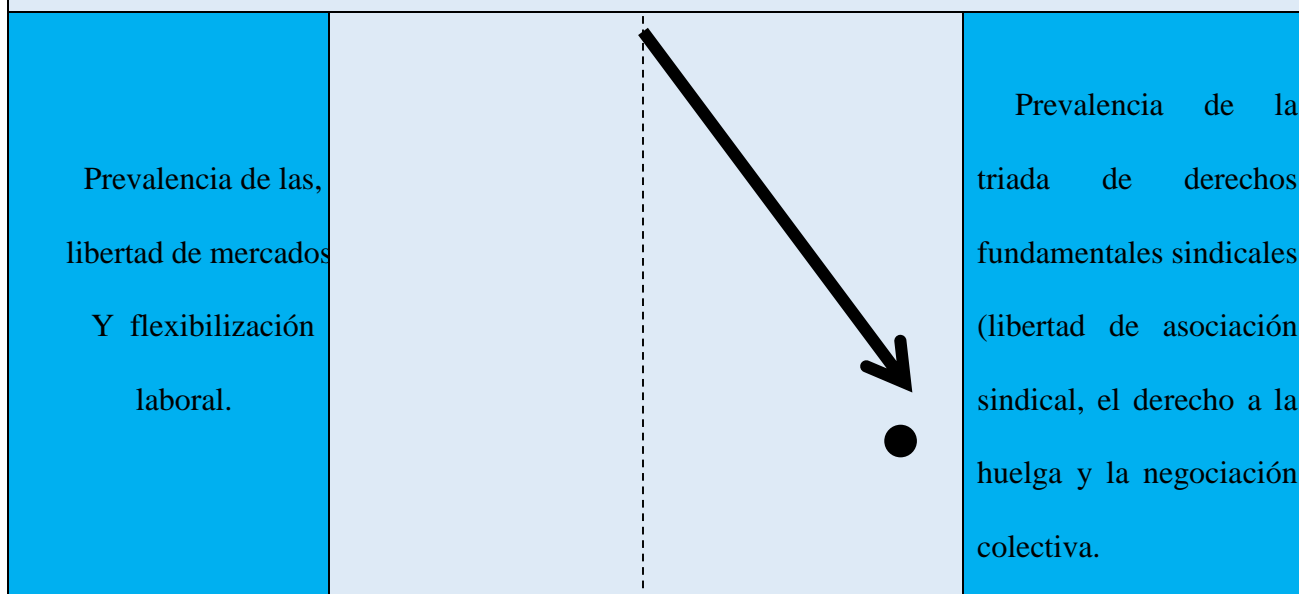


Tabla No. 10. Ratio Decidendi de la Sentencia T. 069 de 2015. Corte Constitucional. **Fuente:** elaborada por el autor de la presente investigación.

En la sentencia en cita, nuevamente, se presenta la problemática similar a algunas de las ya analizadas, y reiteradamente a Corte tutela y protege los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados, ante actos de discriminación, como consecuencia de la violación del derecho de asociación sindical y libertad sindical, pues como se ha hecho evidente, las distintas formas de represión sindical, pretenden, la disolución, o peor aún la no creación de asociaciones sindicales, frustrando el desarrollo de derechos fundamentales.

Sin embargo, en reiteración jurisprudencial, y teniendo en cuenta sentencia de unificación por la misma corporación de otorga la protección de los derechos constitucionales, y encontramos, por ejemplo la protección de los derechos en mención a través del cumplimiento de las etapas procesales creadas por la Ley para la garantía y promoción del derecho sindical, como la negociación directa, entendida como lo estudio la sentencia SU 342 de 1995 en su momento, así como la legitimación para instaurar acción de tutela en favor de la protección de los estudiados derechos fundamentales.

Cabe mencionarse, los últimos años, dentro de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se ha ido reiterando la última postura señalada, luego, aquellos fallos que en relación con los derechos fundamentales del derecho sindical, se soportan en acciones de tutela en contra de providencias judiciales, en pro de reintegro de trabajadores, y despidos injustificados, que si bien son situaciones propias del derecho laboral, no lo son del colectivo si no del individual, además el desarrollo de estas últimas sentencias (años 2017 – 2018) se desarrollan en el cumplimiento de requisitos para la procedencia de tutela contra providencias judiciales, su problema jurídico no versa en pro de la material sindical, y duran el presente año 2019) no ha habido pronunciamiento de la Corte Constitucional en cuanto asociación y libertad sindical.

Así, teniendo en cuenta e análisis presente, determinar entonces: ¿Cuál ha sido la tendencia de la Corte Constitucional respecto de la prevalencia de derechos fundamentales sindicales (libertad de asociación sindical, el derecho a la huelga y la negociación colectiva)?

<p>Prevalencia de las, libertad de mercados, Y flexibilización laboral.</p>	<p>T - 518/09</p> <p>T-066/11</p> <p>T - 882/10</p>	<p>C - 657/09</p> <p>T-938/11</p> <p>T/619/13</p> <p>T-261/12</p> <p>T-248/14</p> <p>T-069/15</p>	<p>Prevalencia de la triada de derechos fundamentales sindicales (libertad de asociación sindical, el derecho a la huelga y la negociación colectiva.</p>
-----------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabla No. 11 Resultado análisis jurisprudencial

De lo analizado dentro de este estado jurisprudencial, puede evidenciarse, que existe una primacía por parte de la Corte Constitucional, en procura de los derechos fundamentales de asociación, y libertad sindical, esto junto a otros derechos que se co-relacionan con el ejercicio mismo de uno solo de los,, claro ejemplo es el derecho de igualdad; aunado a ello, vemos como no solo se protegen los derechos del individuo, como sujeto de derechos humanos, de los cuales hace parte la asociación sindical, si no que los mismo se proyectan dentro de la colectividad de trabajadores de la cual hace parte. Así mismo, es claro que han existido momentos de decisión, donde las formas ganan a las realidades propias del derecho laboral, y la flexibilización laboral así como la postura del empresario, empleador por excelencia en estos tiempos, tiene protección frente al actuar de este para con sus trabajadores, y en este punto vale la pena preguntarse,¿porque teniendo, precedentes, sentencias de unificación, normas internacionales y un ordenamiento jurídico que solidifica los principios del derecho laboral sindical, la Corte no fallo en procura de esos derechos?, aunado a ello, vale la pena tener en cuenta que cada postura de un Estado depende del funcionamiento adecuado de una economía sólida o no, tema que se estudiara en el siguiente capítulo de este trabajo a través del modelo económico que sostiene el Estado colombiano en este momento, y el trasegar del mismo en relación al derecho laboral colectivo.

En este sentido, vale la pena hacer hincapié en la forma en que deben ser no establecidos, si no respetados y legitimados los derechos sindicales de los trabajadores, haciendo necesario que sea ante un alto Tribunal quien imparta la legitimidad y máxima respeto a este tipo de derechos, pues aparentemente no basta con que los mismos existan, y se constitucionalicen para que sean obedecidos, acatados, aprehendidos por cada uno de los factores parte del Estado, debe existir quien los haga respetar.

Así las cosas, observamos dos momentos, el primero si la manifestación empresarial, industrial, o financiera del modelo económico dentro del Estado va en contravía con derechos propiamente dichos, y entendido como fundamentales constitucionalmente, a cada individuo, no existe legitimación en si misma de los últimos por la expresión económica de los factores de poder en el Estado; y en segundo lugar, debe existir vigía permanente de os derechos fundamentales para que los mismos sean tutelados y protegidos, pues la cultura social y laboral dentro del Estado colombiano no tiene el sentido propio cultural y social para proteger los derechos ya reconocidos, y constitucionalizados, no solo por el mismo, sino a través de órganos e instrumentos internacionales que también deben ser vigías dentro del Estado, pues por sí solo no ha logrado crear esa protección pétrea e inquebrantable dentro del pueblo a las normas constitucionales.

IV. ANÁLISIS DEL MODELO DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL BAJO EL SISTEMA POLÍTICO-ECONÓMICO NEOLIBERAL COMO UNA AFECTACIÓN AL DERECHO SINDICAL

Ahora bien, en aras de desarrollar la temática planteada iniciando este escrito abordaremos el modelo político. económico propio del Estado colombiano, y siguiendo la línea introductoria de este trabajo, haremos una breve descripción del modelo mencionado, así como su trasegar, su significado, y su importancia en cuanto a los derechos sindicales, y colectivos en general, téngase en cuenta que si bien este puede determinar un contexto constitucional y jurídico, nunca un Estado se levanta sin un modelo económico determinado, y para ello debe incluir en su construcción a todos aquellos que lo componen, estos, no otros que aquello denominado por Ferdinand Lasalle como factores reales de poder, y que el mismo establece como aquellos que rigen en una sociedad, así:

“Los factores reales de poder que rigen en el seno de cada sociedad son esa fuerza activa y eficaz que informa todas las leyes e instituciones jurídicas de la sociedad en cuestión, haciendo que no puedan ser, en sustancia, más que tal y como son.” (Sepúlveda, 1982. P. 65)

Para empezar, debemos determinar que es un modelo económico, y la incidencia que el mismo tiene dentro de la construcción de un Estado, así, podemos utilizar la clásica definición que el padre de la Economía Moderna, Adam Smith planteó, hablamos así de la “mano invisible”, que como maquinaria dentro de un Estado se autorregula sola, una oferta y una demanda dentro de un círculo continuado que permite acceso a bienes y servicios de todos los agentes que intervienen. Sin embargo, brevemente y de forma general podemos hablar de modelos económicos como propuestas, cartas de navegación, o rutas trazadas sobre la realidad social de un Estado, con una potencialización global, en cuanto se rompen las barreras estatales, , y se proyecta la economía a

través de fenómenos como la globalización, pero, siendo así ¿existe un modelo económico dependiendo de cada Estado o existe más bien modelo global de economía?, ¿puede un modelo económico direccionar la política, instituciones y soportar un Estado o más bien es una de las bases del Estado y se yergue como línea transversal de la construcción del mismo?, ¿Se afectan factores determinados dentro de un Estado dependiendo del modelo económico o más bien son algunos los factores estatales y sociales que modifican o alteran el modelo económico estatal? y en tal caso ¿Dónde nacen los modelos económicos actuales?

En 2011, Ouliaris en Finanzas y Desarrollo, nos define la *economía moderna*, como una maquinaria, donde se reúnen distintos agentes entre los cuales debe ser compartida la producción teniendo en cuenta su intervención dentro de la sociedad, y cita a Adam Smith haciendo referencia a la maquinaria económica como la “*mano invisible*”, y como esta tiene la capacidad de autorregulación, generando ganancias propios y un mejoramiento a nivel global; aunado a ello nos muestra los llamados modelos económicos como las *hojas de ruta de la realidad*. (Ouliaris, S. Finanzas & Desarrollo. 2011. Volumen 48. No.2 P. 46 – 47)

Ahora bien, no es un secreto que la historia ha estado marcada y dividida por los conflictos que la diferencia económicas y políticas entre los Estados han generado, pero sin lugar a dudas la forma en que ideologías político económicas han encontrado y chocado constantemente, ha creado mucho más que guerras, ha dividido Estados, generado hambre, desempleo, ha congelado Estados, derribado políticas y erguido otras, ha generado competencia tecnológica, medica, económica, arancelaria, comercial, laboral, es inacabada, sin tregua de esquina a esquina en el mundo, donde dirigentes de gigantes económicos determinan el movimiento político – económico de mundo, prueba de ello es la aparente sencillez con la que se desestabilizan gobiernos, guerras como forma de control de la población, migraciones masiva, hambrunas y altas tasas de desempleo,

todo en conjunto y movimiento que deja de ser interno para extenderse al resto de Estados, y de forma intercontinental, en la opinión de algunos como Polanyi, esto termina siendo resultado de la adopción de modelos económicos utópicos, esto en contraposición de Smith, citado anteriormente, y a quien Bresser cita a través de un artículo para NUSO en 2009, así:

“La idea de un mercado autorregulado implicaba una autentica utopía, Una institución como esa no podía existir de forma duradera sin aniquilar la sustancia humana y natural de la sociedad, sin destruir físicamente al hombre y transformar su ambiente en un desierto.” (Bresser, 2009. Recuperado de <https://nuso.org/articulo/neoliberalismo-y-teoria-economica/>)

Luego, si esto no es solo consecuencia de un choque ideológico en cuanto a los modelos económicos antes mencionados, una contienda no tiene como resultado el simple conflicto, aquel que domine va marcando las pautas de desarrollo y en tal caso necesariamente se cambia el modelo político con el económico, así encontramos países como China, el gigante asiático se constituye como un Estado comunista pero desarrolla un modelo económico capitalista, como en la mayoría de países de occidente; luego, vale la pena mencionar, y teniendo en cuenta el citado ejemplo, que los modelos económicos dentro del antiguo marco de El Capital de Marx, han ido evolucionando, en la medida que el mundo va cambiando, tan es así que hablamos de como el neoliberalismo, enaltecido luego de la Segunda Guerra Mundial como producto del antiguo y fiero liberalismo creado y masificado durante el auge del capital industrial, ha permitido el nacimiento de un nuevas formas de concebir un Estado.

Ahora bien, ¿cómo debemos entender este modelo neoliberal en cuanto a modelo económico?; esta pregunta puede ser respondida en distintos frentes, pero principalmente a través del desarrollo de las características principales de este modelo ha manifestado a lo largo de la historia, y es que es reflejo del leseferismo liberal anterior a la guerra, hablamos así del derrumbe de barreras

estatales al mercado, una libertad de iniciativa, desarrollo y sustento privado que sujeta apenas de un hilo la realización social de cualquier Estado; arrasa con las figuras estatales, constitucionales y legislativas de protección individual, social y colectivas en las cuales se proyecta una persona como parte de una sociedad, sin embargo se encuentra limitada por la diferencia en cuanto a la capacidad adquisitiva y de acceso a bienes y servicios dentro un Estado. El modelo económico neoliberal franquea la función reguladora del Estado dejándolo en una posición observadora, viendo desde la barrera y sin posibilidad de fungir como actor en el proceso de libre mercado, rompiéndose así el modelo tripartita que deberían soportar las políticas públicas en una justicia distributiva que deja de lado.

Ahora bien, este modelo económico nace en como la adaptación de un modelo macro, el capitalismo, luego de la superación de la mayoría de crisis económicas surgidas con ocasión de la Segunda Guerra Mundial, y una vez estabilizada la posición de los Estados potencia dentro del contexto mundial; téngase en cuenta que el modelo en mención es una forma ideológica política y económica que además derriban políticas y económicas proteccionistas, así lo expone Krugman, cuando afirma que el choque entre el libre cambio y el proteccionismo es un punto importante dentro de la política internacional desde el nacimiento de los llamados *estados-nación*, frente a la competencia sin tregua entre las grandes industrias, pero el verdadero centro de la atención frente al mencionado choque es el referente a los efectos que las políticas económicas que surgen en pro de uno u otro modelo económico generan, así, debe tenerse en cuenta según el autor a partir de:

“El debate sobre cuanto comercio hay que permitir tomo una nueva dirección en la década de 1990. Desde la Segunda Guerra Mundial, las democracias avanzadas, lideradas por Estados Unidos, han aplicado una política general consistente en suprimir las barreras al comercio internacional; esta política reflejaba la visión de que el libre comercio era una fuerza impulsora,

no solo de la prosperidad, sino también de la paz mundial. (...)” (Krugman, Obstfeld, Melitz, 2012. P. 5)

El modelo neoliberalista permite la inyección libre y condescendiente de capital privado en todos los sectores de la economía dentro de los Estados, privatizando así bienes y servicios que debe estar primeramente en cabeza del Estado, esto a través de la idea de mayor producción, calidad, mejoras, celeridad y eficacia en la prestación de estos bienes y servicios, pero como puede que llegue a ser cierto, esto no solo invade las esferas legislativas, sociales y políticas de un Estado, si no que afecta directamente a la población, constituyente primario dentro de los Estados, así, podemos observar ciertos rasgos propios de este modelo, tales son la desregulación del comercio, la no intervención del Estado, por ende el bajo cobro de impuesto al sector privado, así como la poca inversión en gasto social, desigualdad económica y laboral, así como flexibilización en las formas de contratación, así lo expone Alberto Garzón, en su artículo Neoliberalismo, características y efectos, quien a su vez, cita a Kotz, este último sostiene que el modelo económico neoliberal norteamericano tiene nueve características principales, como la desregulación del comercio y las finanzas, privatización masiva de servicios que inicialmente están en cabeza del Estado, la no intervención estatal dentro de los movimientos y el desarrollo de la economía, reducción de impuestos al empresario, poca inversión en el sector social, competencia empresarial, así como:

“6. Ataques desde el gobierno y las empresas a los sindicatos, desplazando el poder a favor del capital y debilitando la capacidad de negociación de los trabajadores.

7. Proliferación de los trabajos temporales sobre los trabajos fijos.”

(Negrilla y subrayado fuera de texto). (Garzón, 2010. Recuperado el 14 de noviembre de 2019, de <http://www.economiccritica.net/?p=15>)

En este punto, podemos afirmar que cada Estado, dependiendo del trasegar histórico de cada uno y del mundo ha tomado lineamientos determinados frente a la forma de estructuración de sus economías, pero en pro de políticas económicas anteriores, luego de la guerra, acrecentó el modelo capitalista a través del neoliberalismo, que ha ido implementándose alrededor del mundo de cada bloque económico continental y transcontinental, existiendo así un modelo económico mundial de economía efectivamente implementada, pero en aplicación individual dentro de cada Estado. Pero debe tenerse en cuenta este desarrollo, entendiendo a los Estados que crean políticas que soporten el modelo económico y lo desarrollen en mayor medida, el comercio internacional y la inexistencia de barreras económicas, en consonancia con las grandes potencias mundiales, que se ven separadas por ideologías políticas, así las cosas, el mundo se ha dividido dependiendo de la ideología política y se clasifica dependiendo del crecimiento económico potencial que tenga, por lo cual los modelos macro en aquellos países que no son parte de los gigantes económicos, y que en seguimiento de las políticas de estas potencias, van derribando poco a poco los límites no solo económicos sino políticos y soberanos, agotando el sentido propio de nación. Podemos encontrar así grupos interestatales que determinan las reglas de mercado, comercio, como los Tigres Asiáticos o el G7, de igual forma la creación de organismos internacionales, independientes que crean alianzas entre sí, como la Troika europea, determinan el norte de la económica mundial. Ya no hay fronteras los límites son demográficos.

Luego, la estreches de las relaciones económicas creadas entre Estados, bien aquellos desarrollados, como subdesarrollados (estos apadrinados por los primeros), afecta a cada uno de forma individual, pero las problemáticas que a su vez se crean empiezan a evidenciarse a nivel mundial, global. Así, uno de los principales afectados dentro de los movimientos y transacciones

internacionales entre Estados es uno de los factores o agentes principales, aquellos sobre los cuales recae el sostenimiento de cada económica, los trabajadores.

Luego, los modelos económicos actuales no son producto de la evolución de modelos anteriores y se podemos decir que este sistema neoliberalista, desarrollado bajo preceptos del capitalismo, que ya no tiene frontera alguna, da como fruto el fenómeno de la globalización, quien sigilosamente ha logrado acaparar, a cada persona dentro de la población mundial, la tecnología, la salud, el conocimiento son solo algunas de las murallas que antes se consideraban infranqueables, la libertad de mercado, permite el acceso de todos a todo, la libre empresa cada día busca facilitar más las posibilidades a todo nivel de obtener lo que el individuo quiere, pero siempre haciendo de bienes y servicios más desechables, lo cual aumenta el consumo, mantiene el movimiento empresarial e industrial, proyectando la continua inyección y ganancia de capital.

Así lo plantea José Antonio Sanahuja, en su artículo Crisis de la globalización, el regionalismo y el orden liberal, en la Revista Uruguaya de Ciencia Política No. 28, cuando afirma no existen límites reales dentro de la globalización, iniciada esta alrededor de los años 80's, donde la expansión global del mercado en todas sus aristas permitió la liberalización del capital comercial y financiero, así el comercio transnacional se hizo protagonista en el mundo, cambiaron las estructuras comerciales y los países crearon y desarrollaron tratados del libre comercio, esto sumado a la apertura comercial de Europa Oriental, así como la capitalización de China, creando así un periodo de más de 30 años, que creo un antes y en un después de la economía mundial, lo compara el autor con la posguerra, la Guerra Fría, incluso la crisis del sector petrolero y los acuerdos de Bretton Woods, ninguno de estos soslayo la historia económica de forma tan marcada, y sin posibilidad de retorno. (Sanahuja, 2019. P. 60)

Ahora bien, dentro de esta promesa de mercado globalizado auto regulado, transnacional, y como se mencionó anteriormente, la uno de los principales actores dentro de la maquinaria económica son los trabajadores, quienes teniendo en cuenta la política hoy implementada por las grandes potencias, y adoptadas por países de mediana y pequeña envergadura, ven afectadas sus condiciones de trabajo, la inexistencia de fronteras político económicas, crea inestabilidad laboral, y solides de las grandes industrias, cuando hablamos de la falta de inversión social, de la desigualdad, y de la flexibilización laboral, nos vemos frente a un Estado que ya no media, o garantiza, permitiéndose así la afectación de los derechos fundamentales individuales, sociales, colectivos que soportan el derecho al trabajo, cada vez más laxo y flexible; la privatización es bandera de guerra de la economía neoliberal y su estandarte principal es la libertad del mercado, el mismo se ondea pacíficamente en la legislación de un Estado, que pierde institucionalidad y soberanía.

Ahora bien, nos centraremos dentro de este fenómeno de globalización, en los Estados neoliberales y los efectos que el mismo refleja en el ámbito laboral, hablamos principalmente de la flexibilización laboral. Esta última consiste en la implementación de ciertas políticas y normas por parte de un Estado sin contratos de trabajo en sí mismos, la creación de cooperativas, y otras formas de tercerización, así como la vinculación a través de contratos independientes, prestaciones de servicios, contratos temporales o la utilización de contratos de naturaleza civil, son algunas de las formas de franquear otra barrera dentro del sistema estatal, esto dejando de lado las normas pautas internacionales organismos como la OIT ha constituido y que además los Estado han su momento han ratificado, en las calidades y bajo las características señaladas en el capítulo anterior., entendiendo el trabajo decente como una proyección de la dignidad humana, en las condiciones de vida de los trabajadores, y el exteriorización y materialización de los demás

derechos que le sean reconocidos a individuo, así como el acceso a bienes y servicios necesarios para su subsistencia.

“Para la OIT y sus mandantes, el trabajo decente no es una norma sino una meta que ha de lograrse progresivamente. Aplicar un método progresivo implicaría comenzar en el extremo informal del continuo económico, en el que se ha creado la mayoría de los nuevos empleos en los últimos años, y promover la transición dentro de ese continuo hacia el extremo formal de la economía y del trabajo decente y protegido. Ello sería también parte integrante de un enfoque de la reducción de la pobreza basado en el trabajo decente” (OIT. Conferencia Internacional del Trabajo 90. 2002. P. 10.)

Luego, podemos inferir entonces que el sistema económico neoliberal a través del fenómeno de la globalización, llega hasta las raíces de la sociedad, individuo por individuo, cada persona, trabajador ha sufrido los cambios que ha traído este ordenamiento político – económico, y no solo siente los cambios, si no que como insumo principal dentro de cualquier Estado, soporta y cimenta el levantamiento del sistema económico, sin embargo, las formas de precarización laboral cada vez más crean peso en los hombros del trabajador y quita herramientas retributivas, garantistas, solidarias y asociativas, como forma de protección al mercado y a la nueva forma de capital financiero. Así, autores como Uriarte, citado por Ferreira y López, sostiene que la flexibilización laboral consiste en la ausencia de protección al trabajador con el fin de incrementar la productividad y competitividad empresarial. (Ferreira y López. 2016. p. 15-16).

Ahora bien, la implicación de estas formas de flexibilización laboral, dentro del derecho laboral colectivo, surge a partir de la imposibilidad de materialización plena del trabajo en la medida que la dignidad humana y los derechos fundamentales sean exteriorizados, cumplidos, sean exigibles

y sean protegidos además por el Estado, situación que tiende a ser difícil si la desregulación misma propuesta por el modelo económico no permite la intervención del Estado.

Sin embargo, como lo hemos expresado anteriormente, la materialización del derecho al trabajo, plena, como se consiguió desde el trasegar histórico, bajo las circunstancias descritas tiende a vulnerarse, como se mencionó, derechos fundamentales, dentro de los cuales nos centraremos ahora en los derechos laborales colectivos, como la asociación, libertad sindicales y derecho a la huelga, los cuales han de ser protegidos y resguardados por el Estado como función propia del ordenamiento jurídico, el cual constitucionaliza y desarrolla al mismo tiempo el modelo político económico de cada Estado, así las cosas debe estudiarse entonces a incidencia o relación propia del sistema económico y político de un Estado, en reacción a la aplicación de normas de flexibilización laboral; puede entonces decirse que aquellos Estados que adoptan modelos económicos neoliberales y por ende proyectan el fenómeno de globalización tienen normas y políticas de flexibilización laboral, al existir las mismas los derechos fundamentales del derecho laboral colectivo se ven afectados o vulnerados en determinada medida, pues no pueden ser ejercidos a plenitud.

A partir de ahora entraremos a estudiar primero, el modelo económico existente dentro del Estado Social de Derecho en Colombia, esto, a través de su constitucionalización, teniendo en cuenta el ya mencionado fenómeno de la globalización y los factores que cambian por el modelo económico determinado o si el modelo económico cambia dependiendo de determinados factores estatales, como se mencionó anteriormente. Siguiendo el norte presentado frente al fenómeno de la globalización y las manifestaciones históricas que el factor político ha creado dentro del Estado, vale la pena poner ahora de presente como funciona el modelo económico actual, ¿Es neoliberalismo el modelo económico colombiano?

Ahora bien, el Estado y el mercado entran una contraposición fuertemente marcada en las décadas de los años ochenta y noventa, pues el modelo neoliberal adquiere una independencia aparentemente legítima y natural dentro del desarrollo económico; luego, no puede desconocerse que estas dos instituciones que dan soporte a una sociedad, y dentro del funcionamiento del neoliberalismo evidentemente no se muestran complementarias, por el contrario se ven el mismo plano, como iguales, no lo son. De un lado el Estado, a partir del cual se estructuran las instituciones que le soportan, a través de un ordenamiento jurídico teniendo como norma superior la Constitución Política, de la cual emanan las facultades de coordinación, funcionamiento y ejercicio del poder propio de un Estado, manifestándose este a través de sus órganos de administración pública. De otro lado encontramos al mercado dentro de un modelo librecambista, y este es a través del cual se regula y estructura la economía, y que debe estar en coordinación con el Estado mismo, a través de sus instituciones y políticas, y nunca en contravía de la norma superior.

Así, encontramos que dentro del Estado colombiano a la postre de la Constitución Política de 1991, cambia el modelo proteccionista arraigado al modelo colombiano, y el libre comercio comenzó a abrirse paso dentro del ordenamiento jurídico, así lo expresa Salomón Kalmanovitz:

“Los elementos económicos del nuevo pacto social de 1991 fueron un mayor compromiso con el gasto público social, la privatización de algunas empresas del Estado, una descentralización relativa, mayor libertad económica y un banco central comprometido a reducir la inflación. Aunque el grado de protección de la economía no está tratado en ninguna constitución, incluyendo a la colombiana, había un consenso de varios gobiernos a favor de reducirla y prepararse para una economía más abierta.” (Kalmanovitz, 2001. p. 1-2)

Entonces, encontramos derechos constitucionalizados, que protegen específicamente, la proyección del principio de autonomía privada, y la libertad de mercados y de empresa, siendo la promesa del progreso, bajando las tarifas arancelarias y facilitando de funcionamiento dinámico empresarial dentro del Estado. Viendo esta postura estrictamente como el reconocimiento de derechos dentro de la Constitución, es el avance propio de las nuevas constituciones, y sobre todo en países latino americanos, como Colombia, es la forma de acrecentar las garantías políticas y económicas que puede brindar el Estado, y de igual forma, la promesa que viene con ellas frente al crecimiento y proyección de desarrollo del Estado, es parte del funcionamiento del mundo, en adopción también de políticas internacional y extranjeras que dictaban el norte a través de órganos como el Banco de la Republica.

Dentro de nuestra Constitución Política, encontramos la articulación de dichas políticas económicas, principalmente, al abordar el Título XII, DEL RÉGIMEN ECONÓMICO Y DE LA HACIENDA PÚBLICA., así:

Primero, determina la carta política la libertad económica, en cuanto a creación de empresa, inversión, competencia, y pone a la empresa como **base del desarrollo económico del Estado**:

“ARTICULO 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley. La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades. La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial. El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional. La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando

así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.” (Constitución Política de Colombia)

Respecto a los monopolios dentro de Estado y a cargo del mismo, determina la destinación de las rentas obtenidas de estos y como a través de la ley se le asignara su desarrollo a terceros, en pro de los principios legales y constitucionales; de igual forma, establece también el art. 337 que a ley determinara las normas económicas fronterizas, es decir regulara la entra y salida de bienes y servicios del territorio Colombiano.

“ARTICULO 336. Ningún monopolio podrá establecerse sino como arbitrio rentístico, con una finalidad de interés público o social y en virtud de la ley. La ley que establezca un monopolio no podrá aplicarse antes de que hayan sido plenamente indemnizados los individuos que en virtud de ella deban quedar privados del ejercicio de una actividad económica lícita. La organización, administración, control y explotación de los monopolios rentísticos estarán sometidos a un régimen propio, fijado por la ley de iniciativa gubernamental.(...) El Gobierno enajenará o liquidará las empresas monopolísticas del Estado y otorgará a terceros el desarrollo de su actividad cuando no cumplan los requisitos de eficiencia, en los términos que determine la ley. En cualquier caso se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores.

ARTICULO 337. La Ley podrá establecer para las zonas de frontera, terrestres y marítimas, normas especiales en materias económicas (sic) y sociales tendientes a promover su desarrollo.”
(Constitución Política de Colombia. 1991)

De otro lado, debe señalarse que la libertad económica, contemplada en los artículos precedentes, es el género dentro del régimen económico establecido, y que la libertad de empresa, es la especie, sin embargo, se ha tratado de delimitar estos términos, aunque muchas veces fallida dicha distinción, termina por el contrario creyéndose que son lo mismo, pero, la mencionada

libertad de empresa, al ser el género, es así una de las formas en que se materializa la libertad económica propuesta dentro del modelo económico colombiano, y en protección principalmente a los derechos patrimoniales de las personas o individuos; lo plantea así Luis Fernando Sabogal, su artículo Nociones Generales de la Libertad de empresa en Colombia, la cual define la Corte Constitucional, como

“Es la facultad que tiene toda persona de realizar actividades de carácter económico según sus preferencias o habilidades, con miras a crear, mantener o incrementar su patrimonio”

Entonces, libertad de empresa es una libertad que se concede a toda persona (...), para desarrollar actividades de carácter económico), y para mantener o incrementar su patrimonio” (Sabogal, 2005.P. 04. Revist@ e-mercatoria. Volumen 4, No. 01. Universidad Externado de Colombia)

Ahora bien, la existencia de dicho modelo dentro de Estado colombiano, en los términos de liberalidad económica que planeta y colocando a la empresa como base fundamental de al económica, podemos establecer la existencia de un modelo neoliberal dentro del ordenamiento jurídico colombiano, a través del cual se desarrollan los sectores de la economía del Estado de forma interna y externa. Así, determinaremos ahora que la incidencia de este modelo económico, dentro del desarrollo normativo de Colombia, y en ese punto, observamos fácilmente varios puntos: primero la forma de comercio exterior del Estado, la creación, firma y ratificación de Tratados de Libre Comercio (TLC) ha permitido, el ingreso y salida de bienes y servicios dentro de las fronteras colombianas, lo cual ha permitido la llegada de capital, inversión y empresas a la economía del país.

En este punto, teniendo en cuenta la constitucionalización del modelo económico estudiado seguiremos además la postura de Dr. Uprimy, cuando realiza un análisis al modelo económico colombiano y concluye que:

“(…) la Constitución colombiana no es neutra en el manejo económico, porque establece límites a las políticas en esta materia. Se trata, por tanto, de una Constitución valorativa y normativa que reconoce principios y derechos, así como formas judiciales para su protección, todo lo cual implica restricciones jurídicas a las actuaciones de las autoridades económicas. Sin embargo, es también una Constitución abierta, porque no institucionaliza un modelo económico rígido y otorga, dentro de los límites estudiados, una amplia libertad de decisión al Legislador y un margen apreciable de actuación al Ejecutivo y a las otras autoridades económicas, como lo ha reconocido la Corte Constitucional en numerosas sentencias.” (Uprimy, 2005. Recuperado de <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2005/12/Constituci%C3%B3n-y-modelo-econ%C3%B3mico-en-Colombia.pdf>)

Visto de esta forma se pensaría en un proceso progresista, en la creación de muchas plazas de empleo, mejores sistemas de salud, mejor prestación de servicios públicos, y una floreciente economía, así como la implementación de las políticas públicas que proyectan dicha economía; sin embargo, no debe olvidarse que este neoliberalismo, trae consigo el fenómeno de la globalización, y es así que observamos cómo se han privatizado empresas prestadoras de servicios, y la recapitalización de empresas colombianas se da a través de inyección de capital extranjero, y aunado a ello, las tasas de desempleo van en aumento con el paso de tiempo, así como las nuevas formas de contratación que no permiten estabilidad laboral de los trabajadores.

Ahora bien, veremos cómo esta afectación laboral producto del sistema económico neoliberalista afecta no solo la individualidad de los trabajadores si no la forma colectiva de

asociación de los mismos, encuentro a la materialización de los derechos fundamentales del derecho laboral colectivo por parte de los trabajadores.

Pero surgen así varias preguntas, la primera, ¿cómo se ha manifestado la flexibilización laboral, como producto del modelo económico neoliberal dentro del ordenamiento jurídico colombiano? ; Y en segundo lugar ¿Cómo esta ha afectado lo derechos fundamentales de derechos laborales colectivos (derecho a la huelga, asociación y libertad sindical)?

Para responder al primer interrogante, debemos tener en cuenta varios momentos históricos en el mundo que como en un efecto domino, pero políticamente hablando tuvieron repercusiones dentro del Estado colombiano, tal y como se abordó dentro del primer capítulo dentro de este trabajo, y evidenciamos así comentarios como el Consenso de Washington, o El Plan Marshall, por lo cual nos centraremos en los ejemplos de flexibilización laboral dentro del Estado colombiano.

Debemos así, detenernos un momento frente a las formas en que se presenta la flexibilización laboral, como lo afirman Ferreira y López citando a Carmen Añez Hernández (2014), quien sostiene la existencia de flexibilización externa, interna, de salarios, de costos laborales y el trabajo a distancia. (Ferreira y López. 2016. P. 17)

Al Respecto podemos decir, que cuando hablamos de la flexibilización externa se hace referencia a las impuestas por los mercados internacionales, la flexibilización a nivel interno se refiere a las modificaciones hechas por las empresas frente a sus trabajadores, de otro lado la flexibilización de salarios y costos laborales, se refiere a romper los modelos típicos del pago de un salario o una remuneración, y los cambios que se realizan en pro de aumentar la productividad, finalmente la flexibilización en cuanto al lugar y la forma del trabajo, se relaciona con la forma en que se produce la subordinación y prestación misma de la fuerza de trabajo.

En Colombia, estos estadios de flexibilización laboral se evidencian a través de desarrollo normativo que se le ha dado al derecho laboral a través de las normas jurídicas que regulan los preceptos constitucionales y que la fecha están vigentes, hablamos de las implementaciones que trae consigo por ejemplo la Ley 100 de 1993, pero principalmente, la ley 50 de 1990, creada con el fin de aumentar, incentivar o mejorar la competencia de mercado entre las empresas, y aparentemente crear empleo a gran escala, generando nuevas formas de empleo y contratación a trabajadores, en pro de contrarrestar la informalidad y las tasas de desempleo crecientes durante la época, esto a través de la modificación del Código Sustantivo de Trabajo.

Sin embargo, aun cuando fueron estos los motivos por los cuales esta ley nació en el ordenamiento jurídico, las verdaderas consecuencias generaron inestabilidad laboral cada vez más creciente la misma protagonizada por: despidos masivos, contratos laborales a términos fijos, subcontratación, Empresas Prestadoras de Servicios o Empresas de Servicios Temporales, así como contratos de trabajo inferiores a un año y las conocidas Cooperativas de Trabajo Asociado (CTAs). Si detenidamente se observa la materialización de estas posturas, se evidencia entonces como se comienzan a romper con los preceptos que enmarcan el derecho laboral ya no existirá la subordinación, tercerización, las formas de remuneración no constituyen salario y no existe una prestación real de servicio; concuerda en dicho sentido Marlon Contreras Vallejo cuando afirma:

“Se evidenciaba una mayor estabilidad laboral dentro de las empresas de aquella época. Es de esta manera como se crea la ley 50 de 1990 en Colombia, con uno de sus principales propósitos: liberar las rigideces de las relaciones laborales con el fin de mejorar las condiciones de las empresas colombianas en el nuevo modelo económico de globalización; consecuentemente, se crearon los fondos de cesantías para administrar las cesantías de los empleados, cuyo objetivo

fue fomentar la demanda de papeles en el mercado de valores, dinamizando el sector financiero.”

(Contreras, 2015. P. 58. Revista Legem, Universidad del Atlántico. Vol2. No. 2)

En fomento de esta flexibilidad en Colombia, podemos encontrar luego de la citada Ley 50 de 1990, encontramos normas y proyectos como:

- Ley 789 de 2002, que cambio la jornada diurna hasta las 10:00 pm, redujo el valor de trabajo festivo y dominical, así como el valor de las indemnizaciones por despido sin justa causa, tazando las mismas conforme al tiempo y salario devengado (creando cierto margen de desigualdad), estas reformas muestran y fortalecen la competitividad empresarial facilitando entrada y salida de trabajadores, así como una inestabilidad constante, desde la ejecución del contrato de trabajo, en la liquidación y finalización misma del vínculo.

- Decreto 1779 de 2009, que aumenta el trabajo en la modalidad de aprendizaje.
- Proyecto de Ley 212 de 2019, *Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones.* Esta presenta, dentro de la exposición de motivos, los siguientes:

La productividad empresarial está relacionada con las actividades que se deben ejecutar, el clima laboral, la calidad de los recursos necesarios para efectuar el trabajo, la motivación y los resultados obtenidos. Existen factores asociados a la productividad empresarial dentro de los cuales se encuentra la motivación, un empleado motivado puede llegar a ser más productivo y no puede existir productividad sin motivación. (EAE, 2016). Trabajar jornadas largas es agotador y puede aumentar el riesgo de que los trabajadores cometan errores, además causa fatiga física y mental que podría dar lugar a que los trabajadores padezcan problemas de salud. (OIT, 2016). Por tal razón se propone incentivar la productividad a través de la reducción de la jornada laboral, así mismo flexibilizar la contratación laboral, para darle mayor dinamismo al mercado laboral,

fomentando la formalidad y haciendo más flexibles no solo la contratación laboral, sino también los aportes al sistema de seguridad social.

La presente iniciativa tiene por objeto reducir la jornada laboral, regular la contratación a tiempo parcial como modalidad válida de contratación laboral y regular los aportes a la seguridad social cuando se trate de contratación a tiempo parcial. (Uribe, 2019).

Ahora bien, podemos afirmar así que la afectación del modelo neoliberal dentro del ordenamiento jurídico, en materia laboral, se da en la flexibilización del trabajo a través de leyes que han modificado las normas reguladoras por excelencia de las relaciones laborales en Colombia, que tiene incidencia o más repercuten en todos los ámbitos fundamentales para la construcción de la dignidad humana de forma individual (afectación al Sistema Integral de Seguridad Social) y de forma colectiva (imposibilidad de sindicalización).

Ahora bien, respecto a la afectación frente a los derechos fundamentales que construyen de derecho sindical, en relación con el modelo económico en estudio, podemos iniciar mencionando que las afectación que se han dado en forma individual, repercuten en la colectividad de los trabajadores, así lo ha manifestado la Escuela Nacional Sindical de Colombia, cuando estudia la afectación de la tercerización, como consecuencia de la flexibilización laboral:

“El ejercicio de la libertad sindical se ha visto menguado, restringido por las distintas formas de subcontratar, tercerizar, intermediar o externalizar procesos y subprocesos de la cadena productiva en empresas públicas o privadas. Cada vez es más difícil iniciar campañas de afiliación sindical con trabajadores tercerizados dado que las empresas no respetan el ejercicio de la libertad sindical y ante cualquier asomo de organización de trabajadores, simplemente terminan la relación contractual con la tercerizadora sin tener que despedir a trabajadores

sindicalizados lo que claramente no protege, ni garantiza el ejercicio de la libertad sindical de trabajadores tercerizados.” (Escuela Nacional Sindical, 2016. P. 87)

Así, la situación para el trabajador, en pro del ejercicio de sus derechos fundamentales laborales colectivos se ve en principio afectada dentro del modelo económico en estudio, pues debe analizarse el ¿Por qué no es posible la expresión de los derechos sindicales dentro de un modelo de flexibilización laboral?.

Para responder a este interrogante, abordaremos grosso modo primero: las formas de flexibilización laboral dentro del ordenamiento jurídico colombiano, y en segundo lugar: el actuar de las empresas frente a estos modelos de flexibilización y la garantía de materialización de derechos sindicales para sus trabajadores.

En ese orden de ideas, encontramos dentro de las formas de flexibilización laboral aquellas nacidas a partir de la citada Ley 50, por al cual se crearon nuevas formas de empleo como las Cooperativas de Trabajo Asociado, las misiones de las Empresas Temporales, la Prestación de Servicios y por supuesto los Contratos ha termino fijo son los protagonistas dentro del mercado laboral, trayendo consecuencias como la interrupción continua de afiliación al SISS, y la falta de relación directa ante quien se presta el servicio, en principio el empleador, permiten con facilidad disentir de dichos servicios, de forma fácil y económica, las indemnizaciones no tienen lugar en la mayoría de casos y la inestabilidad laboral cada vez aumenta de forma exponencial la mala distribución de la riqueza, hablando de las posibilidades de las personas del grupo trabajador(las mayorías) dentro de un sistema económico neoliberal.

Ahora bien, teniendo como referencia estos modelos de contratación indirecta y/o temporal, observamos como el vínculo laboral individual realmente no es tangible, así las cosas, un vínculo colectivo entre trabajadores se torna en una mayor imposibilidad, como un trabajar se sindicaliza

si no existe la posibilidad de crear este cuerpo colectivo, que pueda ejercer sus derechos constitucionales, no hay un empleador directo, y cuando se empiezan a crear los grupos sindicales las empresas cortan la relación de prestación de servicio de las CTAs y ET, las cuales vale decir tienen como finalidad el cumplimiento de objetivos comerciales, no laborales.

Vale la pena mencionar, que este tipo de modelos económicos dentro de países que se encuentran en vía de desarrollo económico, financiero, y que intentan sopesar estos bruscos cambios en el clima laboral con movimientos sociales, son ejemplo constante en América Latina y el resto de mundo, la problemática planteada dentro de este trabajo no está localizada solo dentro de nuestro Estado colombiano, si no que se manifiesta a nivel global.

Un ejemplo de la crisis sindical que se da por la precarización el empleo, la encontramos como reflejo en los casos estudiados por la OIT en el Informe del Comité de Libertad Sindical, apenas hace un año (2018), cuando en revisión salen a luz casos igualmente preocupantes en cada extremo del mundo, en Camboya por ejemplo, surge la preocupación de un movimiento sindical denuncia como la industria del vestido pretende dar inicio a la utilización de contratos a término definido, y como el gobierno no reglamente aun la Ley ahora sindical que permita la expresión de la libertad sindical y por ende se legalice la asociación colectiva de grupos de trabajadores, esto apenas en 2016, y ante dicha situación emite la OIT ciertas recomendaciones, en esta ocasión, el Comité formuló las recomendaciones como la toma de medidas requeridas para que se cree y adopte una *Ley de Sindicatos*, además manifestó su deseo de realizar seguimiento a la Ley que adopta dentro del ordenamiento jurídico de Camboya de los Convenios 87 y 98 de la OIT. Igualmente se refiere a la implementación de los contratos a término definido o de duración determinada, y advierte que los mismos no pueden usarse como instrumento antisindical, bien permitiendo a la vinculación de trabajadores solo bajo esta modalidad o realizando a la contratación continuada del mismo

trabajador de esta forma soslayando sus derechos sindicales. Así mismo se solicita al gobierno por parte de la OIT, dar inicio a las negociaciones requeridas, veamos:

“Al observar que preocupa a la organización querellante que los CDD tengan un importante efecto negativo en los derechos sindicales y que esta cuestión fue tomada en consideración por la Asociación de Fabricantes Textiles de Camboya (GMAC) y varios sindicatos que convinieron alcanzar un acuerdo por separado sobre el asunto, el Comité alienta al Gobierno a que tome todas las medidas apropiadas para promover las negociaciones entre las partes con miras a alcanzar un acuerdo sobre el uso de los CDD, así como para realizar un seguimiento de la situación a fin de garantizar que los trabajadores de la industria del vestido puedan ejercer sus derechos sindicales libremente.(...)”(OIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631891.pdf, Recuperado el 15 de diciembre de 2019)

En un sentido similar, encontramos el caso de Argentina, frente a las determinaciones antisindicales del gobierno respecto al Sindicato Unificado de los Trabajadores de la Educación Fuegoína, quienes manifestaron denegación del dialogo, declaración de ilegalidad de la huelga, medidas antisindicales, desmejoramiento de salarios, todo esto a partir de la sanción de normas que aumentaban los aportes en porcentajes que desmejoraban notoriamente el monto efectivamente devengado así como formas de flexibilización frente a jornada aboral y desmejoramiento salarial a dirigentes sindicales, antes dicha situación, el sindicatos del sector educación denunció dicha situación, más cuando las mesas de dialogo fueron tajante y unilateralmente dadas por terminadas por parte del gobierno, luego, de tener en cuenta alegatos de ambas partes, Sindicato querellante y Gobierno argentino, dentro de sus conclusiones la OIT manifestó que ante la queja por persecución y discriminación antisindical, observó la corporación que las autoridades si realizaron una persecución antisindical mediante instrumentos judiciales

para justificar despidos, denegar diálogo y negociación, esto ante la solicitud de trabajadores rente al régimen e seguridad social. Aunado a ello:

“(...) el Comité toma nota de que las autoridades provinciales detallan la realización de numerosas acciones violentas, antidemocráticas e incluso delictivas en el marco de las acciones colectivas sindicales e indica que las mismas dieron lugar a múltiples procesos, incluidos de carácter penal, que se encuentran todavía en curso. El Comité recuerda que el solo hecho de participar en un piquete de huelga y de incitar abierta, pero pacíficamente, a los demás trabajadores a no ocupar sus puestos de trabajo no puede ser considerado como acción ilegítima. Pero es muy diferente cuando el piquete de huelga va acompañado de violencias o de obstáculos a la libertad de trabajo por intimidación a los no huelguistas, actos que en muchos países son castigados por la ley penal (...)”. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631891.pdf, Recuperado el 15 de diciembre de 2019)

En un sentido similar se estudia el caso de represión sindical y violación sistemática de derechos sindicales en Bangladesh, incluso arresto violento e ilegal a líderes sindicales, maltratos físicos, y penalización indebida a los mismos. Se pensaría que dichas circunstancias en un mundo globalizado y en su mayoría democrático, ya no tienen lugar, sin embargo, encontramos querellas contra los Gobiernos de Cabo Verde, Chile, y Colombia, esta última elevada por la CNT y ASPEC, por circunstancias de desigualdad, falta de equidad e irregularidades dentro de la negociación colectiva.

La problemática dentro del marco sindical, llega de extremo a extremo en el mundo, en países como la República Democrática del Congo, se presentó la injerencia del gobierno dentro de la administración de las organizaciones sindicales y el arresto de líderes sindicales y actos de intimidación por parte del Gobierno, quien ante dicha querella ni siquiera se pronunció al respecto

frente a la OIT, en una situación similar de injerencia, pero en este caso de los empleadores en las decisiones sindicales (circunstancias no permitidas por la legislación) presenta Corea una querrela ante la OIT, pues este comportamiento genera la rápida y obligada aunque unilateral desafiliación del sindicato de trabajadores KMWU.

Una vista rápida solo al informe de la OIT que se cita, permite determinar la preocupante situación en la cual se encuentran los movimientos sindicales alrededor del mundo, además observamos como los conflictos surgen dentro de empresas que en contra o no de la legislación de cada país, vulneran ciertos derechos, y como los Gobiernos permiten, y promueven en ocasiones dichas violaciones, el atentar contra la vida y la libertad de líderes sindicales así como la creación de normas que limitan el ejercicio sindical, que lo prohíben, o que flexibilizan la vinculación laboral en favor de la productividad empresarial, evidentemente, no es algo que solo ocurra en Colombia.

Por otro lado, también debe tenerse en cuenta que si bien podemos decir que estamos ante una crisis sindical, evidente frente a las formas de legislación laboral de cada Estado, y dentro de un modelo económico que adopta la libre empresa como forma y manifestación que cimenta la construcción social, sin embargo, en una medida comparativa, encontramos como existen países que tienen altas tasas de sindicalización, téngase en cuenta que son países considerados desarrollados, con industria, cultura, desarrollo y tasas de educación que permiten el desarrollo de dichos derechos sindicales, pues equilibran los sectores de su economía en pro del progreso del Estado, además son Estados pequeños demográficamente hablando, donde la cultura social está muy arraigada con el desarrollo del Estado en sí mismo; así encontramos como dentro del censo sindical de la OIT con datos entre el 2013 y 2016, países como Dinamarca, Suecia, Finlandia, y Bélgica, tienen la densidad sindical más alta de la Unión Europea, así como la más activa

participación social y política, como se mencionó anteriormente, pero en el extremo Francia, España y Portugal, terminan como en último lugar, y si vemos esto desde la barrera, observamos así mismo el clima político y social que hoy en día se vive dentro de estos Estados, la inconformidad con las políticas públicas y sociales tocan puertas de paros nacionales, y deslegitimación de Estado en algunos casos, y si lo vemos detenidamente estas luchas están dirigidas en algunos frente por los pocos sindicatos existentes y líderes trabajadores inconformes con las políticas laborales, pues la economía inestable lastima por si misma a su principal insumo, e trabajador.

Es imperativo sin embargo mencionar, que fue la misma OIT en los años 90's quien hizo un llamado a los Estados y a las organizaciones sindicales mostrando la deserción sindical y casi su eliminación masiva en muchos países, teniendo en cuenta las nuevas formas de relaciones laborales, la caída del bloque soviético, los cambios económicos y políticos, al respecto se manifestó en 1997, así:

“(...)si bien es cierto que la pérdida de fuerza numérica de los sindicatos obedece en buena medida a factores económicos como la reducción del empleo en el sector público, la exacerbada competencia económica y la disminución de la parte del empleo total correspondiente al sector industrial manufacturero, por otra parte las marcadas fluctuaciones de la afiliación sindical en muchos países y regiones dependen también de la transformación de los sistemas de gobierno o de la radical revisión del arsenal legislativo.” (OIT, 1997 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008464/lang--es/index.htm Recuperado el 15 de diciembre de 2019)

Para finalizar, vale la pena mencionar como ya que en el año en curso, 2019, se cumplen los 100 años de la OIT, y en el marco de la International Labour Conference, en Ginebra, Miguel Morales Alfonso, un trabajador colombiano manifestó en su discurso:

“Also, the recommendations which came out of the High-level Mission of the ILO to Colombia, which visited Colombia in 2011, and took a look at the issues of freedom of association, particularly when it comes to issues involving outsourcing, abusive forms of contracting, collective bargaining and anti-union violence, and none of those recommendations were taken on board. We have seen that there has been continued association of labour union organizers, also those defending human rights, those involved in land restitution, African community country representatives and indigenous community representatives and labour union representatives, and we have seen this happening throughout the country. There is a clear intention to try and contain labour union activities. There has even been interception of telephone calls of union leaders. There was recently the case of the Avianca pilots, and a public official has already pleaded guilty to having performed just this interception of telephone calls. Mr President, we would just like to say we are very thankful to this house for now, throughout a hundred years, you have played a very positive role. You have helped the workers, both men and women, throughout Colombia, and we have had lots of help at the most crucial difficult times of our history from the ILO. We would like to stress how important the ILO is in trying to shore up this social security system. Now we should not see this as not being distinct from the need for the universal social protection which would protect from birth until old age (...)” (OIT. 2018 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_726221.pdf Recuperado e 15 de diciembre de 2019)

Entonces, problemáticas anunciadas hace décadas, se observan de forma más acentuada en países que no tienen un sistema económico estable o que apresuran su cambio económico sin tener en cuenta el panorama social, implementan políticas e instrumentos legislativos que laceran la

columna vertebral del sistema, los trabajadores, quienes al afectarse de forma individual se perjudican de forma colectiva.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo expuesto a lo largo de este trabajo, se entrara ahora a dar las conclusiones finales.

V. CONCLUSIONES

A lo largo del presente trabajo se presentó, brevemente, en primer lugar un esbozo histórico de los movimientos sindicales y las luchas obreras no solo en Colombia sino en Colombia, con el fin de dar un abrebocas a lo que representa como logro y lucha el derecho sindical, obtenido no de forma pacífica ni a la espera de su creación, si no como una necesidad propia nacida del trabajo en sí mismo, sin embargo, las políticas y giros económicos a lo largo de la historia también nos demostraron como han sido estos últimos insumos creadores, deconstructores y cimientos de las políticas nacionales e internacionales en cuanto al trabajo en sí mismo individual y colectivo.

Luego, en un segundo momento se estudió ligeramente lo llamado fundamental del derecho sindical como parte de un Estado Social de Derecho, Colombia, a partir de la Constitución Política de 1991 (en si misma) y a través de la figura del Bloque de Constitucionalidad, bajo normas de envió y reenvió, con organismos internacionales como la OIT.

En tercer lugar, se realizó un análisis de la última década de jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia, frente a los conflictos de derechos fundamentales de las organizaciones sindicales colombianas, frente a las empresas dentro de las cuales se constituyeron.

Ya para finalizar el cumplimiento de los objetivos inicialmente planteados dentro de este trabajo, se analizó brevemente el modelo político – económico neoliberal dentro del Estado colombiano, como resurgimiento del capitalismo pero en un mundo del capital financiero y trayendo consigo la globalización, y por ende la no intervención estatal dentro del modelo estatal colombiano, así como los pronunciamientos de la OIT y la problemática de dicho modelo económico en el mundo frente a la sindicalización.

Así las cosas, continuación se presentaran algunas conclusiones obtenidas del estudio ya mencionado:

En primer lugar, como se mencionó dentro de la introducción y el primer capítulo de este trabajo, y la obtención de los derechos sindicales para los trabajadores no surgió de forma pacífica, no fue producto de un encuentro consensuado entre la fuerza trabajadora y los Estados. Así, fueron los movimientos sindicales soporte que guareció a los trabajadores que en condiciones precarias apenas sobrevivían en pleno desarrollo industrial, lo cual, siendo mayoría la clase trabajadora, fueron durante muchos años, y en muchos Estados banderas de lucha entre partidistas políticos, pero la burocracia y la clase política terminaba por tener injerencia más allá en la construcción y administración de estas organizaciones, lo cual fue debilitando la credibilidad, lucha y resistencia de estos movimientos. En este orden de ideas, más tarde el cambio del llamado capital industrial al hoy reinante capital financiero puso en jaque los derechos sindicales, en a medida que se construyeron bajo parámetros de un mundo que ha cambiado por diversos factores, y que cada día hace repensar cada instrumento de potencialicen social.

En segundo lugar, puede concluirse que no basta con la constitucionalización de un derecho fundamental y su reconocimiento como parte del Bloque de Constitucionalidad, para que el mismo se legitime como tal para todos los factores de poder pertenecientes al Estado, esto hablando del Estado colombiano, pues los factores económicos y aquellos que se hacen llamar políticos, han violado constantemente el derecho laboral sindical, y debe ser ante un ente de control Constitucional, quien como vigía de la Constitución Política, debe proteger tales derechos, es decir no hay legitimidad de la norma de normas dentro de todos los sectores económicos y sociales cuando de derecho sindical se trata, aun siendo este fundamental y perteneciendo a la persona en sí misma.

De otro lado, en este orden de ideas, vale concluirse también, que ya que debe llegarse a la instancia de altos Tribunales para la protección del derecho sindical en Colombia, el simple hecho

de tener que sopesar la conducta de un particular o del mismo Estado frente a la materialización de un derecho fundamental, pone sobre la mesa una problemática socio-económica dentro de Estado, como es que debe pedirle al Estado, que el mismo no violente los derechos que constitucionalmente debe proteger, y se permita que argumentos como la recapitalización de una empresa, o las formalidades de trámites innecesarios rompan el equilibrio que debe ese mismo Estado mantener. Así, podemos tal vez encontrarnos ante un rompimiento de una parte de Pacto Social y el tripartismo en el cual el Estado es mediador entre la mano fuerte de la económica (la empresa, industria, etc.) y la parte débil, los trabajadores, resulta convirtiéndose entonces en juez y parte, o incluso simplemente desaparece.

Así, una vez entendiendo un desequilibrio dentro de ese tripartismo que soporta el derecho laboral en sí mismo, se puede entender el porqué de las normas de flexibilización laboral, emitidas por el constituyente secundario, que han nacido dentro del Estado colombiano, tienen como frente de batalla mejorar las condiciones de vida a la persona, al trabajador, sus aportes a seguridad social, más tiempo con las familias, formas de trabajar sin mucho esfuerzo, porque el Estado piensa en sus ciudadanos, trabajadores, etc.,(constituyente primario) pero las tasas de desempleo y de trabajo informal no corresponden a dichos preceptos, sin embargo, entre líneas podemos delimitar situaciones como, mejor competitividad empresarial, mas formas de vinculación laboral, mejores formas de contratación y nuevas figuras de subcontratación, dentro de todas ellas la materialización del derecho sindical no es posible, pues no puede hacerse uso de dichas herramientas (que como se mencionó anteriormente se lucharon) sindicales, colectivas, si ni siquiera se es considerado trabajador. Así, es momento de recordar, como lo abordamos en nuestro primer capítulo, como el Estado colombiano convenientemente adopto las propuestas económicas

de Estados extranjeros como EEUU, en pro de obtener empréstitos que se convertirían en impagables pero que obligarían atemporalmente al Estado colombiano.

Una conclusión que a simple vista se evidencia día con día para todos, es que las brechas sociales, que vienen con modelos económicos que no permiten la intervención del Estado ni de ningún tipo de organización, cada vez son más amplias, el trabajo soporta al individuo, a la familia como núcleo esencial en una sociedad y si ese individuo no puede proteger su trabajo y sus intereses haciendo uso de las herramientas que constitucionalmente están consagradas, pero las mismas no se estén legitimando, frente a quien intente vulnerarlos, se quiebra la columna vertebral de la sociedad en cualquier Estado.

Es también determinable, como parte de los argumentos con los que se concluye este trabajo, que la globalización como fenómeno subyacente dentro del derribamiento de fronteras, no solo ha conectado cada extremo del mundo, en la medida de lo que ha sido posible, ha traído consigo medicina, tecnología, cultura, ciencia, información, pero también ha precarizado al ser humano en sí mismo, hoy la esclavitud no es el pasado como se pensaba, las guerras activas en el mundo son una constante, y el trabajo ya no es digno, al contrario se ha tornado inestable, se ha degradado rayando con la más baja necesidad, y las desigualdad social en el mundo ha crecido a pasos agigantados, tal vez tener fronteras, tener barreras no solo demográficos no limita siempre, quizá protege.

Otra posible conclusión dentro de este estudio, es que a implementación de modelos económicos de países con mayor índice de desarrollo en países que apenas comienzan dicho camino, y que no son industrializados ni tienen la potencializarían económica interna siquiera similar a los primeros, aquellos subdesarrollados o de tercer mundo, dentro de los cuales aún se

caracterizan los países sudamericanos como Colombia, crea inestabilidad económica y social, que degenera en otro tipo de problemas sociales.

En este mismo orden de ideas, podemos decir de forma un poco más general que la implementación de un modelo económico neoliberal, ha traído la globalización que flexibiliza y precariza el trabajo individual, lo cual impide la metalización de derechos fundamentales como los derechos sindicales (reconocidos por la OIT y como parte del Bloque de constitucionalidad) aun siendo parte de un Estado Social de Derecho como Colombia, convirtiendo nuestra norma de normas en una Constitución de Papel.

Vale la pena, en este punto, establecer que no se pretende un cambio de modelo de Estado, ni incluso económico, pero pueden existir soluciones: una de ellas puede ser una forma distinta de proponer las políticas públicas, nacidas a nivel nacional, del Plan Nacional de Desarrollo, unas políticas input pueden ser una forma de repensar el desarrollo del Estado, si las políticas públicas van de forma vertical hacia arriba, es decir que estudia la problemática en sí misma y de esta sube hasta quienes las materializan puede ser más acertado que observar desde la cúspide donde se crean las políticas mientras solo se observa la problemática y después de creada la política se estudia el origen del problema.

Luego, si se repiense las políticas públicas las normas que se emitan por el órgano legislativo resultaran acorde a las problemáticas dentro de nuestro Estado, no se puede pretender se reflejó o peor aún copia de Estado que en desarrollo nos llevan décadas incluso siglos de industrialización, y así se evitara la implementación de normas que no funcionan en nuestro entorno social, Colombia, en el punto socio-económico y político en el que se encuentra no va a resistir más normas flexibilizadoras de trabajo, no se legitimaran, y así las cosas las mismas no deben nacer a nuestro ordenamiento jurídico.

Así, debe entonces ser el Estado, un Estado que intervenga, que recupere esa institucionalización dentro del pueblo, y frente a cada uno de los sectores de la economía en Colombia, la no intervención deslegitima frente al sector, económico, y cuando rompe el tripartismo dentro de derecho laboral, se deslegitima ante el pueblo, soberano dentro del Estado, no se pretende reestablecer el acérrimo proteccionismo antiguo, porque el mundo cambia, pero vale la pena mantener la batuta frente a otros aun cuando se vean más grandes.

No puede dejarse de lado además que los movimientos sindicales así como el Estado debe ir transformándose, deben, no a un ritmo acelerado, pero si constante, marchar al lado de la sociedad y el trabajador, deben repensarse, no permitir la intervención burocrático – política que se ha dado con o sin intención de los mismos movimientos, una reestructuración y una participación más activa dentro de organizaciones internacionales, y abrir campos de acción dentro de más sectores económicos sin generar choques inmediatos con el empresario o el Estado, pueden contribuir a la reconstrucción de la imagen sindical dentro del Estado colombiano, saber dar forma y uso a las herramientas constitucionales que se tienen, que no se pierda el norte de la triada de derechos fundamentales que representan.

De igual forma, el Estado puede tener nuevamente en un papel más ecuánime dentro de la Justicia Distributiva protagonista en el derecho laboral, y ser más justo, no más normas flexibilizadoras, mas intervención dentro del sector económico, y evitar apresurarse a alcanzar países que por su misma construcción no son ahora inalcanzables, más inversión en la economía propia, un poco más de sentido nacionalista, puede que permitan que el Estado colombiano realmente materialice su Constitución Política y entonces si serán fundamentalmente reconocidos los derechos, en el caso de estudio, laborales colectivos allí contenidos, sin que se requiera la exigencia de su respeto ante Altos Tribunales, ello no significa que estos órganos no sean

necesarios, pues la creación de la Corte Constitucional en 1991, ha protegido, vigilado, extendido, creado derechos para distintos sectores de la población dentro del Estado; pero si las normas para existir necesitan ser legítimas, debe entonces legitimarse cada parte de nuestra norma superior.

BIBLIOGRAFÍA

1. Beck, Ulrich. (1998), ¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización. Barcelona, España.
2. Gómez Vélez, María Alejandra (2014), Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. Revista Indexada Universidad Pontificia Bolivariana de Colombia. Volumen 10. No. 1. Bogotá D.C., Colombia.
3. Bronstein, Arturo (1998). Pasado y presente de la legislación laboral en América latina. Organización Internacional del Trabajo.
<https://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm>.
4. Arcila, Mauricio (2017). Biblioteca del Banco de la Republica de Colombia. Masacre de las Bananeras: diciembre 6 de 1928. <http://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-117/masacre-de-las-bananeras-diciembre-6-de-1928>.
5. Biblioteca del Banco de la Republica de Colombia. (2017). Eduardo Santos Montejo. https://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=Eduardo_Santos_Montejo.
6. Biblioteca del Banco de la Republica de Colombia. (2017). Neoliberalismo. https://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=Neoliberalismo&mobileaction=toggle_view_desktop
7. Módulos Siglo XXI, Núcleos problemáticos. Facultad de Derecho. Universidad Santo Tomás (2002) No. 42 – 47.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/15675/No.%2042-47%20-%202002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
8. Locke, John (1969). Ensayo sobre el gobierno civil. . Aguilar, edición 1°. Madrid – España.
9. Arvon, Henri (1965) Filosofía del trabajo. Taurus ediciones. Madrid – España.

- 10.** Zapirain, Héctor. Zubillaga, Ignacio. Salsamendi, Gabriel. (s.a.). Historia del movimiento sindical.
- 11.** Hernández Valderrama, Francisco (2014). El sindicalismo en Colombia, implicaciones sociales y políticas. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Jurídicas. Departamento de Derecho Laboral. Bogota D.C.-Colombia.
- 12.** Federación de Trabajadores Camioneros, Argentina.
[https://studylib.es/doc/4473200/historia-del-movimiento-obrero.](https://studylib.es/doc/4473200/historia-del-movimiento-obrero)
- 13.** Silva, Marcel. (2005), Flujos y reflujos, proyección de un siglo de derecho laboral colectivo colombiano. Universidad Nacional de Colombia. Tercera Edición. Bogotá D.C.-Colombia.
- 14.** Báez Almanza, Manuel Javier. (2017), El derecho a la huelga en Colombia. Huelga y su regulación frente a la rama judicial. Una breve reflexión del fenómeno, partiendo de la ley y la jurisprudencia aplicable. Bogotá D.C.-Colombia.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2064/Baezmanuel2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- 15.** Observatorio del Programa Presidencial de los Derechos Humanos y DDHH. Boletín No. 6 (2005). Bogotá D.C.-Colombia.
- 16.** Cabrera Mejía, María Angélica, (2005). El sindicalismo en Colombia. Una historia para resurgir. Primera Edición. Bogotá D.C.-Colombia.
- 17.** Hernández, Silvestre. (2010). La lucha de la Iglesia contra el comunismo. De León XIII al Segundo Concilio Vaticano. Polis Vol.6No.2.Mexico.
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-23332010000200008.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-23332010000200008)
- 18.** Arrieta, Leda Abdallah. (s.f.). Solidarismo: Nuevo referente “laboral” del libre comercio. <http://base.socioeco.org/docs/13544-23054-1-pb.pdf>.

19. Aguilar Peña, Mario. (2016). Caída de rojas pinilla: 10 de mayo de 1957. Revista Credencial. <http://www.revistacredencial.com/credencial/historia/temas/caida-de-rojas-pinilla-10-de-mayo-de-1957>.
20. Caicedo, Edgar. (1971). Historia de las luchas sindicales en Colombia. Bogotá – Colombia.
21. Carbonell, Miguel. (2009). Qué es el garantismo? Una nota muy breve. http://www.miguelcarbonell.com/docencia/Qu_es_el_garantismo_Una_nota_muy_breve_printer.shtml.
22. Ferrajoli, Luigi. (2006) Una discusión sobre derecho y democracia. Editorial Trotta. Madrid – España.
23. Torres Ávila, Jheison. (2017). La teoría del garantismo: poder y constitución en el Estado contemporáneo. Fundación Universidad del Norte. Revista de Derecho, Núm. 47. Barranquilla – Colombia. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/851/85150088005/html/index.html>.
24. Arango, Rodolfo. (2001). La Justiciabilidad de los derechos sociales fundamentales. Revista de Derecho Público. No. 12. https://derechopublico.uniandes.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=202:1a-justiciabilidad-de-los-derechos-sociales-fundamentales&catid=17:12&Itemid=57&lang=es.
25. Constitución Política de Colombia.
26. Escuela Judicial, Rodrigo Lara Bonilla - Plan Nacional de Formación de la Rama Judicial (2007). Aprender a aprender en el modelo educativo de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”. Bogota D.C. – Colombia.

27. Uprimny, Rodrigo. (2005). El bloque de constitucionalidad en Colombia. Un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal. https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_46.pdf
28. Arango, Mónica. (s.f.). El bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia de la corte constitucional colombiana. <http://www.icesi.edu.co/contenido/pdfs/03.pdf>.
29. Corte Constitucional de Colombia. (1999). M.P. Carlos Gaviria Díaz. Sentencia T-568 de 1999.
30. Corte Constitucional de Colombia, (1995). M.P. Antonio Barrera Carbonell. Sentencia C-09 de 1995.
31. Corte Constitucional de Colombia (2000). M.P. Antonio Barrera Carbonell. Sentencia C – 385 de 2000.
32. Corte Constitucional de Colombia (2000). M.P. Alejandro, Martínez Caballero. Sentencia SU – 998 de 2000.
33. Corte Constitucional de Colombia (2009). M.P. Gabriel Eduardo Mendoza. Sentencia T – 657 de 2009.
34. Corte Constitucional de Colombia (2009). M.P. Jorge Ignacio Pretelt. Sentencia T-518 de 2009.
35. Corte Constitucional de Colombia (2010). M.P. Jorge Iván Palacio. Sentencia T – 882 de 2010.
36. Corte Constitucional de Colombia (2011). M.P. Mauricio González Cuervo. Sentencia T-066 de 2011.
37. Corte Constitucional de Colombia (2011). M.P. Néstor Correa Henao. Sentencia T-938 de 2011.

- 38.** Corte Constitucional de Colombia (2012). M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Sentencia T – 340 de 2012.
- 39.** Corte Constitucional de Colombia (2012). M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Sentencia T-261 de 2012.
- 40.** Corte Constitucional de Colombia (2013) M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Sentencia T-619 de 2013.
- 41.** Corte Constitucional de Colombia (2014) M.P. Mauricio GONZALEZ Cuervo. Sentencia T-248 de 2014.
- 42.** Corte Constitucional de Colombia (2015) M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Sentencia T – 069 de 2015.
- 43.** Sepúlveda, Hernán. (1982). Derecho Constitucional. ¿Qué es una Constitución? Sobre la concepción marxista del derecho constitucional. Ícaro Ediciones. Bogotá D.C. – Colombia.
- 44.** Ouliaris, Sam. (2011). Finanzas & Desarrollo. Volumen 48. No.2. ¿Qué son los modelos económicos? <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2011/06/pdf/basics.pdf>.
- 45.** Bresser, Luis Caros. (2009). Neoliberalismo y teoría económica. Revista Nueva Sociedad. No. 221. <https://nuso.org/articulo/neoliberalismo-y-teoria-economica/>.
- 46.** Krugman, Obstfeld, Melitz. (2012). Economía Internacional. Teoría y política. 9º Edición. Editorial Pearson. Madrid – España.
- 47.** Garzón, Alberto. (2010). Neoliberalismo, características y efectos. Economía crítica y crítica de la economía. <http://www.economiccritica.net/?p=15>.
- 48.** Sanahuja, José Antonia. (2019). Crisis de la globalización, el regionalismo y el orden liberal: el ascenso mundial del nacionalismo y la extrema derecha. Revista Uruguay de Ciencias

Políticas. Vol. 28. No. 1. Montevideo – Uruguay.

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-499X2019000100059.

49. Organización Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 90. 2002.

50. Ferreira, Cesar Augusto y López, Juan Sebastián. (2016). La flexibilización laboral, ¿un mecanismo de fomento del empleo o una herramienta para su precarización? Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas. Bogotá D.C. – Colombia.

51. Kalmanovitz, Salomón. (2001), Constitución y modelo económico. Bogotá D.C. – Colombia. <https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/cmodelo.pdf>.

52. Sabogal, Luis Fernando. (2005). Nociones generales de la libertad de empresa en Colombia. Revist@ e-Mercatoria. Vol. 4, No. 1.

53. Uprimny, Rodrigo y Rodríguez, César. (2005). Constitución y modelo económico en Colombia: hacia una discusión productiva entre economía y derecho. Debates de coyuntura económica. Bogotá D.C. – Colombia. <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2005/12/Constitución-y-modelo-económico-en-Colombia.pdf>.

54. Contreras, Marlon. (2015). Libertad sindical frente a la flexibilización laboral en Colombia. Revista Legem, Universidad del Atlántico. Vol2. No. 2. file:///C:/Users/Lina/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/1302-3835-1-PB.pdf.

55. Gaceta del Congreso de la Republica de Colombia. Proyecto de ley No. 212 de 2019. Álvaro Uribe Vélez.

56. Escuela Nacional Sindical. (2015). Libertades sindicales: esenciales para lograr Trabajo Decente. Ensayos sindicales/veintiocho. Primera edición: junio de 2016. Medellín – Colombia.

<http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2017/02/ENSAYOS-LABORALES-28-Libertades-Sindicales-esenciales-para-lograr-trabajo-decente-junio-2016.pdf>.

57. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631891.pdf,

58. Organización Internacional del Trabajo (2018). Consejo de administración. 33° reunión. Ginebra, Suiza. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631891.pdf.

59. Organización Internacional del Trabajo. (1997). La OIT subraya los desafíos para el movimiento sindical. Ginebra, Suiza. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008464/lang--es/index.htm.

60. Organización Internacional Sindical (2019). International Labour Conference. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_726221.pdf.

LISTA DE TABLAS

Tabla No. 1.	Ratio Decidendi de la Sentencia T-657 de 2009. Corte Constitucional.....	75
Tabla No. 2.	Ratio Decidendi de la Sentencia T-518 de 2009. Corte Constitucional.....	80
Tabla No. 3.	Ratio Decidendi de la Sentencia T-882 de 2010. Corte Constitucional.....	83
Tabla No. 4.	Ratio Decidendi de la Sentencia T-066 de 2011. Corte Constitucional.....	86
Tabla No. 5.	Ratio Decidendi de la Sentencia T- 938 de 2011. Corte Constitucional.....	88
Tabla No. 6.	Ratio Decidendi de la Sentencia T-340 de 2012. Corte Constitucional.....	93
Tabla No. 7	Ratio Decidendi de la Sentencia T- 261 de 2012. Corte Constitucional.....	96
Tabla No. 8	Ratio Decidendi de la Sentencia T-619 de 2013. Corte Constitucional.....	102
Tabla No. 9.	Ratio Decidendi de la Sentencia T-248 de 2014 Corte Constitucional.....	105
Tabla No. 10.	Ratio Decidendi de la Sentencia T-069 de 2015 Corte Constitucional.....	107

Tabla	No.	11	Resultado	análisis
jurisprudencial.....				114