

Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan **finalidad académica**, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

Bibliotecas Bucaramanga
Universidad Santo Tomás

Libertad Sindical y su Aplicabilidad en Colombia.

Raúl Arturo Rincón Boada

Trabajo de grado para optar el título de Abogado

Director

Jorge Alberto Lamo Tapias

Doctor en Derecho

Universidad Santo Tomas, Bucaramanga

División de Ciencias Jurídicas y Políticas

Facultad de Derecho

2016

Tabla de Contenido

Lista de Tablas.....5

Glosario.....6

Introduccion.....8

1. Libertad Sindical y su Aplicabilidad en Colombia.....10

1.1. Descripción del Problema.....10

1.2. Formulación de la Pregunta de Investigación.....12

1.3. Sistematización.....13

1.4. Justificación.....13

1.5 Objetivos.....15

1.5.1. Objetivo General.....15

1.5.2. Objetivos Específicos.....15

2. Marco Teórico o Referencial.....16

3. Metodología.....34

3.1. Hipótesis.....34

3.2. Definición y Operacionalizacion de variables.....35

3.3. Enfoque y tipo de investigación.....36

3.4. Método.....36

3.5. Fuentes Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos.....36

3.6. Población y Muestra.....38

3.7 Plan de Trabajo.....39

4. Resultados.....40

4.1. Convenios de la O.I.T. ratificados por Colombia.....40

4.2. Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre Libertad Sindical Aplicando los
Convenios de la O.I.T. sobre garantías sindicales.....53

4.3. Situación de Colombia frente a otros países en el ámbito de libertad sindical.....103

5. Discusión de Resultados.....117

Referencias.....131

Lista de Tablas

Tabla 1 Definición y Operacionalizacion de variables.....35

Tabla 2 Aspectos generales de la libertad sindical en los países de Colombia, Francia, España, Alemania y Estados Unidos..... 115

Tabla 3 Aplicación de los Convenios de la O.I.T en los fallos de la Corte Constitucional.....123

Glosario

Convenio: Donde se „unen las opiniones o puntos de vista de sujetos de orden jurídico internacional, sobre cuestiones o problemas que surgen en sus relaciones internacionales se crean los acuerdos internacionales”(Dane, 2015)

Tripartita: Hace referencia al consenso o acuerdo que se logra con la participación de representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores los cuales participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como la promoción del trabajo decente para todos (Ostau & Niño, 2010).

Organización Internacional Del Trabajo (OIT): Es una institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo (Ostau & Niño, 2010).

CUT: La Central Unitaria de Trabajadores “CUT”, es una organización sindical de tercer grado, UNITARIA, CLASISTA, PLURALISTA, DEMOCRÁTICA Y PROGRESISTA, que se propone la unidad de todos los trabajadores colombianos sin distinción de raza, credo religioso, ideas filosóficas, opción sexual o militancia política (Segrera & Torres 2005).

CTC: Confederación de trabajadores de Colombia, surgió en el año de 1935, como una respuesta del Movimiento Obrero frente al capital con el objeto de servir a los intereses de clase obrera trabajadora (Segrera & Torres 2005).

CPC: Confederación general del trabajo, una Organización Sindical de Tercer Grado, con Personería Jurídica No. 002230 del 14 de julio de 1975, publicada en el Diario Oficial No. 34382 del 21 de agosto de 1975 y está conformada por Organizaciones legalmente constituidas que se adhieren a los principios y directrices que se establecen en los estatutos. La Confederación funciona de acuerdo con las Constitución Política Nacional, el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes. La CGT, se define como una Organización Sindical Democrática y su misión fundamental es la defensa de los intereses de la Nación y el Pueblo Colombiano (Segrera & Torres 2005).

Introducción.

La libertad sindical en Colombia es un fenómeno que si bien, antes de 1991 no estaba expresamente desarrollado en la legislación o en la jurisprudencia, convivía junto con las leyes del país, nació y evolucionó a medida que estas organizaciones sindicales gozaban de garantías que les permitiera desarrollarse. En 1976 se adoptó el convenio 87 de la O.I.T sobre libertad sindical en Colombia, el cual si bien pertenecía a la legislación nacional no se aplicaba ya que el código sustantivo del trabajo era notoriamente contradictorio al convenio sin que existiera algún mecanismo para hacerlo prevalecer.

Seguido de esto se desarrollaron los convenios 98, 151 y 154 los cuales consagraban la figura del derecho de asociación y con esta la del fuero para sus dirigentes sin ninguna excepción, la negociación colectiva y la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, brindando a los trabajadores de la garantía que hiciera efectivo sus derechos. La huelga y la concertación son el medio propicio para resolver las controversias surgidas entre empleadores y trabajadores, de manera que, el derecho de asociación sindical, implica tanto para trabajadores como empleadores la posibilidad de constituir sindicatos o asociaciones, sin la intervención del estado.

Sin embargo Colombia ha sido requerida en varias oportunidades por la O.I.T por violaciones al derecho de asociación y distintas acciones que atentan contra la integridad

de los sindicalistas, y es por eso que con este trabajo se quiere verificar la aplicación de los convenios de la O.I.T por parte de la corte constitucional a través del análisis de la jurisprudencia sobre el tema con el fin de verificar si en este sentido se están garantizando los derechos a las organizaciones sindicales.

Este proyecto se realizará utilizando el método Sistemático ya que por medio de un análisis de los Convenios de la OIT y los fallos de la Corte Constitucional se va a comparar el funcionamiento de los Convenios Internacionales en Colombia con la realidad de las Organizaciones Sindicales con relación al derecho de libertad sindical, analizando los fundamentos, fines, antecedentes, alcances y formas de las normas y su incidencia en la protección de la libertad sindical.

1. Libertad Sindical y su Aplicabilidad en Colombia..

1.1. Descripción del Problema

La Organización Internacional del Trabajo O.I.T, es la institución de carácter mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo, es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “*tripartito*” ya que hay representantes del gobierno, de los empleadores y los trabajadores “quienes participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas, así como la promoción del trabajo decente para todos” (Organización Internacional del Trabajo, s.f).

Dentro de la organización interna de la O.I.T hay dependencias tales como: la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, constituida por expertos juristas cuya misión es examinar la aplicación de convenios y recomendaciones de la O.I.T por parte de los estados que han ratificado tales convenios.

En efecto el estado colombiano es miembro de la O.I.T y ha ratificado varios tratados de esta organización, igualmente el artículo 19 de la Constitución de la OIT indica que “los Estados Miembros, a partir de la adopción de una norma internacional del trabajo tienen algunas obligaciones, especialmente la de someter el instrumento reciente adoptado a las autoridades nacionales competentes y la de presentar periódicamente memorias sobre las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones de los

convenios no ratificados y de las recomendaciones” (Oficina Internacional del trabajo, 2008).

Para examinar el cumplimiento de las obligaciones de los estados miembros, la O.I.T ha establecido diferentes mecanismos dentro de los cuales se destaca “un procedimiento especial para el tratamiento de las quejas en materia de libertad sindical, que descansa principalmente en el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración” (Observatorio tierra y derecho, 2009).

En Colombia diversas organizaciones no gubernamentales y sindicales han denunciado la vulneración al derecho de libertad sindical la cual se manifiesta en la impunidad de crímenes contra sindicalistas, la ausencia de reparación para ellos, los obstáculos para el ejercicio del derecho de asociación, los límites al derecho de negociación y huelga y las formas de precarización laboral que impiden las asociaciones sindicales” (Tarsicio, 2010).

A lo anterior se suma la aceptación de la sanción por parte de Colombia de recibir una Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT, quien evaluaría el cumplimiento del convenio 87 en la legislación y la práctica Colombiana (teniendo en cuenta que fue prevista en la 99 conferencia de la O.I.T, como una medida alternativa a la no inclusión de Colombia en la lista de casos que debían ser examinados por la Comisión de Aplicación de Normas de este organismo multilateral), el convenio 87 -consagra la libertad sindical- de manera tal que Colombia debería por obligación adaptarlo en su legislación laboral colectiva y también garantizarlo en los fallos de los tribunales

nacionales así como garantizarlo por la corte constitucional creando de esta manera mecanismos para la disminución las vulneraciones.

Sin embargo es necesario tener en cuenta que en nuestro país existen tres ramas del poder público: a) la rama ejecutiva, la que se encarga de proteger y garantizar el ejercicio de la actividad sindical así como permitirlo, b) la rama legislativa, la que se encarga de desarrollar la legislación que adopte los convenios que haya ratificado el país y expedir leyes que desarrollen la libertad sindical y c) la rama judicial, la cual se encarga de vigilar la aplicación de los convenios de la OIT y porque la legislación colombiana no sea contraria a aquellos.

Debido a lo anterior, se hace necesario analizar que convenios o recomendaciones ha adoptado Colombia para la lucha a favor de la libertad sindical y como por medio de los fallos de los distintos tribunales a nivel nacional se han puesto en práctica, tanto para frenar como crear medios de protección efectivos que salvaguarden el libre ejercicio de la libertad sindical en Colombia.

1.2. Formulación de la pregunta de investigación.

¿De qué manera, el estado colombiano ha aplicado los convenios internacionales que consagran derechos y libertades de los movimientos sindicales?

1.3 Sistematización.

1. ¿Se están aplicando los convenios sobre derecho sindical en las sentencias de la corte constitucional de Colombia?
2. ¿Qué sentencias de la corte constitucional se han reconocido el derecho de asociación sindical como un derecho fundamental?
3. ¿Cuáles son los fallos de la corte constitucional donde se ha defendido la libertad sindical a la luz de los convenios internacionales?
4. ¿Se ha amparado la libertad sindical consagrada en los convenios de la O.I.T ratificados por Colombia?

1. 4 Justificación.

En la investigación que se desarrolla se pretende determinar el grado de aplicación de la libertad sindical en Colombia, el cual se llevará a cabo a través del análisis de los fallos de la Corte Constitucional de Colombia entre 1991 al 2015 que han puesto en práctica los convenios internacionales, en materia de libertad sindical.

Dicho análisis no se quiere limitar exclusivamente al simple estudio del desarrollo legislativo de tales convenios sino más bien trascender haciendo una investigación más amplia y novedosa en la cual se evidencie la protección o no del derecho laboral colectivo y específicamente la protección de la libertad Sindical a través del estudio

meticuloso de la aplicación por vía jurisprudencial para luego en lo posible confrontarlos con la realidad.

Motiva también esta investigación el hecho de que Colombia ha sido requerida para rendir un informe acerca de la situación de la libertad sindical en nuestro país en vista de la visita de la Misión de Alto Nivel de la O.I.T la cual fue establecida en la 99 conferencia internacional del trabajo como una alternativa a la no inclusión de Colombia en la lista de países que no respetan la libertad sindical y es claro que la aceptación de una misión de alto nivel implica que el estado reconoce que no está cumpliendo con los parámetros de la O.I.T, por lo tanto teniendo en cuenta esta problemática se quiere lograr evidenciar cuales son las garantías que existen para los sindicalizados en nuestro país.

Es importante tener en cuenta que el análisis de la efectividad en la aplicación de una determinada norma internacional no puede limitarse exclusivamente a su aplicación en la ley y contemplar que los Estados adopten estos convenios ya que es necesario verificar si estos se aplican o no en la realidad del país, razón por la cual es indispensable indagar en la práctica para lograr establecer cuál es el paradigma y la gran incógnita que diferencia los conceptos sobre protección sindical, teniendo en cuenta que en Colombia se ratifican la mayoría de convenios de la OIT y que gran parte de la legislación sobre la materia, se limita a regular dichos tratados pero sin embargo las denuncias sobre la vulneración a los derechos de estas asociaciones pululan en nuestro país.

Así mismo creemos que surgirá un aporte interesante en la medida en que se recopilaran las garantías sindicales bajo los convenios internacionales no solo desde el punto de vista legal sino desde el punto de vista socio jurídico.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General.

Analizar la aplicación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) en materia de derecho sindical teniendo en cuenta los pronunciamientos de la Corte Constitucional entre 1991 y 2015 con el fin de evidenciar las garantías existentes en materia de Libertad Sindical.

1.5.2 Objetivos Específicos.

1. Explicar los convenios ratificados por Colombia relativos a derechos sindicales.
2. Realizar un análisis de los fallos de la Corte Constitucional de Colombia entre 1991 y 2015 relacionados con la aplicación de convenios sobre derechos sindicales teniendo en cuenta las normas demandadas, los fundamentos jurídicos de la corte y la decisión base al convenio en cada uno de los casos.
3. Comparar la situación actual en materia de libertad sindical de Colombia con las políticas estatales de Alemania, Francia, España, México y Estados Unidos.

2. Marco Teórico o Referencial.

2.1 Marco Histórico.

La constitución colombiana de 1886 establecía en su artículo 46 que: “Toda parte del pueblo puede reunirse o congregarse pacíficamente. La autoridad podrá disolver toda reunión que degenerate en asonada o tumulto, o que obstruya las vías públicas e igualmente el artículo 47 señalaba que “Es permitido formar compañías o asociaciones públicas o privadas que no sean contrarias a la moralidad ni al orden legal” es decir, que se garantizaba el derecho de asociación y el de protestar o manifestarse más sin embargo no se podía hablar de huelga o de sindicatos y mucho menos de Libertad sindical.

Segrera Ayala y Torres Marengo (2005), sugieren que los antecedentes históricos del derecho de asociación y la libertad sindical en Colombia están directamente relacionados con el proceso de industrialización en nuestro país pues de acuerdo a su criterio: “Sólo se inició el proceso de industrialización al concluir el siglo XIX; es decir, antes de comenzar el siglo XX no se puede hablar de movimiento obrero propiamente dicho.

Antes del siglo XX, el desarrollo industrial era escaso lo que no permitió la formación de proletariado, además la Constitución de 1886 establecía restricciones al derecho de asociación, en el país no existía una reglamentación del trabajo que protegiera a los asalariados de las empresas industriales que aunque modestas, abusaban de los derechos de los trabajadores. El trabajo humano subordinado sólo se encontraba regulado en el Código Civil bajo el título de -arrendamiento de criados domésticos-.

Es así como hasta finalizar el siglo XIX en Colombia no se había constituido un movimiento obrero propiamente dicho; la actividad artesanal predominaba sobre la industrial como tal”

En 1919 se expidió la ley 78 de 1919 la cual habló por primera vez del derecho a la huelga en Colombia ya que antes de este año ésta era ilegal y podía ser sancionada con cárcel, sin embargo, a pesar de las continuas manifestaciones y revueltas a nivel nacional en nuestro país la libertad sindical no existía, al respecto Segrera Ayala y Torres Marengo (2005) indicaron: “la palabra «sindicato» era utilizada, sólo se reunían «asociaciones» «círculos», y no se perseguía con esto fines «reivindicativos», sino de simple «ayuda mutua».

En 1918 tiene lugar uno de los primeros movimientos huelguísticos; los trabajadores de los puertos de Cartagena, Barranquilla y Santa Marta suspenden actividades en demanda de mejores salarios.

En 1919 se crea el «Sindicato Central Obrero»; en el mismo año, los trabajadores del ferrocarril de Girardot realizan una huelga. Sin embargo, los movimientos huelguísticos más connotados sólo se presentaron en las compañías norteamericanas, petrolera una, la *Tropical Oil Company*, en 1924 y 1927, y bananera la otra, la *United Fruit Company*, en 1928 en la zona bananera del Magdalena. La última de las cuales, al ponerse la Fuerza Pública al servicio de la compañía, produjo la «masacre» de miles de obreros colombianos; triste evento conocido como la «masacre de las bananeras».

El Departamento de Justicia del Ministerio de Gobierno, en una reseña del movimiento sindical publicada en 1938 señaló: “Durante el predominio conservador, la

incipiente acción sindical se desarrolló lenta y difícilmente, bajo la mirada vigilante y la acción hostil del gobierno. Los pocos sindicatos existentes funcionaron fuera de la órbita legal, en un ambiente clandestino de inseguridad, y expuestos a constantes desmanes de parte de los altos y de los modestos servidores del régimen” Segrera Ayala y Torres Marengo (2005).

Con el final de la hegemonía conservadora, a partir de 1930 en Colombia se empezaron a consolidar a través de la ley diversos avances en materia de libertad sindical los cuales se evidencian en la ley 83 de 1931 la cual reconoció los acuerdos de la O.I.T existentes hasta el momento, es decir, que se incluyó el convenio 11 de 1921 sobre derecho de asociación (agricultura) el cual se caracteriza por procurar que el derecho de asociación sindical sea igualmente reconocido para personas que laboran en las ciudades así como para las que laboran en el campo, igualmente reconoció y definió oficialmente el sindicalismo en Colombia, así mismo reglamentó el derecho de huelga. Durante el segundo gobierno liberal, se destaca una disposición que es la transformación de la oficina del trabajo en el ministerio de trabajo, higiene y previsión social el cual tenía la obligación de reconocer la personería a los sindicatos.

El intento de unificar la legislación en materia laboral en Colombia se concretó con la expedición del decreto legislativo 2350 de 1944, el cual también desarrolló el concepto de Fuero sindical, es decir que surgió otro aspecto de la libertad sindical al garantizarle por medio de esta ley al trabajador que perteneciera a las directivas de los sindicatos (10 directivos) el fuero sindical, este decreto igualmente recortó los alcances de la ley 83 de 1931.

En 1950 se expedieron los decretos 2663 y 3743 los cuales se constituyeron el código sustantivo del trabajo, el cual en sus artículos 353 a 484 regula lo concerniente a la estructura y funcionamiento de los sindicatos, igualmente se trató el tema del fuero sindical en su artículo 405, que hace referencia a una condición que tienen determinados trabajadores para no ser desmejorados, despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin previa autorización del juez del trabajo.

En 1976 surgen dos importantes avances en materia de libertad sindical con la expedición de las leyes 26 y 27 de 1976 que adoptaron los convenios 87 sobre libertad sindical y el convenio 98 sobre negociación colectiva, sin embargo, el Código sustantivo del trabajo era notoriamente contradictorio a dichos convenios.

El gran avance en materia de libertad sindical en Colombia ha sido la promulgación de la constitución política de 1991 en donde los artículos 37, 38 y 39 establecen el derecho de conformar sindicatos, el derecho a la huelga y el derecho a la libre asociación, exceptuándose para la fuerza pública, así mismo desarrolló en su artículo 86 la acción de tutela para la protección de los derechos fundamentales y dispuso en su artículo 93 el denominado bloque de constitucional, elevando a rasgo constitucional los tratados ratificados por Colombia así mismo, el artículo 53 señala que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

El concepto de libertad sindical está desarrollado en Colombia por vía jurisprudencial en los pronunciamientos de la corte constitucional quien ha indicado que esta libertad es la facultad de toda persona para afiliarse en grupos permanentes que luchen por la defensa de sus intereses.

Para concluir, a grandes rasgos se expondrá un pequeño resumen sobre el sindicalismo en Santander el cual se fundó a partir de los años 20 cuando los trabajadores petroleros de la OIL Company de Barrancabermeja presentaron ante dicha empresa un pliego de peticiones solicitando mejoras en sus condiciones laborales, donde la respuesta de las autoridades fue represiva lo cual condujo incluso al asesinato de varios dirigentes. La primera huelga realizada en Santander fue la del troco en 1920, El 26 de octubre de 1944 se fundó la federación de trabajadores de Santander (FESTRA), El 24 de octubre de 1949 se fundó la Unión de trabajadores de Santander UTRASAN el cual se convirtió en la fuerza sindical más importante del departamento, en 1959 se realizó una protesta contra las alzas del transporte público lo cual unido al establecimiento de empresas como HIPINTO y otras empresas de mediano y gran tamaño hizo crecer tanto a la clase obrera como a los movimientos sindicales en este departamento. UTRASAN estaba afiliada a la UTC, igualmente a la Federación santandereana de trabajadores FESTRA, a la CSTC y a FETRALSA. Las anteriores organizaciones sindicales se fusionaron para crear USITRAS la cual fue liquidada en 1998 con la creación de la Central Unitaria de Trabajadores C.U.T

En los años 70 se desarrolló la huelga de trabajadores de INDUPALMA en cesar la cual se manifestó en Bucaramanga debido a que el sindicato estaba registrado esta ciudad y gran parte de sus dirigentes eran de Santander, igualmente este departamento fue testigo de acciones sindicales tales como el paro cívico de 1975 y las movilizaciones de 1976 especialmente de estudiantes y campesinos que luchaban por autonomía sindical respecto de la iglesia y del estado.

Varios sindicatos que surgieron en los años 60 establecieron cooperativas por ejemplo COOTRACOLTA, COOMULTRASAN, COOPRUIS, COOPROFESORES entre otras, las cuales ha significado el desarrollo integral de la región, resaltando que la unión de todas las cooperativas que llevaban el apellido UTRASAN conformó la Cooperativa Multiactiva de Trabajadores de Santander COOMULTRASAN.

2.2 Estado del Arte.

El resultado después de realizado un barrido por las diferentes Universidades de la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana, no se encontraron trabajos de grado que desarrollarán la Libertad Sindical, el único estudio científico encontrado del tema fue realizado y publicado por la Universidad del Norte, de acuerdo a sus creadoras Yira Segrera y Verónica Torres (2005), en los resultados de su investigación *“Los alcances del derecho de asociación en Colombia a partir de los fallos de la corte constitucional colombiana con base en la influencia de los organismos internacionales sobre la materia”* desarrollaron por medio de un análisis las sentencias de la Corte Constitucional acerca del derecho de asociación sindical concluyendo que la reorientación del derecho laboral colectivo obedece a la presencia de los convenios internacionales dentro del análisis de cada providencia.

Además consideran que de acuerdo con los principios consagrados en la Constitución de 1991 y a la figura del bloque de constitucionalidad, se señaló la observancia obligatoria de algunos instrumentos internacionales en el contexto interno y de otros que

se deben tener en cuenta como marco de interpretación para determinar el alcance de los derechos fundamentales.

Las conclusiones a que hubo lugar fueron las siguientes:

- En cuanto a la entrada en vigor de la Constitución de 1991, las normas internacionales de derechos humanos no tenían ninguna aplicación práctica en nuestro país. Los jueces colombianos no conocían ni aplicaban esas normas, así lo mostró una investigación empírica de un grupo de jueces y de la Comisión Andina de Juristas Seccional Colombiana
- Conforme al conjunto de instrumentos internacionales: tratados, convenios, resoluciones y declaraciones, se puede estudiar y analizar para interpretar y dar un alcance pertinente a las disposiciones sobre derechos laborales, entre éstos, los sindicales que existan en la Convención y / o en el Protocolo de San Salvador con el fin de garantizar la protección y la congruencia internacional. En base a los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, se buscó darle solución a «Sentencia Baena Ricardo y otros contra Panamá» que si bien no se encuentran dentro de los instrumentos que puede aplicar directamente, logra su observancia bajo la concepción de que se viola el artículo 8° del Protocolo de San Salvador, cuyo contenido y alcance se encuentran en los referidos convenios integrantes del Corpus Iuris Internacional.
- En cuanto al ejercicio del derecho de asociación: “El derecho de asociación sindical en el contexto interamericano y en el de la Organización Internacional del Trabajo goza de una gran protección que busca garantizar principalmente la libertad de su ejercicio; es así como en el caso de la Convención Americana, si bien en su texto sólo se hace

alusión al tema del derecho de asociación en general, esta regulación se complementa con el artículo 8° del Protocolo de San Salvador, que garantiza el de asociación sindical en su sentido especial. Las disposiciones en este ámbito se perfeccionan gracias a los convenios 87 y 98, que no obstante no ser extenso su desarrollo, sus principios rodean el marco de este derecho, lo cual condiciona necesariamente su contenido y alcance; esto se refleja al verificarse cómo son plenamente acogidos por los estados los principios que establecen la libertad de asociarse, la prohibición de injerencias del Estado en el mismo, la libertad de autorganización y la garantía del derecho de huelga; este último se erige como la herramienta para perpetuar la efectividad de las solicitudes de beneficios convencionales al empleador”.

- En cuanto a la normatividad interna: “Las reformas realizadas hasta el momento en materia del derecho de asociación sindical y que han permitido reorientar el derecho laboral colectivo hacia una regulación acorde con las normas y disposiciones internacionales, se han llevado a cabo sobreponiéndose a la teoría clásica de la separación jurídica de los poderes públicos de Montesquieu, analizada en el capítulo 2 de ese trabajo”.
- Del análisis de las sentencias: “De la misma manera, del estudio de las sentencias se pudo corroborar la obediencia de la Corte en la observancia de los convenios internacionales, como se verifica en materia de sindicalización, mediante la definición del carácter y alcance de este derecho, de la autonomía de las organizaciones que comprende, y la importancia de la no injerencia del empleador en su ejercicio. También se encuentra en el derecho a la huelga -que ha sido definido como la consecuencia del derecho de sindicalización - al establecer la importancia de su interpretación en sentido restrictivo,

es decir, que de acuerdo con esos convenios sólo pueda aplicarse para las actividades que revistan servicios públicos esenciales que defina el legislador. No se puede olvidar la mención de estos instrumentos para garantizar el respeto de las convenciones colectivas vigentes que constituyen Ley para las partes, cuya tendencia nugatoria en el ámbito nacional, a manera de responder a la crisis económica que enfrenta el país, no se puede abandonar a la suerte de sus impulsores, sino que debe manejarse atendiendo los principios del derecho de asociación sindical, que no deben ser desconocidos abruptamente por razones, incluso, de interés general. Ese razonamiento busca plantear que las reestructuraciones que se lleven a cabo en el ámbito laboral dentro de las empresas, no pueden ir en detrimento de las disposiciones consagradas a nivel internacional, cuyo reconocimiento es el resultado de largas luchas de las clases obreras por reivindicar los derechos que ostentaban pero cuyo reconocimiento no se había conseguido legalmente”.

- Relación con el estado social de derecho: “La consagración constitucional del derecho de asociación sindical está necesariamente relacionado con el Estado Social de Derecho, pluralista, participativo, fundado en el respeto de la dignidad y de la solidaridad humana, que reconoce y protege unas libertades básicas”.
- En general: El carácter fundamental del derecho de asociación sindical, elevado a rango constitucional en la Constitución Política de 1991, la viabilidad de su protección a través del mecanismo de la tutela; mientras se cumplan los presupuestos señalados en la Constitución Política, garantía del derecho de huelga limitada a los servicios públicos esenciales definidos por el legislador, la libertad de autorganización de los sindicatos, la naturaleza jurídica de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del

trabajo, obligatorios en la legislación interna, los cuales enmarcan el derecho de asociación sindical.

2.3 Marco Jurídico.

Para el desarrollo de este trabajo se van a tener en cuenta artículos de la constitución Política de Colombia y las leyes por medio de las cuales se han ratificado dichos convenios.

2.3.1 Artículos de la Constitución.

2.3.1.1 Legislación Laboral. Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, desarrolla el tema de la necesidad de que el Congreso expida un Estatuto del trabajo teniendo en cuenta principios mínimos fundamentales establecidos taxativamente, en el inciso 3 del presente artículo señala que todos “los convenios de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna” (Constitución Política de Colombia 1991).

2.3.1.2 Bloque de Constitucionalidad - Tratados y Convenios Internacionales.

Artículo 93 de la Constitución política de Colombia de 1991, contempla que lo

Convenios y Tratados Internacionales ratificados por el Congreso que se relacionan con el reconocimiento de derechos humanos prevalecen en el orden interno, artículo 53 de la constitución política el cual establece que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna (Constitución Política de Colombia 1991).

2.3.2 Leyes.

2.3.2.1 Convenio 87 de la OIT, Ley 26 de 1976. Por medio de la cual se aprueba el convenio 87 internacional del trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de Sindicación, adoptado por la trigésima primera reunión de la conferencia internacional de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948) (ley 26 de 1976).

2.3.2.2 Convenio 98 de la OIT, Ley 27 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949) (Ley 27 de 1976).

2.3.2.3 Convenio 144 de la OIT, Ley 410 de 1997. Por medio de la cual se aprueba el convenio 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de normas

internacionales del trabajo adoptadas en la 61ª reunión de la Organización internacional del trabajo Ginebra 1976 diario oficial 43.166 de 5 de noviembre de 1997 (Ley 410 de 1997).

2.3.2.4 Convenio 151 de la OIT, Ley 411 de 1997. Por medio de la cual se aprueba el convenio 151 sobre la “protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública” adoptado en la 64 reunión de la confederación internacional de la confederación del trabajo (Ley 411 de 1997).

2.3.2.5 Convenio 154 de la OIT, Ley 524 de 1999. Por medio de la cual se aprueba el "convenio número ciento cincuenta y cuatro (154) sobre el fomento de la negociación colectiva", adoptado en la sexagésima séptima (67) reunión de la conferencia general de la organización internacional del trabajo, ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981) (ley 524 de 1999).

2.4 Marco Teórico – Conceptual

A finales del siglo XIX, se dio la expedición de la constitución de 1886, la cual trajo consigo una de las consignas fundamentales dentro del desarrollo de los derechos de los

sindicatos. Dicha consigna se expresaba en el artículo 46 de la carta en el cual toda persona tenía derecho a congregarse pacíficamente, pero, la autoridad estaba facultada para disolverlas cuando estas generaran tumulto o afectaran las vías públicas, no obstante, el ejercicio de este derecho, si bien se dio un leve panorama, no era muy desarrollado, pues en esta constitución el derecho de asociación no gozaba de casi ninguna protección y era muy restringido.

Más tarde con el nacimiento de la constitución Política de 1991, constitución con la que se instituyó una democracia representativa, más garantista de los derechos fundamentales.

Enrique Borda (2002) plantea que „Es indudable que a partir de la constitución del 91, el derecho laboral, obtuvo importantes avances: la constitucionalización del derecho laboral colombiano y su internacionalización en contenido, alcances y procedimiento son dos pilares de la carta política. La adopción de la teoría monista sobre la aplicación de los convenios de la OIT con su consecuencia inmediata de formar parte de la legislación interna, la consagración de figuras tales como el derecho de asociación, principios democráticos, fuero de dirigentes sin excepción, contratación y negociación, primacía de la realidad, participación de los trabajadores en la gestión de empresas, normas más favorables, condición más beneficiosa, in dubio pro operario, opcionalidad prioritaria de los mismos para adquirir propiedad accionaria de las empresas del estado, establecimiento de derechos mínimos para trabajadores oficiales, huelga y concertación.

Sin embargo hay aspectos en los que estos derechos no se han logrado concretar, como el de las libertades sindicales (asociación-negociación-contratación-huelga) para

todos los trabajadores, bien sea por discriminación a partir del patrono con el que se vincula, (empleados públicos), bien sea por la actividad que desarrolla y su calificación (servicio público esencial) bien sea por el vínculo precario en el que trabaja (temporal) entre otros. Discrepancia en la que han incidido aspectos importantes como la presencia en la constitución de concepciones diversas y opuestas del estado, de la economía, del derecho laboral.

Lo anterior por que se trató de una constitución transaccional, no el resultado de la victoria de una facción sobre otra que pudo imponer sus concepciones como en la constitución de 1886^{“”} (p.19).

Es así como la constitución de 1991 consagró entre sus múltiples derechos y garantías lo relacionado con el derecho de libertad sindical y dentro de los cuales encontramos, el artículo 38 ibídem, consagra el derecho de asociación para el desarrollo de distintas actividades que las personas realizan en sociedad, y en el artículo 39 ibídem, lo enfoca en derecho de asociación sindical, para que los trabajadores y empleadores puedan constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del estado, que solo podrá cancelarse o suspenderse por vía judicial y reconoce a los representantes sindicales el fuero y demás garantías para el cumplimiento de su gestión, excluyendo de este derecho a las fuerzas armadas.

El artículo 55 ibídem, consagra el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con excepciones que señale la ley, siendo deber del estado promover la concertación y demás medios de la solución pacífica de los conflictos de trabajo.

Siguiendo con Enrique Borda (2002) “El reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, se gestó en un largo proceso, animado por los nuevos vientos de la democracia y la participación social, por oposición y retroceso del autoritarismo y confrontación social, por oposición y retroceso del autoritarismo y confrontación del totalitarismo de Estado que comporta la teoría estatutaria de la relación unilateral por imposición del estado de las condiciones de empleo” (p.27).

No se podría hablar de negociación colectiva sin hablar el derecho de sindicalización, pues son inherentes, éste es el medio para solucionar controversias y fijar condiciones de empleo de aquellos unidos por un contrato de trabajo. Al respecto ha dicho la corte en sentencia C-161/01, magistrado ponente, Alejandro Martínez Caballero, que el derecho a la negociación colectiva se concreta a través de convenciones y pactos los cuales contienen obligaciones para el patrono, donde la Corte ha considerado que “El derecho a la negociación colectiva se hace efectivo y se concreta, en nuestra legislación, a través de la celebración de convenciones o pactos colectivos, los cuales "constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores”.

El artículo 56 de la Constitución Política, estipula el derecho de Huelga, el cual se excepciona a los servicios públicos esenciales, y es instrumento legitimado constitucionalmente para el reconocimiento de aspiraciones económicas y sociales dentro de las relaciones laborales, salvaguardando así derechos laborales, y como fundamento el artículo 1° de la misma, donde se pregona un estado social de derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad.

De la misma manera encontramos el artículo 53, el estatuto del trabajo, que indica en su párrafo 5, que los convenios y tratados internacionales ratificados debidamente, hacen parte de la legislación interna.

Siguiendo este orden de ideas, Enrique Borda (2002) „Fueron los sindicatos de los trabajadores europeos y norteamericanos desde el tratado de Versalles, que puso fin a la primera guerra mundial, quienes propendieron para que en la parte XIII de ese trascendental instrumento de derecho internacional, se creara la OIT y naciera así el derecho internacional del trabajo, que no se dedica, como el resto del derecho internacional del trabajo a regular relaciones entre estados sino a proteger a los trabajadores, convirtiéndose así por su propia esencia, en derecho interno de cada país contratante, por esta razón la norma está incluida en el artículo 53 de la constitución” (p. 42).

Tanto la declaración de filadelfia y los declaración de los derechos del hombre, reconocieron el derecho de asociación sindical con carácter universal, como „el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses““, principio básico que fue recogido con mayor claridad y extensión en el artículo 2 del convenio 87, por medio del cual se adoptaron proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, adaptado por Colombia a través de la ley 26 de 1976.

Pero habría que decirse ante la Organización Internacional del Trabajo, que es un organismo especializado de carácter internacional creado en 1919, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles. Posteriormente, en 1941,

fue aprobada la Declaración de Filadelfia que, como anexo a la Constitución, sigue siendo todavía la carta en la que se fijan los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.

Es así como nuestra carta magna, “da un vuelco y entra a protegerse el derecho de asociación sindical, a tal punto que se establece como un derecho de carácter fundamental inherente a todas las personas en su condición de trabajadores y empleadores” Segrera Ayala y Torres Marengo, (2005); por su parte, a nivel internacional se clasifica como derecho de segunda generación porque se encuentra consagrado en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), tratados que regulan los derechos de segunda generación.

En palabras de la Corte constitucional de Colombia, al derecho de asociación se le da un connotación de derecho fundamental, en sentencia T-418 de 1992, donde le atribuye esa característica por la ubicación que tiene en la Constitución y por las siguientes razones: *a)* Es un derecho que se considera inherente a la condición humana; *b)* contribuye al perfeccionamiento del ser humano; *c)* sirve para respetar al trabajador en su condición, y *d)* para la realización de otros derechos libertades. De esta forma, se puede observar que la asociación sindical comienza a alcanzar un reconocimiento aun mayor que en el plano internacional, donde se la clasifica y reconoce como un derecho de segunda generación, según lo señalado anteriormente.

A su vez en la sentencia C-797 de 2000, magistrado ponente Antonio Barrera Carbonell, la corte constitucional se pronuncia sobre la libertad sindical indicando que ésta incluye entre otras cosas: “i) el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones; ii) la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado; iii) el poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador conforme al inciso 2 del art. 39; iv) La facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación; v) la garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial; vi) el derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones

nacionales e internacionales; vii) la inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical”.

3. Metodología

3.1 Hipótesis.

La Corte Constitucional de Colombia a través de sus fallos ha revisado la situación de la Libertad Sindical en nuestro país por medio de la aplicación sistemática y generalizada de los Convenios Internacionales proferidos por la O.I.T. dentro del período comprendido entre los años de 1991 a 2015, permitiendo así una protección efectiva al derecho de libertad sindical, garantizándole derechos y facultades propias a este tipo de organizaciones, y es finalmente de esta forma que el Estado Colombiano ha dado aplicación a los Convenios Internacionales ratificados en el territorio Nacional para proteger la libertad sindical en el marco de la normatividad internacional y los derechos de las organizaciones sindicales.

3.2 Definición Y Operacionalización de Variables

Tabla 1. Definición y operacionalización de las variables (Continua)

VARIABLE	DEFINICION	DIMENSIÓN	INDICADORES	INDICES
Libertad sindical	Es la que garantiza a los trabajadores la posibilidad de expresar sus aspiraciones, fortalecer su postura en la negociación colectiva y participar en la elaboración y aplicación de la política económica y social.	Campo Jurídico.	1. Convenios internacionales ratificados por Colombia sobre derechos sindicales	Cualitativo, para examinar como la libertad sindical adoptada por medio de convenios se aplica a través de fallos que la corte suprema de justicia y el tribunal superior de distrito judicial de Bucaramanga
Convenios Internacionales	Son las opiniones de sujetos de orden jurídico internacional, sobre cuestiones o problemas que surgen de las relaciones internacionales entre países, o del desarrollo de los mismos, siendo ratificados por los estados y así transformándose en marco jurídico obligatorio dentro del régimen interno estatal de cada país	Campo jurídico.	1. Convenios internacionales de la OIT ratificados por Colombia sobre libertad sindical 2. Leyes por medio las cuales se han adoptado los convenios sobre libertad sindical. 3. Decretos que reglamenten las leyes que adoptan los convenios internacionales de la OIT	Cualitativo, para conocer por medio de cuales leyes se han adoptado los convenios internacionales en materia de libertad sindical, y cuales decretos han reglamentado la materia.

3.3 Enfoque y Tipo de Investigación.

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo y es de tipo explicativo, lo primero se fundamenta en que para el desarrollo de este proyecto los datos que se recolectarán no contienen elementos de orden estadístico, de otro lado es explicativo en la medida que se tiene que comprobar si los Convenios Internacionales son aplicables en los fallos de las sentencias de la Corte Constitucional que protegen el derecho de Libertad Sindical.

3.4 Método.

Para el desarrollo de este proyecto se utilizará el método Sistemático ya que por medio de un análisis de los Convenios de la OIT y los fallos de la Corte Constitucional se va a comparar el funcionamiento de los Convenios Internacionales en Colombia con la realidad de las Organizaciones Sindicales con relación al derecho de libertad sindical, analizando los fundamentos, fines, antecedentes, alcances y formas de las normas y su incidencia en la protección de la libertad sindical

3.5 Fuentes Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos.

3.5.1 Fuentes.

3.5.1.1. Fuentes Primarias. La jurisprudencia y las leyes, en razón a que la investigación se basara en la libertad sindical y su aplicabilidad en Colombia.

3.5.1.2 Fuentes Secundarias: Sondeo a cerca de los convenios de la OIT ratificados por Colombia, sobre libertad sindical, las leyes que los adoptaron y los decretos que las reglamentaron y jurisprudencias de la Corte Constitucional de Colombia

3.5.2 Técnica de Recolección de Datos

El muestreo es no estructurado, debido a que vamos a conocer específicamente cuales son los tratados de la OIT, que Colombia ha adoptado sobre libertad sindical, conocer las leyes que los han adoptado y buscar por medio de cuales fallos se han aplicado y protegido la libertad sindical, para poder observar su aplicación en Colombia.

3.5.3 Instrumentos.

Los instrumentos por medio los cuales se hará la investigación serán, cuadros de trabajo que sirven para sintetizar los datos obtenidos, por otra parte, se utilizaron programas para el manejo de los datos, como Microsoft Word y Microsoft Excel.

3.6 Población y Muestra.

3.6.1 Población.

Sentencias de la Corte Constitucional que garanticen el derecho de libertad sindical desde 1991 hasta 2011 en Colombia.

3.6.2 Muestra.

Sentencias de la Corte Constitucional que hayan protegido la libertad Sindical por medio de la aplicación de los Convenios internacionales ratificados por Colombia.

3.7 Plan de Trabajo

Esta investigación se va a teniendo en cuenta varios pasos, el primero de ellos corresponde a la delimitación del problema de investigación así como el planteamiento de unos objetivos acordes con la descripción del problema los objetivos y como tal las generalidades del proyecto. Una vez delimitados los anteriores aspectos se entra a trabajar en el desarrollo de los objetivos, para esto es necesario tener muy en cuenta las sugerencias del asesor.

Como primera medida se quiere realizar una búsqueda de los convenios Internacionales de la organización Internacional del trabajo que versen sobre temas de derecho de asociación sindical, analizando su contenido y su estructura, seguidamente se

procede a explicar cuáles de esos convenios han sido aprobados por el estado colombiano y bajo qué ley se dio dicha aprobación, analizar las sentencias de la corte constitucional entre los años de 1991 a 2015 los cuales tengan en cuenta los contenidos o los principios del derecho de asociación sindical, especialmente los convenios de la OIT enfatizándose en la aplicación de estos en los respectivos fallos y comparar la situación actual en la materia con las políticas públicas de otros países.

Por medio de tablas, figuras ilustraciones y estadísticas se intentara establecer cuantas veces se han aplicado los convenios de derecho sindical y en cuales la corte no acudió a ellos, bajo la coordinación del asesor designado por el módulo laboral.

4. Resultados de la Investigación.

4.1 Convenios de la O.I.T Ratificados por Colombia.

4.1.1 Convenio 87. “Libertad sindical y protección del derecho de Sindicación”. Este convenio nace en San Francisco el 17 junio 1948 en la trigésima primera reunión, bajo la convocatoria hecha por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, solicitando de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de

todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales.

Este convenio está organizado en 4 partes y 21 artículos, la primera parte hace referencia a la libertad sindical, la segunda a la protección del Derecho de Sindicación, la tercera, disposiciones diversas y la cuarta parte establece las disposiciones finales.

1. Parte I: libertad sindical

En ésta se desarrolla, que todo miembro perteneciente a la Organización Internacional del Trabajo, se obliga a ponerlo en práctica. Establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones, (entiéndase organización a aquella tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores) que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Consagra la libertad de realizar sus estatutos, de elegir sus representantes y diseñar sus programas de acción.

De igual forma, consagra que ninguna autoridad podrá limitar su derecho ni ejercicio legal, y están sujetas de igual forma a disolución o suspensión por vía administrativa.

Consagra que toda organización de empleadores o trabajadores se podrán afiliar a federaciones o confederaciones y de igual forma a hacer parte de organizaciones internacionales.

La adquisición de la personería jurídica no podrá limitar el ejercicio de su derecho sindical, las demás personas o las colectividades organizadas deberán respetar la legalidad y el ordenamiento interno de cada país, y no podrá menoscabar lo estipulado en dicho convenio.

Para el caso de Colombia el ejercicio del derecho sindical está limitado para los miembros de la fuerza pública.

2. *Parte II: Protección del derecho de sindicación*

Establece que en el ordenamiento interno del país miembro, se deben adoptar las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación

El convenio 87 fue adoptado en Colombia por la ley 26 de 1976, es el convenio por medio del cual se han declarado inexecutable varios de los artículos del código Sustantivo del Trabajo especialmente por la intromisión, suspensión o liquidación de sindicatos por vía administrativa que se daba en nuestro país las cuales restringen la libertad. Igualmente se ha creado por parte de la OIT el comité de libertad sindical, el cual es el encargado de recibir las quejas de los sindicatos contra los estados y dictar recomendaciones a estos (Organización Internacional del Trabajo, 1948).

4.1.2 Convenio 98 De 1949. “Derecho de sindicación y negociación colectiva”. Este Convenio nace en Ginebra, 8 de junio de 1949 en la trigésima segunda reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, después de haber

decidido adoptar proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, deciden revestir esas disposiciones en forma de convenio, naciendo el convenio 98 de la OIT.

Consagra que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, el empleo de un trabajador no puede estar sujeto a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; tampoco el despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Por otro lado, las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración, y son actos de injerencia, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Internamente se deberán crear organismos garantizar el respeto al derecho de sindicación, y crear políticas para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por

otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Cada país determinará el alcance del convenio para las fuerzas armadas, sin que con ello menoscabe la normatividad existente en el país, que consagre dichos parámetros a las fuerzas armadas y policía, y a los servidores públicos no se les será aplicado sin que ello estime el menoscabo de sus derechos

En Colombia el convenio 98 fue ratificado por la ley 27 de 1976, para la negociación colectiva de empleados públicos y atendiendo a las diferentes recomendaciones de la O.I.T se ha expedido el decreto 535 de 2009 por medio del cual se establecieron las pautas para la concertación de sindicatos de empleados públicos ya que estos en virtud del artículo 416 de C.S.T no pueden celebrar convenciones colectivas ni presentar pliegos de peticiones. La concertación solo se puede hacer sobre aspectos como fijar las condiciones de trabajo y Regular las relaciones entre empleados y trabajadores, excluyendo por lo tanto la concertación sobre condiciones laborales y sobre aspectos de derecho laboral (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

4.1.3 Convenio 144 De 1976. Consultas tripartitas para promover la aplicación de normas internacionales del trabajo”. Este Convenio nace en Ginebra el 2 junio 1976 en la sexagésima primera reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, habiendo decidido adoptar lo concerniente a mecanismos tripartitos para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, naciendo el convenio 144 de la OIT.

Establece que la expresión organizaciones representativas significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical.

Establece que cada país que ratifique el convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo. Dichos procedimientos serán conforme a las normas nacionales y con consulta de las organizaciones representativas que existan y la aplicación de estas normas.

Las organizaciones representativas escogerán libremente sus representantes, los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas, y la entidad competente para lo consagrado en este convenio será responsable de la organización administrativa.

En Colombia dicho convenio fue aprobado por la ley 410 de 1997 ley declarada exequible por la sentencia C-376/98 la cual indica que las reuniones tripartitas deben hacerse una vez al año y recaer por lo menos sobre:

- Las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- Comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que se deban discutir la Conferencia.

- Propuestas que van a presentarse a las autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y las normas de la O.I.T.
- Reexamen de convenios no ratificados y recomendaciones sobre los mismos.
- -Las cuestiones que puedan plantear las memorias, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la O.I.T.
- Las propuestas de denuncia de convenios ratificados (Organización Internacional del Trabajo, 1976).

4.1.4 convenio 151 de 1978. “Protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública”. Este convenio nace el 7 junio 1978, en la sexagésima cuarta reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y observando la expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos, la diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por estos Estados.

Teniendo en cuenta los problemas particulares por la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y del instrumento en razón de las diferencias existentes en países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de

sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio, Y decidido adoptar proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, nace el convenio 154 de la OIT.

Está dividido en 4 partes, la primera campo de aplicación y definiciones, la segunda la protección del Derecho de Sindicación, la tercera Facilidades que deben concederse a las Organizaciones de Empleados Públicos, la cuarta Procedimientos para la Determinación de las Condiciones de Empleo, la quinta solución de conflictos, la sexta Derechos Civiles y Políticos, y sétima Disposiciones finales.

1. Parte I: Campo de Aplicación y Definiciones

Este convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

Al interior del ordenamiento cada país podrá señalar hasta que punto se en la medida que considere a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial y de igual forma a las fuerzas armadas y a la policía, aplicándose a los mismos, y a toda organización,

cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos, los efectos del presente Decreto.

2. **Parte II:** Protección del Derecho de Sindicación

Contempla la protección de los empleados públicos contra cualquier acto de discriminación antisindical en relación con su empleo, especialmente en contra de que el empleo del empleado público esté sujeto a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella, o despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

De otro lado consagra la independencia las organizaciones de empleados, respecto de las autoridades públicas, prohibiéndose la injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración, actos que estén destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

3. **Parte IV:** Facilidades que deben concederse a las Organizaciones de Empleados Públicos.

Las facilidades que deben concederse a las Organizaciones de Empleados Públicos, como: *a.* Permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante

sus horas de trabajo o fuera de ellas, *b*. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

4. Parte IV: procedimientos para la Determinación de las Condiciones de Empleo.

Según la política nacional que propugne por estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

5. Parte V: Solución de Conflictos

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

En Colombia este convenio está adoptado por la ley 411 de 1997, la cual fue declarada exequible por la corte constitucional en la sentencia C-377/08, en este pronunciamiento se indican entre otras cosas que en principio con la interpretación de dicho convenio se podría decir que los estados tienen autonomía para decidir en qué casos los empleados públicos tiene derecho de asociación y en qué casos no, razón por la cual al declararse exequible todo el convenio se podría interpretar que los empleados de dirección, manejo y confianza no gozan de derecho de asociación, sin embargo,

teniendo en cuenta que la constitución política establece que el único excluido del derecho de asociación es la fuerza pública se entiende que los empleados de dirección manejo y confianza no gozan de fuero sindical en virtud de la calidad de su vinculación pero si gozan de derecho de asociación sindical (Organización Internacional del Trabajo, 1978).

4.1.5 convenio 154 de 1981. “Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva” Este convenio nace en Ginebra en la sexagésima séptima reunión del consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el 3 de junio de 1981, teniendo como base la constitución de Filadelfia que declara "La obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan... lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva ", tomando nota de que este principio es " plenamente aplicable a todos los pueblos ", y después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, se decide adoptar las diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, en el convenio 154 de la OIT.

El convenio 154 se divide en 4 partes, la primera hace referencia al campo de aplicación y definiciones, la segunda a los métodos de aplicación, la tercera, fomento de la negociación colectiva y la cuarta parte son las disposiciones finales.

1. Parte I: Campo de aplicación y definiciones.

Se aplica a todas las ramas de actividad económica, pero el gobierno nacional puede adoptar en su orden interno si se cubre con él a las fuerzas armadas y la forma de aplicar las disposiciones que trae este convenio fijando sus modalidades particulares.

La expresión " negociación colectiva ", según el convenio 154, "Comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: *a.* Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o *b.* Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o *c.* Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

En el evento que se hagan negociaciones con los representantes de los trabajadores, se debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

2. *Parte II: Fomento de la negociación colectiva*

Las medidas que en el orden interno se apliquen para fomentar la negociación colectiva, deben tener como base que:

1. La negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

2. La negociación colectiva extenderse progresivamente para fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.
3. Sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
4. La negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
5. Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

De otro lado deja que la negociación colectiva se realice por medio de mecanismos como conciliación y arbitraje cuando sea voluntario entre las partes y las medidas que adopten las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas o de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, sin que la aplicación de estas obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

El convenio 154 de la OIT fue adoptado en Colombia en la ley 524 de 1999 declarada exequible por la corte constitucional en sentencia C-161/00, al respecto indica la corte que el derecho de negociación colectiva se concreta “en los pactos y

convenciones colectivos los cuales constituyen derecho objetivo, se incorporan al contrato de trabajo y contienen obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de sus trabajadores” es decir que el estado debe crear las condiciones y los medios para hacer efectivo el derecho de negociación colectiva, dicho derecho, no es facultativo para las fuerzas militares ni la policía ya que estos no gozan de derecho de asociación, igualmente la corte aclara que para los empleados públicos no les he dado el derecho de negociación colectiva en razón a su vinculación con el estado y porque “están sometidos a la fijación unilateral del Estado, por medio de leyes, ordenanzas, acuerdos y reglamentos, de las condiciones generales del empleo, por lo cual los empleados públicos tienen el derecho de participar en la determinación de sus condiciones de trabajo, pero no en forma plena” corte constitucional sentencia C-061/00 (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

4.2 Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre Libertad Sindical Aplicando los Convenios de la OIT sobre Garantías Sindicales.

El siguiente estudio se plantea mediante un análisis jurisprudencial realizado a los distintos fallos proferidos por la Corte Constitucional de Colombia entre 1991 a 2015 en el cual se valoraron tres (3) aspectos: Norma demanda, consideraciones de la corte y solución en base al convenio; sentencias en las cuales se declararon exequibles o inexequibles algunas normas con la aplicación de los convenios de la O.I.T sobre derecho de asociación sindical.

4.2.1 Sentencia C-593 de 1993. Magistrado Ponente Dr. Carlos Gaviria Díaz

4.2.1.1 norma demandada.

Acción de Inconstitucionalidad en contra del artículo 426. CST donde se demandó "No gozan de fuero sindical, los trabajadores que sean empleados públicos y los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo." Y la ley 141 de 1961 " Por la cual se adopta una legislación de emergencia y se adoptaron como leyes los decretos legislativos dictados con invocación del artículo 121 de la Constitución, en cuanto sus normas no hayan sido abolidas o modificadas por leyes posteriores"" (Respecto de la cual, resulta anacrónica por cuanto el contenido de esa norma ha sido reformado sucesivamente por leyes posteriores y aún por normas de rango constitucional.)

En palabras del actor afirma que, las normas acusadas infringen los artículos 4 y 39 de la Constitución Política de 1991, en la modalidad de inconstitucionalidad sobreviniente, porque la carta política instituye en el inciso 4 del artículo 39, que: "Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión" y el artículo 409 del CST, excluye del reconocimiento y garantía del "Fuero Sindical" a los empleados públicos y a los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, es decir, que la

norma constitucional no hace distinción alguna, ni mucho menos excluye de tal garantía foral a los empleados públicos, ni a los trabajadores oficiales o particulares que ocupen puestos de dirección, confianza o manejo y como „“la Constitución es norma de normas, en todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las normas constitucionales." como consecuencia, surge la inexequibilidad deprecada en la modalidad conocida por los doctrinantes y denominada así también por la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, como inconstitucionalidad sobreviniente."

4.2.1.2 consideraciones de la corte

Hay que decir el Constituyente de 1991 no excluyó del derecho de asociación sindical a los empleados públicos, sino que le dio consagración constitucional al derecho que les reconocía la ley y la jurisprudencia anterior y amplió las garantías para su ejercicio, al no excluirlos del derecho al fuero sindical. Las garantías para los sindicatos y la sindicalización, son significativamente más amplias en la Constitución de 1991, de lo que eran en la Constitución de 1.886.

La corte se fundó en que la regulación actual de las garantías, libertades sindicales y de sindicalización, se desarrolla "En los Principios Fundamentales" y en el artículo primero y segundo de la carta política. Los empleados públicos tienen el derecho de constituir sus sindicatos sin intervención del Estado, de inscribir las correspondientes actas de constitución que les otorgan reconocimiento jurídico y, en consecuencia, tendrán legalmente unos representantes sindicales a los cuales no se puede negar que el

Constituyente de 1991 reconoció: "el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión."

Para la corte, ser empleado público, no es óbice para que una persona goce de fuero sindical., no obstante, la concurrencia de otras circunstancias sí puede inhibir la existencia del fuero, tal sería: el ser funcionario o empleado que ejerza jurisdicción, autoridad civil o política, o cargos de dirección administrativa, en tal caso, la limitación al fuero está justificada por qué, el fuero se reconoce a los miembros de la junta directiva, de la comisión de reclamos y de los fundadores del sindicato. Ahora bien: los funcionarios o empleados públicos que se encuentran en la circunstancia atrás descrita, encarnan la autoridad estatal y personifican de manera directa los intereses que el Estado está encargado de tutelar, sus actuaciones deben, pues, siempre estar informadas por la persecución de esos intereses, los que eventualmente pueden resultar en conflicto con los intereses específicos y particulares que en un momento dado, la organización sindical persiga.

4.2.1.3 solución base al convenio.

Conforme con los tratados internacionales, que hacen parte de la legislación interna, *respecto al Convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación*, en lo adoptado en el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, no dispone a los estados miembros adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías. No establece diferenciación alguna entre los trabajadores y

el Convenio 98, sí aclara en su artículo 6, que no se refiere a los funcionarios públicos, advirtiendo que tal hecho no puede interpretarse en menoscabo de sus derechos o estatuto.

La Corte Resolvió: Primero, declarar inexecutable el artículo 426 del Decreto 2663 de 1950, hoy artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo y Segundo, declarar executable el artículo 1° de la Ley 141 de 1961 (Gaviria, 1993).

4.2.2 Sentencia C-075 de 1997 Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara.

4.2.2.1 norma demandada.

Demanda de inconstitucionalidad en contra del Decreto 753 de 1956, por el cual se sustituye el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo: Prohibición de huelga en los servicios públicos... e) Las plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados.

Consideran los demandantes que la prohibición del derecho de huelga en estas actividades, no corresponden a la prestación de servicios públicos esenciales, en los cuales la huelga no se garantiza, según mandato del artículo 56 de la C.P. cuya interpretación conllevaría, al desconocimiento de las normas constitucionales que protegen el trabajo como garantía de un orden económico y social justo, y los derechos a

la huelga, asociación y contratación colectiva, por cuanto los fines esenciales del Estado deben garantizar los principios, derechos y deberes constitucionales y la participación de las personas en los asuntos que las afectan, los cuales se vulneran cuando las autoridades prohíben la huelga, al dar cumplimiento de las disposiciones demandadas, en contravía del artículo 2o. superior.

4.2.2.2 consideraciones de la corte.

La huelga es un derecho de los trabajadores, como mecanismo destinado a dirimir los diferendos laborales, independientemente de su vinculación sindical, con la excepción de aquellos servicios públicos esenciales definidos por el Legislador.

Servicio público, en el ámbito jurisprudencial y doctrinario son aquellas actividades que el Estado tiene el deber de prestar a todos los habitantes del territorio nacional, de manera eficiente, regular y continua, en igualdad de condiciones, en forma directa, o mediante el concurso de los particulares, con el propósito de satisfacer las necesidades de interés general que la sociedad demanda, y que hoy se clasifican, en sociales, comerciales e industriales, domiciliarios y los esenciales.

La prevalencia que constitucionalmente señala en favor de los derechos fundamentales de los usuarios de los servicios públicos esenciales, al no dejar ir a huelga a quienes los prestan, no reporta ninguna violación al derecho de huelga, como tampoco a los de asociación sindical ni al trabajo, toda vez que esa fue la valoración que el Constituyente de 1991 decidió otorgarles en esta particular situación: El carácter

esencial de un servicio público se predica, cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales.

En conclusión, el derecho de huelga está prohibido su ejercicio en los servicios públicos esenciales que determine el legislador y en los señalados como tales por el Constituyente y en los demás casos, su ejercicio debe ceñirse a la reglamentación que de él haga el legislador.

4.2.2.3 solución base al convenio

A juicio de la Corte, es razonable y proporcionada, no desconoce el derecho de huelga, el cual es restringible por el Legislador, ni contradice los convenios internacionales ratificados por Colombia, toda vez que las definiciones de la O.I.T se hacen a título doctrinal y conceptual.

De manera que, aunque no se toca específicamente un convenio, se hace referencia de manera general y se respeta su aplicabilidad.

La Corte resolvió: Primero, estarse a lo resuelto en la Sentencia C-473 de 1994, en la cual se declaró exequible el inciso primero del artículo 430 del CST, y segundo: declarar *inexequible* el literal e), solo en el sentido que no ha sido descrito o identificado como derecho público esencial (Herrera, 1997).

4.2.3 sentencia C- 662 de 1998. Magistrado Sustanciador Dr. Hernando Herrera Vergara

4.2.3.1 norma demandada

Demanda de inconstitucionalidad contra la Ley 23 de 1.991, mecanismos para descongestionar los Despachos Judiciales, el artículo 50 del C.P.L, “Fallos Extra y Ultrapetita y el artículo 53 de la Ley 50 de 1.990: artículo 389 del CST, Empleados directivos.

El demandante considera que restringe el acceso de los ciudadanos a la administración de justicia (C.P., art. 229), se impone, en forma previa y obligatoria, el deber de acudir ante las autoridades administrativas del trabajo, a fin de llegar a un acuerdo conciliatorio, se vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores y su protección especial (C.P., arts. 13 y 53), y que dichas normas desconocen el derecho al debido proceso y defensa.

4.2.3.2 consideraciones de la corte

1. Ante la Ley 23 de 1.991 se declaró inhibida por haber reformas que declararon su ineficacia posteriormente.
2. Respecto del artículo 50 CST, los jueces laborales de primera instancia, tienen la posibilidad de que desborden lo pedido en la demanda, siempre y cuando los hechos

que los orígenes hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, facultades que han sido reconocidas por la jurisprudencia, explicable por la naturaleza del derecho laboral y el interés social implícito en él, donde el juez que resuelve, cuenta con cierta libertad para asegurar su reconocimiento, mediante el ejercicio de una atribución que le permite hacer efectiva la protección especial de la cual gozan los trabajadores, frente a sus propias pretensiones y a la realidad procesal, cosa que se estaría desconociendo para fallos de única instancia, afectado solo por el monto de la pretensión, en consecuencia, los jueces laborales de única instancia en adelante están facultados para emitir fallos con alcances *extra* o *ultra petita*, potestad que se ejerce en forma discrecional, con sujeción a las condiciones exigidas, esto es, que los hechos en que se sustenta el fallo con esos alcances se hayan debatido dentro del proceso con la plenitud de las formas legales y que los mismos estén debidamente probados.

3. En lo que concierne al artículo 53 de la Ley 50 de 1.990, artículo 389 CST, la junta directiva de una organización sindical tiene como propósito ejecutar las decisiones adoptadas en la asamblea general, representar a los afiliados y al sindicato, vigilar el cumplimiento de las normas estatutarias que los rigen, de manera que no es lógico ni razonable que en la organización sindical en cuanto a dirección y representación, tengan afiliados al sindicato que se desempeñen como representantes del empleador, se pretende proteger al sindicato de la injerencia del patrono en el manejo de los asuntos sindicales y en la representación del sindicato

4.2.3.3 solución base al convenio

En el *Convenio 87*, en su artículo 3, numerales 1 y 2, la elección de los representantes de las organizaciones de trabajadores, debe ejercerse en forma libre y las autoridades deben abstenerse a intervenir para limitarlo o impedir su ejercicio, eligiendo libremente sus representantes y organizar su administración,

En el *Convenio 98*, sobre derecho de sindicalización y negociación colectiva, establece la protección contra todo acto de injerencia que se pretendan hacer directamente o por medio de sus miembros, en su constitución, funcionamiento o administración donde las organizaciones de trabajadores estén dominadas por uno o varios empleadores.

La corte resolvió, Primero, declararse inhibida como ya se mencionó, Segundo, declaró *exequible* el artículo 50 del CST, salvo la expresión “*de primera instancia*”, la cual se declaró inexecutable y tercero declaró *exequible* el artículo 53 de la Ley 50 de 1990 (Herrera, 1998).

4.2.4 sentencia C-797/00. Magistrado Ponente Dr. Antonio Barrera Carbonell

4.2.4.1 norma demandada

Demanda de Inexecutable acusan los siguientes artículos del Código Sustantivo del Trabajo como violatorios de la Constitución Política de Colombia y de los convenios 87

y 99 de la Organización Internacional del trabajo, estos artículos son: artículos 355, 358, 360, 369, 374, 376, 379, 384, 388, 390, 394, 399, 400, 404, 417, 422, 424, 425, 432, 444 y 486 del Código Sustantivo del trabajo.

4.2.4.2 consideraciones de la corte

Según la corte constitucional basándose en una mención al convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo señala que en Colombia el derecho de asociación sindical es un derecho fundamental tal como lo mencionó en la sentencia C-385 de 2000, igualmente la corporación indica ese derecho de asociación sindical por mas fundamental que pueda llegar a ser NO puede ser visto como un derecho ABSOLUTO ya que el artículo 32 de la constitución Política de Colombia establece que la estructura interna de los sindicatos se limitará al orden legal y a los principios democráticos, así mismo se limita a los tratados internacionales sobre derechos humanos los cuales autorizan por vía legislativa la restricción de ciertos derechos cuando estos (sindicatos) atentan contra la libertad, la paz la seguridad nacional, etc. De manera que no pueden existir restricciones de cualquier otra índole que afecten el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Respecto a los artículo demandados como tal la corte considera entre otras cosas:

1. La obligación del sindicato de regular en sus estatutos las condiciones de

ingreso a la organización sindical sean contrarias a la constitución ya que es necesario que la persona que desee ingresar al sindicato comparta unos ideales con los demás miembros del mismo.

2. La obligación de pedirle al tesorero caución no se considera violatoria de la constitución toda vez que esta norma trata de garantizar el adecuado y correcto manejo de los dineros de dichas organizaciones así como de los aportes que hagan todos sus miembros.

3. Las restricciones del artículo 390 del CST son inconstitucionales ya que el artículo 3 del convenio 87 de la O.I.T establece que a las organizaciones sindicales les “asiste el derecho de elegir libremente sus representantes, e igualmente les corresponde, a través de sus estatutos fijar las reglas de juego, concernientes con el proceso de elección de los miembros de las juntas directivas” y la restricción de dicho artículo en el sentido de imponer un periodo de 6 meses para las directivas y uno de máximo 30 días para una provisional atenta directamente contra dicho convenio.

4. El inciso final del artículo 394 (relativo a la aprobación de la junta directiva de todo gasto que supere el salario mínimo mensual más alto y la refrendación por parte de la asamblea general de aquellos gastos que van de 4 a 10 salarios) son intromisiones inadecuadas, irracionales y desproporcionadas del legislador en el núcleo básico o esencial de la autonomía administrativa patrimonial y financiera de las organizaciones sindicales por lo tanto dicho parágrafo es inexecutable.

5. El convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo O.I.T indica que “el reconocimiento jurídico de la organización sindical se produce con la simple acta de su constitución”, es decir, en forma automática y según lo establecido en los artículos 5,

6, 7, del Convenio 87 de la O.I.T., las organizaciones de los trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, sin necesidad de que el Estado otorgue el reconocimiento de personería jurídica. Por lo tanto la intromisión del legislador del artículo 423 del Código sustantivo del trabajo en el sentido de determinar el tiempo de la directiva provisional de una federación atenta contra el núcleo fundamental de la libertad sindical por violación de los artículos 5,6,7 y 37 del convenio 87 de la O.I.T. Por las mismas razones (en este caso por violación directa del artículo 3 del convenio 87) el artículo 390 del C.S.T fue declarado inexecutable por la corte constitucional.

6. En el artículo 417 del C.S.T se indica que las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica propia, lo cual viola el artículo 39 de la constitución política y el convenio 87 de la O.I.T ya que al igual que los sindicatos tiene derecho al reconocimiento automático de su personería jurídica.

7. Igualmente va en contravía del convenio 87 de la O.I.T la prohibición de ser miembro de varios sindicatos a la vez Consideramos que particularmente vulnera el artículo 2 de dicha convención ya que en esta norma se indica que los trabajadores tiene derecho a crear las organizaciones sindicales que consideren pertinentes y a afiliarse a estas organizaciones, es decir no impone un límite de afiliaciones.

8. Los numerales 1 y 3 del artículo 374 del C.S.T señalan que es atribución del sindicato designar entre los afiliados al mismo la comisión de reclamos e igualmente designar los negociadores entre sus afiliados; la expresión afiliados a criterio de la corte constitucional viola el convenio 87 toda vez que la representación de la organización

sindical es un asunto que concierne al sindicato, por lo cual hay una injerencia indebida del legislador.

9. La exigencia de tres personas para que presenten ante el trabajador el pliego de peticiones también es considerada inconstitucional por violación del convenio 87 en lo concerniente a la Autonomía de los sindicatos ya que estos tienen el derecho de escoger cuantos trabajadores son los que van a presentar el pliego de peticiones.

10. Con base en el artículo 3 parte 1 del convenio 87 de la O.I.T es dable a entender que cuestiones como la representación sindical son situaciones que debe definir autónomamente el sindicato, es por esto que el parágrafo 1 del artículo 376 del C.S.T contraviene dicho convenio y por lo tanto fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional.

Así mismo el artículo 4 del convenio 87 de la O.I.T indica que las organizaciones Sindicales no están sujetas a liquidación o disolución por vía administrativa, es decir que el artículo 404 del C.S.T cuando establece que la liquidación del sindicato debe ser sometida al juez o al Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical (hoy dirección de asuntos colectivos del ministerio de la protección social) se traduce en una injerencia del estado y una vulneración directa al art 4 del convenio 87 de la O.I.T.

4.2.4.3. solución con base en los convenios

Podríamos afirmar que con este fallo la Corte Constitucional aplicó principalmente aspectos del artículo 87 de la OIT ya que como se ha visto en el análisis del caso, el estado Colombiano mantiene (aunque cada vez menos) injerencia en las organizaciones

sindicales; cabe resaltar por ejemplo la prohibición que existía para las personas de pertenecer a varios sindicatos a la vez o la aprobación por parte de la oficina de asuntos sindicales de la liquidación que no se realice por vía judicial, entre otros, etc.

A partir de esta sentencia, en Colombia el número de delegados negociadores es el que el sindicato considere necesario y no el de tres que imponía la ley, de acuerdo a los postulados del convenio 87 una persona puede pertenecer a cuantos sindicatos desee, las confederaciones en Colombia gozan de personería automática la cual se configura con el simple acto de su constitución contrario a lo establecido inicialmente por el CST en el sentido que estas tenían que ser reconocidas por el gobierno.

Por ultimo hay que mencionar que la ley 584 de 2000 fue aprobada el mismo año de la publicación de esta sentencia, es por este motivo que muchos de los apartes declarados inexecutable fueron modificados por dicha ley (Barrera, 2000).

4.2.5 sentencia C-567 de 2000. Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra

4.2.5.1 normas demandadas

Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 357, 365, 366 y 372 del código sustantivo del trabajo.

4.2.5.2 consideraciones de la Corte

1. A criterio de la corte, el artículo 357 del CST el cual establece que en una empresa no puede coexistir más de un sindicato de base y en caso de que esto llegare a suceder subsistirá el sindicato que tenga mayor número de afiliados vulnera el artículo 2 del convenio 87 de la OIT indica que todos los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, se concluye que la prohibición legal de formar sindicatos de base en una misma empresa, cuando ya exista otro, resulta injustificada a la luz de la garantía expresa de la Constitución de 1991.

2. En virtud de la unidad normativa la corte declaró inexecutable el literal g) del artículo 365 el cual indicaba que para el registro sindical se debía anexar una constancia del inspector del trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, pero dicha norma fue derogada posteriormente por el artículo 4 de la ley 686 de 2000.

3. El cargo contra el artículo 372 del Código sustantivo del trabajo se traduce en la violación de los artículos 2, 3, 4, 7 y 8, numeral 2, del Convenio 87 de la O.I.T., según la corte, no se puede llegar al extremo de que la mera satisfacción de la voluntad de los fundadores sea la que de nacimiento inmediato a la asociación sindical y es por esta razón que la inscripción del acta de constitución tiene las funciones de PUBLICIDAD, SEGURIDAD Y DE PRUEBA es decir no implica un control previo del gobierno a través del ministerio de la Protección social en la conformación de la Organización Sindical.

4. Según la corte, la expresión “*Las buenas costumbres*” contenidas en el literal

a) del numeral 4 del artículo 366 son inconstitucionales ya que en Colombia existe pluralismo ideológico el cual puede llegar a verse vulnerado debido a la apreciación subjetiva que haga el responsable del estudio de los estatutos de la organización sindical; vulnera igualmente el artículo 4 del convenio 87 de la O.I.T ya que existe la interferencia por vía administrativa, porque en virtud de este artículo la cancelación de la personería jurídica solo puede ser declarada por vía judicial y al negarse la inscripción contrariar las buenas costumbres se traduce en una limitación y contravención del artículo 4 de dicha convención.

4.2.5.3. *solución con base a los convenios.*

Por interpretación del artículo 2 del convenio 87 de la O.I.T, se retiró la disposición del C.S.T que establecía que en Colombia no podía coexistir más de un sindicato de base. La inscripción del acta de constitución no tiene fines restrictivos a la libertad sindical, sino más bien tiene las funciones de PUBLICIDAD, SEGURIDAD y PRUEBA de la existencia o fundación de un sindicato.

La expresión *contrariedad a las Buenas costumbres* como causal de negación de inscripción en el registro sindical fue declarada inexecutable por vulneración al artículo 4 del convenio 87 ya que se convierte en una interferencia por vía administrativa ya la cancelación de la personería jurídica solo procede por vía judicial (Beltrán, 2000).

4.2.6 sentencia C-1369 de 2000. Magistrado Ponente Dr. Antonio Barrera Carbonell

4.2.6.1 norma demandada

Demanda de inconstitucionalidad, contra el Art. 449 CST. La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure.

El actor argumenta que se restringe el pleno ejercicio de la huelga, toda vez que afecta sus prestaciones económicas, vulnera el art. 13, pues los trabajadores que no votaron por la huelga, no se encuentran menguados en consideran vulnerados los artículos 53 y 93 de la Constitución, en cuanto desconoce los Convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por nuestro país y, concretamente, el artículo 23.4 de la Declaración de los Derechos Humanos y los Convenios 87 del 48 y 98 del 49.

4.2.6.2. consideraciones de la corte

El mantenimiento de la relación jurídica contractual se justifica, por la idea que subyace en el derecho de huelga reconocido constitucionalmente, en el sentido de que los trabajadores al celebrar los respectivos contratos, si bien aceptan las condiciones laborales iniciales, tienen la facultad de modificarlas en la forma como lo determinen ulteriormente sus necesidades económicas, sociales y profesionales,

El no pago de salarios a los trabajadores durante el periodo de la huelga los priva, ciertamente, de unos ingresos económicos que los afectan tanto en lo personal como en lo familiar, pero donde la Corte justifica constitucionalmente, en que:

- El pago de salarios, sin la contraprestación de la prestación de servicios al empleador, puede configurar un enriquecimiento ilícito a favor de los trabajadores.
- Si la huelga se basará en la obligación del empleador de pagar salarios, podría implicar su desnaturalización y afectación de principios constitucionales, ya que el pago de salarios durante la huelga, conduciría a fomentar los conflictos colectivos de trabajo.
- El no pago de salarios responde a un principio de equidad, pues es injusto, irrazonable y desproporcionado que las consecuencias o perjuicios económicos que se derivan de la huelga deban recaer única y exclusivamente en los empleadores y no en los trabajadores.

Es constitucionalmente válido el no pago de salarios y demás derechos laborales, cuando la huelga es lícita y no imputable al empleador, no así, cuando la conducta de éste es la causa del conflicto colectivo y de la cesación colectiva de labores.

En cuanto a los trabajadores que no eligieron la huelga, la declaración de esta y su desarrollo es un asunto que afecta a todos los trabajadores, toda vez que el ejercicio de este derecho es aprobado por la mayoría de trabajadores en asamblea general, siendo que aquellos que no están holgados no pueden continuar sus labores, pues es un derecho de las mayorías de las clases trabajadoras, por ende no existe rompimiento de la.

Quienes en razón de la huelga, no imputable al empleador, no presten el servicio se les aplican las consecuencias de la suspensión del contrato de trabajo previstas en el

art. 53 del C.S.T., no así, quienes en las circunstancias antes anotadas laboren en la empresa durante el cese de actividades.

En todo caso, el empleador debe garantizar los aportes a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante y bajo cualquier otro entendimiento se entenderá *inexequibles*.

4.2.6.3 solución base al convenio

La norma acusada no vulnera el artículo 39 de la C.P, porque no interfiere ni entorpece la *libertad sindical* para crear organizaciones sindicales, ni significa la imposición de barreras en su constitución o funcionamiento, ni obstáculos al ejercicio de los derechos que corresponde según el Convenio 87 de la OIT. El ejercicio de la *libertad sindical* difiere cualitativamente de los aspectos relativos a los efectos y consecuencias jurídicas que se derivan de la cesación colectiva del trabajo (Barrera, 2000).

La corte resolvió, declarar *exequibles* los artículos 449, en lo acusado, 51-7 y 53 del C.S.T

4.2.7 sentencia C-1491 de 2000. Magistrado Ponente Dr. Fabio Morón

4.2.7.1 norma demandada

Demanda de inconstitucionalidad en contra el art. 70 de la ley 50 de 1990. Cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

Los actores consideran que, la norma atacada parcialmente constituye una herramienta por medio de la cual el Estado interfiere en el ejercicio del derecho de asociación sindical, al dejar a discrecionalidad del empleador, el pactar con los trabajadores no sindicalizados condiciones de trabajo paralelas a la convención colectiva y consideran que la norma acusada vulnera de otro lado los convenios 87 y 98 de la OIT

4.2.7.2. consideraciones de la corte

El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, *consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin injerencia del estado y es un derecho subjetivo en cuanto constituye una forma de realización y de reafirmación de un Estado Social y Democrático de Derecho.* Con el Constituyente del 91, el contenido y alcance del derecho de asociación sindical se rige con arreglo al convenio 87, complementado con el Convenio 98, que regula lo relativo a la aplicación de los principios del derecho de asociación y libertad sindical.

Los patronos tienen libertad para regular a través de pactos colectivos las relaciones de trabajo de aquellos no sindicalizados cuando van a coexistir con convenciones colectivas, donde no le está proscrito a los empleadores, mejorar las condiciones de trabajo de sus trabajadores, siempre y cuando las circunstancias fácticas justifiquen desde el punto de vista de su diferencia, objetividad, racionalidad, razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto, y no lesionar los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

El hecho que las organizaciones sindicales deben contar con más de la tercera parte de los trabajadores para que en una empresa no coexista la convención colectiva y el pacto colectivo, no desconoce la doctrina constitucional, pues garantiza la libertad de asociación sindical, permite que los patronos no puedan desconocerla mediante la celebración de pactos colectivos, pues no permite un paralelismo entre los trabajadores no sindicalizados y los pertenecientes a las organizaciones sindicales.

Es así como, cuando los pactos colectivos contienen cláusulas que crean condiciones beneficiosas de trabajo para los trabajadores no sindicalizados diferentes a las pactadas para los trabajadores sindicalizados, se vulnera el derecho de asociación sindical, porque las diferentes condiciones de trabajo estimulan la deserción del sindicato, con el resultado de que un ente sindical que antes era mayoritario se torne en minoritario, con las consecuencias jurídicas negativas que ello implica, incluso su desaparición, de tal manera cuando se firman convenios colectivos, las estipulaciones allí plasmadas cobijan tanto a sindicalizados como a los trabajadores que no lo son, reconociéndose así la mayoría de trabajadores afiliados al sindicato, por lo tanto, no es

discriminatorio hablar de más de la tercera parte, es razonable y justificado y no discriminatorio respecto de los sindicatos minoritarios, según la corte.

4.2.7.3. *solución base al convenio*

Los Convenios y Recomendaciones suscritos por Colombia, obligan a la protección del sindicalismo, y es innegable que la coexistencia, dentro de una misma empresa del pacto colectivo y la convención colectiva, lo único que hace es desarrollar estos instrumentos internacionales ya que estas constituyen fuente de derecho laboral encaminadas a desarrollar la libertad sindical y por lo mismo no son violatorias de la contratación colectiva.

La norma demandada enfocan los principios, valores y derechos fundamentales recogidos por el ordenamiento superior, pues se reitera el artículo 70 de la Ley 50 de 1990 constituye un desarrollo directo de las convenciones 87 y 98 de la O.I.T, las cuales constituyen un bloque de constitucionalidad, en virtud de lo dispuesto por los artículos 92 y 93 de la Constitución (Morón, 2000).

La corte resolvió, declarar *exequible* la expresión “*más de la tercera parte de los*” contenida en el artículo 70 de la Ley 50 de 1.990.

4.2.8 sentencia C-201 de 2002. Magistrado Ponente Dr. Jaime Araujo Rentería*4.2.8.1 normas Demandadas*

Demanda de inexecutableidad de los artículos 359 parcial, 379-e parcial, 401 parcial, 405, 406 parcial, 408 parcial y 467 del Código Sustantivo del Trabajo, y el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

4.2.8.2 consideraciones de la corte

Se demanda el artículo 401 del Código Sustantivo del trabajo específicamente el literal *d)* el cual indica que la disolución del sindicato procede cuando el número de afiliados al mismo se reduce a menos de 25 e igualmente la expresión “Ministerio de la protección social” haciendo referencia a que éste puede pedir ante el juez laboral respectivo dicha disolución y liquidación. Al respecto la corte declaró executable las expresiones demandadas aduciendo que de conformidad con el artículo 401 del C.S.T cuando un sindicato tiene menos de 25 afiliados no opera la disolución *ipso facto* ya que la liquidación, disolución y cancelación de personería jurídica solo opera por vía judicial de conformidad con el artículo 39 de la constitución política de Colombia y el artículo 4 del convenio 87 de la O.I.T.

Por otra parte, cuando el artículo 401 del CST inciso e) señala que el ministerio de protección social puede solicitar su declaratoria, no está concediéndosele la facultad a este para que pueda disolver un eventual sindicato.

4.2.8.3 solución con base al convenio

La corte constitucional declaró exequible los cargos de la demanda ya que no existe vulneración de los convenios de la O.I.T ya que el hecho de que un sindicato llegase a tener menos de 25 afiliados no se producirá una pérdida de personería jurídica *ipso facto* ya que es necesario solicitarla ante el juez para que la declare, dicha solicitud puede hacerla incluso el ministerio de la protección social (Araujo, 2002).

4.2.9 sentencia C-902 de 2003. Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra

4.2.9.1. Norma demandada

Demanda de inconstitucionalidad en contra del Art.474. CST, disolución del sindicato contratante, el Artículo 478. Prórroga automática y el Artículo 479. Denuncia.

El actor considera que vulneran el artículo 58 de la C.P, el cual consagra la prevalencia del interés general sobre el particular, pues en el presente caso, el interés particular de los beneficiarios de las convenciones colectivas de trabajo suscritas en

entidades y empresas en liquidación, debe ceder al interés general de la disolución, fusión o supresión y consiguiente liquidación de las entidades.

4.2.9.2. consideraciones de la corte

La convención colectiva es un acto regulador de los contratos de trabajo, producto de una negociación colectiva, que como lo han señalado la doctrina y la jurisprudencia contiene dos elementos: el normativo y el obligacional, el elemento normativo son las disposiciones, para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa y el aspecto obligacional, son las cláusulas que señalan deberes u obligaciones recíprocos de las partes, destinadas a asegurar la efectividad de las normas convencionales.

Las convenciones colectivas rigen los contratos de trabajo mientras la relación laboral subsista, de ahí, que en un proceso de liquidación de una entidad u organismo administrativo nacional, la convención que se encuentre vigente al momento de la liquidación del organismo, debe ser aplicada hasta la terminación del proceso de liquidación, caso en el cual lógicamente se dan por terminados los contratos de trabajo ante la desaparición de la entidad. La liquidación y duración, se ha limitado por la ley no inferior a 1 año ni superior a 3.

En consecuencia, los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador les dejan a los trabajadores la determinación de si dan inicio al conflicto colectivo mediante la presentación del respectivo pliego de peticiones.

En los procesos de liquidación luego de dar la orden de supresión o disolución por parte del Gobierno y su posterior liquidación, no se desconoce los derechos laborales de los trabajadores, pues se entiende esta hasta la misma liquidación, ya que es el mismo estado el garante de la convivencia pacífica.

4.2.9.3 solución base al convenio

Se reconocen los derechos derivados de las convenciones colectivas producto de negociaciones y acuerdos entre empleadores y trabajadores (art. 55 C.P.), por el derecho interno, y por todos aquellos tratados y convenios internacionales incorporados siendo estos de obligatorio cumplimiento (C.P. art. 93). En ese sentido, lo que corresponde es armonizar las normas del ordenamiento superior que reconocen y protegen los derechos de los trabajadores, con las disposiciones legales que regulan los procesos liquidatorios en las entidades públicas, a fin de que puedan tener pleno efecto tanto los derechos aludidos, como la finalidad perseguida con los procesos de reestructuración administrativa (Beltran, 2003).

La corte resolvió, declarar exequibles los artículos 474, 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo.

4.2.10 sentencia C-1234 de 2005. Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán
Sierra

4.2.10.1 norma demandada

Demanda de inconstitucionalidad en contra del art. 416. Limitación de las funciones. Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliego de peticiones ni celebrar convenciones colectivas...

Los demandantes señalan que la limitación del artículo 416 del CST, que establece que los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, vulnera el preámbulo y los artículos 4, 13, 53 y 55 de la Constitución, pues, si bien la Corte declaró exequible esta prohibición en la sentencia C-110 de 1994, también lo es que el legislador, mediante las leyes 411 de 1997 y 524 de 1999 aprobaron los Convenios 151 y 154 de la OIT, respectivamente, convenios y leyes que fueron declarados exequibles por la Corte Constitucional, en las sentencias C-377 de 1998 y C-161 de 2000, respectivamente.

4.2.10.2 consideraciones de la corte

No hay cosa juzgada, pues en sentencia C-110 de 1994 donde se declaró exequible, no se habían aprobado los convenios 151 y 154 de la OIT aún.

El Convenio 151 de la OIT, “sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública” en sentencia C-377 del 98, la Corte examinó que con este tratado pretende *completar ciertos vacíos* normativos en el derecho laboral internacional en materia de organización sindical de los empleados públicos, este busca “fomentar la existencia de

relaciones laborales sanas entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos.

Los empleados públicos tienen derecho a participar en la definición de sus condiciones de trabajo y la Carta no se opone a que estos formulen peticiones a las autoridades sobre sus condiciones de empleo, con el fin de lograr un acuerdo, lo cual implica que el derecho de negociación colectiva no tiene por qué considerarse anulado, pues es válida, siempre y cuando se entienda que en última instancia la decisión final corresponde a las autoridades señaladas en la Constitución, pero conforme al Convenio 154, en lo concerniente a los empleados públicos y la negociación colectiva, la Corte, en la sentencia C-161 de 2000, examinó este artículo 1º y reiteró lo dicho en la C-377 de 1998, en el sentido de que estos servidores por estar sometidos a la fijación unilateral por parte del Estado del salario y de las condiciones generales del empleo, si bien tienen el derecho de participar en la determinación de sus condiciones de trabajo, NO gozan del derecho de negociación colectiva en forma plena, pero sin que implique anular el derecho, consagrando este una enumeración más variada y amplia del contenido de la negociación; Así pues, estas disposiciones también se ajustan al artículo 116 y, en especial, al artículo 53 de la Constitución, como quiera que es un principio mínimo del trabajo la facultad “para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.

El pliego de peticiones, es una herramienta válida para plantear el conflicto colectivo, es un proyecto de convención colectiva de trabajo.

La Convención colectiva de trabajo, es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o

federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

En cambio, la expresión “negociación colectiva” de que tratan el Convenio 154 y el artículo 55 de la Carta tiene una connotación *más amplia*, es decir, abarca “todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

De esa forma convención colectiva y pliego de peticiones son la especie, especie que puede ser susceptible de restricciones a los empleados públicos y los memoriales respetuosos no son asimilables al pliego de peticiones.

En mandato del artículo 55 superior, es deber del Estado promover la concertación también en caso de que ocurra un conflicto colectivo en relación con los empleados públicos pues, como se dijo, la Carta consagra una obligación estatal general, no determinándose con exactitud lo concerniente a la concertación para empleados públicos.

4.2.10.3 solución base al convenio

El Estado con la suscripción de los *Convenios 151 y 154* de la OIT, se comprometió a que los empleados públicos se puedan organizar en sindicatos, y que, en tal virtud, gocen del derecho a la negociación colectiva, pues conforme a la Constitución en los artículos 39 y 55, tienen derecho a ser parte de las negociaciones y de participar en las decisiones que los afecten, y debe entenderse esta, en sentido amplio, es decir cualquier medio de arreglo para alcanzar una solución negociada y concertada en el caso de conflicto entre los empleados públicos y las autoridades, pues tienen el derecho de conseguir mejores condiciones de aquellas situaciones que los mengüen (Beltrán, 2005).

La corte resolvió, declarar *exequible*, bajo el entendido que para hacer efectivo el derecho a la negociación colectiva consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política, y de conformidad con los Convenios 151 y 154 de la OIT, las organizaciones sindicales de empleados públicos podrán acudir a otros medios que garanticen la concertación en las condiciones de trabajo, a partir de la solicitud que al respecto formulen estos sindicatos, mientras el Congreso de la República regule el procedimiento para el efecto.

4.2.11 sentencia C-311 de 2007. Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla*4.2.11.1 norma demandada*

Demanda de inconstitucionalidad del artículo 422 del CST. En ningún caso el comité ejecutivo y/o la junta directiva podrán estar conformada en su mayoría por personas extranjeras.

Para las ciudadanas demandantes, son inconstitucionales pues establece una discriminación respecto de esas personas en razón de su origen nacional y en un ámbito que no corresponde al del orden público, limitando de paso sus derechos a la libre asociación sindical y a la participación en las decisiones que los afectan.

4.2.11.2 consideraciones de la corte

La ley 584 de 2000, fue armonizar estas disposiciones con el artículo 100 de la C.P que define que los extranjeros disfrutan en Colombia de los mismos derechos civiles que se les conceden a los colombianos, dentro de ellos, naturalmente, el derecho de asociación y la libertad sindical.

No corresponde a normas de orden público, la asesoría y representación de las organizaciones sindicales pues no están comprometidas las condiciones de existencia del Estado Social de Derecho, por ello la limitación al derecho de asociación sindical, siendo estas asociaciones sindicales vinculadas a la realización de la libertad sindical y garantías laborales corresponde a las relaciones entre empleadores y trabajadores y no

al orden público, por ello no se encuentra justificada la restricción en razones de orden público la prohibir que los extranjeros puedan conformar en mayoría, los comités ejecutivos y juntas directivas de las federaciones o confederaciones sindicales, pues se discrimina sin razón válida el artículo 13 y 39 de la carta, en concordancia con instrumentos internacionales, donde el ejercicio de la libertad sindical es indiferente del origen nacional de las personas, pues lo relevante es que se trate de trabajadores.

4.2.11.3 solución base al convenio

El *Convenio 87*, dispone que los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen derecho a constituir las organizaciones , a afiliarse con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir libremente sus representantes, organizar su administración, sus actividades y formular sus programas de acción, aplicables a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

El Convenio 97, relativo a los trabajadores *migrantes*, dispone que todo miembro, se obliga a aplicar a los inmigrantes que se encuentren legalmente en su territorio.

El Convenio 143, sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes, que todo miembro, se compromete a formular y a aplicar una política nacional destinada a promover y a garantizar, por los métodos adaptados a las circunstancias y usos nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión,

seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas para las personas que, en su condición de trabajadores migrantes o como miembros de su familia, se encuentren legalmente en su territorio” (Pinilla, 2007).

La corte resolvió, declarar inexecutable las expresiones “En ningún caso la junta directiva *podrá estar conformada en su mayoría por personas extranjeras*” y “*En ningún caso el comité ejecutivo y/o la junta directiva podrá estar conformada en su mayoría por personas extranjeras*”, pertenecientes a los artículos 388 y 422 del Código Sustantivo del Trabajo.

4.2.12 sentencia C-617/08. Magistrado Ponente Dr. Rodrigo Escobar Gil

4.2.12.1 norma demandada

Se demanda la expresión *por lo menos* del artículo 362 del CST y el artículo 432 numeral 2 del Código sustantivo del trabajo.

4.2.12.2 consideraciones de la corte.

1. Según la demandante se vulnera la autonomía sindical ya que el mencionado artículo establece un conjunto de condiciones estructurales obligatorias para la aceptación de los estatutos sindicales”, en contra del numeral 2º del artículo 3º del

Convenio 87 de la OIT, que ordena a las autoridades públicas “abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

2. El artículo 432 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo indica los requisitos para poder representar a la empresa en la etapa de arreglo directo, según el demandante dicho artículo vulnera el convenio 87 de la O.I.T y el artículo 53 de la constitución así como el derecho a la igualdad al imponer unos requisitos para poder ser delegado del sindicato en la etapa de arreglo directo, igualmente consideran que dicha normatividad se traduce en un impedimento hacia el sindicato de realizar sus propios estatutos e incide negativamente en su autonomía.

3. A juicio de la corte con base en el convenio 87 y el artículo 39 de la constitución política, se desprende que las organizaciones sindicales funcionan y han de adecuarse a la legalidad y por lo tanto por vía legislativa pueden imponerse restricciones a estos derechos, es por esto que las pautas mínimas que debe tener cada sindicato al momento de la redacción de sus estatutos no se convierten en una intromisión del legislador ya que se limita a indicar pautas generales y en el momento que el sindicato considere que existen más aspectos que quiera incluir en sus estatutos tiene plena libertad de hacerlo, razón por la cual declaró exequible el artículo demandado.

4. Respecto al segundo cargo, referente al artículo 432 numeral 2 en el cual se fijan las condiciones o capacidades que deben tener los negociadores (que sean mayores de edad, que hayan estado al servicio de la empresa por lo menos 6 meses, entre otros) Consideró la corte que la modificación establecida por la ley 586 de 2000 en su artículo 16 intentó subsanar el anterior inciso 2 que había sido declarado inexecutable por la corte

constitucional en sentencia C-797/00. Se tiene también que la modificación al artículo 432 es idéntica excepto por la eliminación de la palabra colombiano, en es por esto que la corte decidió estarse a lo resuelto en la sentencia C-797/00 en el sentido de declarar inexecutable el numeral 2 del artículo 432 ya que en esa ocasión las motivaciones para declarar inexecutable el original artículo se basaron en la constitución política de 1991 y en los convenios 87 y 98 de la O.I.T.

4.2.12.3 solución con base al convenio:

Las capacidades o calidades que deben tener los negociadores no pueden ser establecidas por la ley ya que el sindicato es autónomo en la elección de sus representantes y negociadores, es decir que se presenta una violación en este caso tanto al convenio 87 como al convenio 98 de la O.I.T igualmente la corte indicó que los requisitos mínimos de los estatutos que exige la ley no son violatorios de la libertad sindical en el sentido que esta no es absoluta y la ley en este caso está reglamentando su ejercicio (Escobar, 2008).

4.2.13 Sentencia C-621 de 2008. Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla

4.2.13.1 norma demandada

Demanda de inexecutableidad contra el artículo 361 del C.S.T el cual establece la obligación de suscribir un acta de fundación donde se expresen los nombres de los

iniciadores del sindicato, así como sus documentos de identificación y la actividad que ejerzan y que los vincule.

4.2.13.2 consideraciones de la corte

1. A juicio del demandante este precepto viola el artículo 7 del convenio 87 de la O.I.T. ya que la obligación de suscribir dicha acta vulnera la autonomía de la que gozan las organizaciones sindicales así mismo indica que en virtud de la ley 50 de 1990 los sindicatos adquieren personería Jurídica automática una vez producido el acta de constitución razón por la cual no es razonable imponer cargas adicionales a las establecidas por el constituyente y la normatividad internacional ya que se convierten en intromisiones del gobierno en los sindicatos.

2. la corte constitucional no accede a las pretensiones del accionante, declarando exequible el artículo 365 del código sustantivo del trabajo en razón a que:

“La libertad sindical no es un derecho absoluto, en la medida en que la propia Constitución establece como limitación, concretable por el legislador, que 'la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos' (art. 39 inciso 2) y que, los Convenios Internacionales sobre derechos humanos autorizan que por vía legislativa puedan imponerse restricciones a los derechos, en cuanto ellas sean necesarias, mínimas, indispensables y proporcionadas a la finalidad que se persiga, para garantizar la seguridad nacional, el orden, la salud o moral públicos, los derechos y deberes ajenos y, en general, el

cumplimiento de cualquier finalidad que se estime esencialmente valiosa. Por lo tanto, se advierte, que las aludidas restricciones o limitaciones no pueden, en modo alguno, afectar lo que se considera el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical, de modo que la desnaturalicen o impidan su normal y adecuado ejercicio”.

4.2.13.3. Solución con base al convenio

El hecho de solicitarle al sindicato relación de los nombres, identificación y profesión de cada uno de los fundadores NO afectan el núcleo de la libertad sindical ya que el derecho de asociación NO es ABSOLUTO y por vía legislativa se pueden imponer restricciones a los derechos cuando estas sean necesarias, justas, proporcionadas e indispensables. La noma fue declarada exequible (Pinilla, 2008).

4.2.14 Sentencia C-465 de 2008. Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa

4.2.14.1 norma demandada

Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 370 y 371 del Código sustantivo del trabajo. El artículo 370 indica que ninguna modificación a los estatutos tendrá validez mientras no se realice el depósito ante el ministerio de la protección social, a su vez el artículo 371 indica que los cambios que se realicen en la junta directiva del

sindicato no surgirá ningún efecto mientras no se realice la debida notificación al ministerio de protección social.

4.2.14.2 consideraciones de la corte

Los argumentos de la demanda de ambos artículos se resumen en una violación de los artículos 1, 3,5 y 11 del convenio 87 de la O.I, T ya que dichos artículos se basan en la protección al derecho de sindicación mediante la no injerencia administrativa en el reconocimiento jurídico de los sindicatos. Particularmente expresan que el artículo 370 del Código Sustantivo del trabajo es violatorio del convenio 87 de la O.I.T por los siguientes motivos:

“El art. 370 del CST se encuentra en contraposición con el aludido convenio en razón de que establece un injustificado requisito para la validez de las modificación de los estatutos por parte de la organización sindical sindicales, cual es el del depósito de esta modificación de los estatutos ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En efecto, dicha disposición va en contra del principio de autonomía sindical o de no intervención del Estado en los asuntos propios de dichas organizaciones sindicales, ya que restringe su libertad de redactar y por ende modificar los estatutos, pues aun cuando se hagan las reformas pertinentes, están no serán válidas y por tanto no podrán comenzar a regir hasta que no se cumpla con dicho trámite administrativo.”

Respecto al artículo 371 indican que: “El artículo 371 del CST exige una comunicación al respectivo empleador y al inspector de trabajo para que la decisión de

hacer un cambio en la junta directiva surta efecto. En concreto violaría el artículo 3 del convenio 87 de la O.I.T, ya que el CST en el artículo anteriormente señalado refleja claramente un falso respeto por la autonomía de los sindicatos, pues materialmente de nada vale la posibilidad de elegir si no comunican a entes externos al sindicato; si bien este requisito de comunicación puede ser valioso como elemento de publicidad para ser oponible su decisión al empleador, el legislador no está facultado para negarle la eficacia de sus actos degenerando el principio de autonomía en algo apenas formal. En virtud de la primacía del convenio ha de exigirse el respeto a la libertad que tiene para estructurarse y administrarse como lo considere necesario para alcanzar sus fines sin más limitación que la Constitución y las normas de orden público.” Corte constitucional sentencia C-465 del 14 de mayo de 2008, magistrado ponente Manuel José Cepeda Espinosa.

Para la corte constitucional respecto al artículo 370 del Código Sustantivo del trabajo no es dable decir que es inexecutable ya que según la corte al realizar el análisis del mismo en su conjunto se entiende que el ministerio de la protección social no puede negar ninguna modificación a los estatutos ya que si encuentra que estos son ilegales debe acudir a la justicia para demostrarlo, es decir, el cargo es executable condicionado en el entendido que el depósito de la modificación de los estatutos sindicales cumple exclusivamente funciones de PUBLICIDAD sin que ello autorice al ministerio de la protección social para realizar un control previo sobre el contenido de la reforma y con el fin de evitar la interpretación errónea de este artículo la corte constitucional declaró

inexequible las expresiones Validez y tiene Validez del artículo 370 del código Sustantivo del trabajo.

Respecto al artículo 371 del código sustantivo del trabajo la corte considera que también debe ser declarado exequible condicionado en el entendido de que la comunicación al ministerio acerca de los cambios en la junta directiva cumple exclusivamente funciones de publicidad y de que el fuero sindical operan inmediatamente después de la primera comunicación.

4.2.14.3 solución con base en el convenio

Los artículos demandados fueron declarados exequibles por la corte constitucional ya que la norma no está autorizando al ministerio de protección social para niegue el depósito de las modificaciones a los estatutos y en caso de encontrarlos contrarios a la ley podrá informar a un juez competente para que este los declare nulos. Respecto a la comunicación al ministerio de protección social de los cambios de la junta directiva se entiende que esta notificación tiene fines de publicidad (Cepeda, 2008).

4.2.15.1 sentencia C-466 de 2008. Magistrado Ponente Dr. Jaime Araujo Rentería

4.2.15.2 norma demandada

Demanda de inconstitucionalidad en contra del Artículo 391. La elección de directivas sindicales se hará *por votación secreta, en papeleta escrita y aplicando el sistema de cociente electoral* para asegurar la representación de las minorías, so pena de nulidad (...)

Los demandantes consideran que se vulnera el artículo 39 de la Constitución, así como el artículo 3º del convenio 87 de la OIT, argumentando que ese tipo de elección hace interferencia e injerencia por parte de estado, a la libertad de los sindicatos de organizarse libremente al interior de los mismos, limitando a ese proceso de elección y mecanismos.

El art. 398. Expulsión de los miembros. El sindicato puede expulsar de la asociación a uno o más de sus miembros, pero la expulsión debe ser decretada por la mayoría absoluta de los asociados., argumentando contra este, que la decisión de mayoría carece de justificación pues no establece una limitación, y por otro lado vulnera el convenio 98 pues se estarían realizando actos atentatorios con la igualdad sindical.

Artículo 434. Duración de las conversaciones, frente a este argumentan, que el tener un término las conversaciones limita la libertad de las partes.

Y el artículo 448. Funciones de las autoridades, argumentando contra este que se estaría limitando el ejercicio del derecho de huelga y que el tribunal de arbitramento obligatorio atenta contra el libre consentimiento y voluntariedad que caracterizan el ejercicio del derecho de negociación colectiva y que el convenio 154 establece que debe fomentarse la negociación colectiva.

4.2.15.2. Consideraciones de la corte

El derecho de huelga consagrado en la Carta Fundamental procede por *regla general* pero, la corte ha fijado 2 condiciones que limitan el ejercicio del derecho de

huelga, primero (*criterio material*) que se trate de un servicio público esencial y segundo (*criterio formal*) que haya prohibido expresamente el ejercicio de este derecho respecto de una actividad.

Es válido a la luz de la Constitución Política, que el legislador señale que en la elección de las directivas sindicales debe asegurarse la representación de las minorías, pues los mecanismos de elección cuando se obtiene la mayoría de votos, desconoce la opinión de aquellas minorías que piensen de manera diferente.

En cuanto al cociente electoral, que consiste en dividir el número total de votos válidos por el número de curules a proveer equivale al número de votos necesarios para acceder a una curul en la corporación pública respectiva, no es válido, por cuanto es restringir y limitar la libertad sindical, asignando solo es mecanismo y afectando de manera grave la esencia de dicha libertad, desnaturalizando su concepción y su adecuado ejercicio.

De otro lado, que la norma demandada exija que la votación en las elecciones de las directivas sindicales deba ser secreta, lo único que hace es ajustarse a la regla general establecida por la propia constitución, garantizando de esta manera que en la elección de dichas directivas no exista ningún tipo de coacción en el ejercicio del voto, que se

garantice la libre expresión de la voluntad del elector y que no existan represalias por el ejercicio del voto.

En cuanto a “papeleta secreta”, desconoce los otros mecanismos que pueden ser utilizados para ello, como los medios electrónicos, que salvaguarden dicho ejercicio acorde con la Constitución, por ello se está afectando de manera grave la libertad sindical y la facultad con que cuentan las organizaciones de trabajadores de establecer en sus estatutos el mecanismo que consideren más idóneo para proteger el voto secreto.

Según el art. 398. CST la facultad que tienen las organizaciones sindicales para determinar en sus estatutos las condiciones bajo las cuales debe proceder la admisión, permanencia, retiro o expulsión de cualquiera de sus miembros hace parte del ámbito normativo de la libertad sindical, conforme al convenio 87 y 98, pues las organizaciones sindicales en el procedimiento para la expulsión de sus miembros deben respetar el debido proceso, esto es Principio de legalidad, los motivos o causales de expulsión determinados y reglamentados en los estatutos de la organización sindical, la observancia de las formas y procedimientos que se hayan establecido y regulado previamente en los estatutos de la organización sindical para la procedencia de la expulsión de miembros de la misma; y la garantía del pleno ejercicio del derecho de defensa por parte del miembro o miembros a los cuales se pretende expulsar de la organización sindical, de modo tal que la expulsión de los miembros del sindicato, debe estar ajustada a la constitución, por ende no es absoluta dicha facultad.

En lo referente al término, Art. 434.CST considera la Corte el establecimiento de un término obligatorio, inicial y mínimo de veinte (20) días para que se desarrollen las

conversaciones en la etapa de arreglo directo entre los trabajadores y los empleadores, no vulnera, el núcleo esencial del derecho de negociación colectiva, sino que constituye una regulación legal permitida por la propia Constitución como límite, considerándose medida razonable y proporcional, al ser un periodo de tiempo obligatorio, inicial y mínimo, encontrándose ajustados a la constitución y tratados internacionales.

El art. 448, estipula que después de los 60 días sin que se llegue acuerdo durante la huelga, resulta vulneratorio del derecho de huelga proceder a la convocatoria de un tribunal de arbitramento, al obligar a los trabajadores al cabo de ese término, a reanudar el trabajo, después de que se profiera el laudo arbitral, garantizándose el derecho de huelga hasta que se resuelva el conflicto.

4.2.15.3 solución con base al convenio

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

El convenio 87, en términos generales, habla que los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, gozan del derecho a constituir las organizaciones que estimen pertinentes y de afiliarse a ellas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas y que el ejercicio del derecho de sindicalización debe estar revestido de suficientes garantías para que los sindicatos puedan desplegar sus actividades sin injerencia alguna de las autoridades públicas, estando obligados los miembros a tomar todas medidas y se proscribe la disolución o suspensión por vía administrativa de las organizaciones de trabajadores o empleadores,

El Convenio 98, por su parte, constituye un instrumento normativo de protección a los trabajadores respecto de los posibles actos discriminatorios en contra de la libertad sindical, y asegura un ambiente libre de coerciones o limitaciones en los procesos de negociación colectiva.

La corte resolvió, Primero, declarar la exequibilidad de la expresión “*por votación secreta*” y la inexequibilidad de las expresiones “*en papeleta escrita*”, “*y aplicando el sistema de cociente electoral*” contenidas en el numeral 1 del artículo 391 del CST, Segundo declarar la exequibilidad condicionada del artículo 398 del CST, bajo el entendido de que la expulsión de miembros de las organizaciones sindicales de que trata esta disposición deberá efectuarse con plena garantía del derecho al debido proceso, Tercero, declarar la exequibilidad del aparte sobre los 20 días de que este trata art.434 del CST y Cuarto declarar la inexequibilidad de la expresión “*en cuyo caso*” ,numeral 4 del artículo 448 del CST y la exequibilidad del resto del numeral, en el entendido de que la obligación de los trabajadores de reanudar el trabajo dentro del término allí previsto,

se contará a partir de la fecha en que el tribunal de arbitramento profiera el laudo respectivo (Araujo, 2008).

4.2.16 sentencia C-734 de 2008. Magistrado Ponente Dr. Mauricio Gonzales Cuervo

4.2.1.6.1 norma demandada

Se demanda el artículo 363 del Código sustantivo del Trabajo el cual indica que “una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o el alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente”

4.2.16.2 consideraciones de la corte

Los argumentos de la demanda se resumen en una violación de los convenios 87 y 156 de la O.I.T ya que desconoce la autonomía sindical en la medida que obliga a los sindicatos que después de su conformación den aviso al estado y al empleador, igualmente manifiestan los accionantes violación directa del artículo 7 del convenio 87

de la O.I.T ya los empleadores podrían tomar medidas represivas en el momento en que se entere de la existencia de un sindicato en su empresa.

4.2.16.3 decisión con base al convenio.

Para la corte la norma demandada es exequible ya que exigencia del artículo 363 de C.S.T no se traduce en una violación de la constitución política de Colombia ni de los convenio internacionales de la O.I.T ya que esta notificación simplemente tiene como fin la publicidad, es decir, la de darle a conocer al empleador y al estado que existe un sindicato, que tiene personería Jurídica la cual se dio por el simple hecho de su constitución y por lo tanto la norma fue declarada exequible (Gonzales, 2008).

4.2.17 sentencia C-858 de 2008. Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla

4.2.17.1 norma demandada

Demanda de inconstitucionalidad en contra del art. 429. Definición de huelga, el art. 450. 1. La suspensión colectiva del trabajo es ilegal: b) Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos.

Los demandantes consideran que vulnera el artículo 13 superior de la Constitución (derecho de igualdad), al discriminar a las organizaciones de trabajadores que pretendan

realizarla con propósitos políticos, infringe los artículos 38 y 39 ib. (libre asociación y asociación sindical), al desconocer los derechos políticos de los sindicatos; conculca el artículo 56 ib. que prohíbe su ejercicio en los servicios públicos esenciales que defina el legislador; y viola el artículo 2° ib., que obliga a las autoridades a garantizar los derechos consagrados en el ordenamiento superior, todo ello observado paralelamente con la normatividad internacional respectiva.

4.2.17.2 consideraciones de la corte

La huelga, a la luz de la jurisprudencia constitucional es un derecho de los trabajadores, un medio para la solución pacífica de conflictos colectivos laborales y regulación corresponde al legislador, en función de las finalidades y límites impuestos constitucionalmente, siendo reforzado internacionalmente por los Convenios 87 y 98 de la OIT, cuyo ejercicio sólo es legítimo como una etapa dentro del proceso de negociación y solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, y su finalidad, su institucionalización, responde a la necesidad de solucionar conflictos colectivos laborales de carácter económico y profesional.

De otro lado, el convenio 87, las reivindicaciones que se defienden con la huelga pueden clasificarse en, las de naturaleza laboral, que persiguen garantizar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los empleados, las de naturaleza sindical, que buscan garantizar y desarrollar los derechos de las organizaciones sindicales y de sus dirigentes y las de naturaleza política.

El derecho a la igualdad no se afecta al no consagrar la huelga política, ya que no encuentra cabida por cuanto no está orientada a la defensa de los intereses económicos y profesionales de los trabajadores, sino otros de distinta naturaleza, pues quienes la practican no están en la misma situación fáctica de los huelguistas autorizados constitucionalmente para cesar labores, como medio legítimo de presión sobre los empleadores, a fin de obtener conquistas lícitas, previo el agotamiento del trámite señalado en la ley.

No se desconoce el artículo 56 superior, pues busca reivindicar mejoras en las retribuciones económicas, dentro de una empresa específica, o lograr avances de las condiciones laborales de un determinado sector.

Resulta válido que el legislador establezca las finalidades económicas y profesionales de la huelga, también es cierto que no se puede excluir la expresión legítima de las organizaciones sindicales en relación con políticas sociales, económicas y sectoriales que incidan de manera directa y próxima en el ejercicio de la actividad, ocupación, oficio o profesión.

4.2.17.3 solución base al convenio

En base a la OIT, la prohibición general de toda actividad política de los sindicatos no sólo sería incompatible con los principios de la libertad sindical, sino que carecería de realismo en cuanto a su aplicación práctica pues las organizaciones sindicales pueden

querer, por ejemplo, manifestar públicamente su opinión sobre la política económica y social que afecta a los trabajadores (Pinilla, 2008).

La corte resuelve, declarar exequibles las expresiones “con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos” contenida en el artículo 429 del CST y “*cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos*”, contenida en el literal b) del artículo 450 de la misma codificación, en el entendido de que tales fines no excluyen la huelga atinente a la expresión de posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión.

4.3 Situación de Colombia Frente a Otros Países en el Ámbito de Libertad Sindical.

A nivel internacional encontramos que las características y avances de libertad sindical así como su situación actual presentan características particulares teniendo en cuenta la situación socio-política de cada estado, primero se hará una descripción de la situación de los países de Francia, Estados Unidos, España y Argentina y después se compararán con Colombia.

4.3.1 sindicalismo en Francia.

En Francia se tiene como antecedente del surgimiento de los sindicatos las llamadas *Compagnonnages* que eran formas de asociación las cuales servían como medio para

contribuir al aprendizaje de hombres solteros. Igualmente existieron en la edad media un grupo de organizaciones formadas por sociedades de resistencia popular contra la prohibición de asociación que fue establecida desde 1971 por la ley de Chapelier, el carácter de dichas organizaciones fue violento, sin embargo ante el éxito de la represión se convirtieron en sociedades mutualistas.

En 1864 tras la abolición de la ley Le Chapelier se gestaron espontáneas y transitorias uniones obreras y en 1868 las organizaciones sindicales tuvieron derecho representación legal. En 1876 se reunió en París el primer congreso sindical el cual fue integrado por reformistas moderados, los cuales en 1879 adoptaron el programa marxista, aliándose al partido socialista, en dicho congreso se presentó una división y como consecuencia de aquello una facción desarrollo la bolsas de trabajo (Lonjas de contratación laboral y consejo gremial) con oficinas y auxilios municipales luego en 1892 se crearon las confederaciones de bolsas.

En 1895 se conformó la confederación General del trabajo (CGT), rechazando los partidos políticos y adoptando la acción de directa de la huelga general y el sabotaje, con la CGT se agruparon la Federación de Bolsas y la y la confederación socialista que se había constituido en 1886 logrado por ende la unidad de los sindicatos franceses, en el año de 1902 se unieron las bolsas a la CGT y en 1906 Se realizó una huelga general en la cual participaron medio millón de obreros.

Para 1909 en gobierno Francés prohibió el derecho a la huelga de los trabajadores estatales teniendo en cuenta las consecuencias para el país del paro ferroviario.

La decadencia de la CGT comenzó en 1920 cuando ésta decretó la primera huelga nacional la cual fracasó traduciéndose en una reducción del sindicato de dos millones y medio de afiliados a medio millón, igualmente en 1938 fracasó el paro general convocado por la CGT y surgió el movimiento obrero comunista internacional los cuales conformaron la Confederación General del Trabajo Unitario.´

En este país, la situación es paradójica toda vez que solo el 15% de los trabajadores asalariados están afiliados a un sindicato, sin embargo estas organizaciones son muy fuertes y representan una fuerza significativa en este país. Francia ha ratificado los convenios 87 y 98 de la O.I.T. se destaca la lucha de estudiantes en el año 2006 la cual permitió que no fuera aprobada la ley de educación que el gobierno de Nicolás Sarkozy quería implementar en dicha nación.

En materia de libertad sindical se destaca la queja presentada ante el comité de libertad sindical en 2003 por el sindicato Nacional de enseñanza técnica en el sentido de que el gobierno estaba exigiendo unos requisitos mínimos para que el sindicato pudiera representar a los trabajadores y negociar en nombre de los demás sindicatos de su ramo con el gobierno constituyéndose en una injerencia indebida del estado en la autonomía sindical. Actualmente se destaca el desarrollo de la Huelga de los trabajadores de RFI (radio Francia internacional) la cual lleva más de dos meses y se lucha contra el nuevo estatuto del trabajo que quieren imponer las directivas.

4.3.2 sindicalismo en alemania.

En Alemania, los obreros de la imprenta se asociaron en el año de 1848 sin embargo estas formas asociativas fueron declaradas ilegales por el gobierno de entonces; es decir que para ese entonces la formación de sindicatos o cualquier forma asociativa era considerada ilegal, sin embargo en 1869 fue legalizado el derecho de asociación el cual excluía a los trabajadores agrícolas, marines y los del servicio doméstico e igualmente se creó el Partido Social Demócrata de los Trabajadores liderado por AUGUS BEBEL.

Se dice que tres corrientes han influido en el sindicalismo alemán: La más grande ha sido la Socialista o libre, siguiéndole los sindicatos cristianos y una minúscula federación de sindicatos liberales o democráticos.

Durante la implementación de la república NAZI en Alemania los sindicatos se disolvieron oficialmente, las huelgas fueron prohibidas y los salarios y los horarios fueron establecidos por el gobierno lo cual convirtió a los sindicatos en instituciones al servicio oficial.

Terminada la segunda guerra mundial 12 sindicatos alemanes se unieron para formar la Confederación Sindical alemana DGB (por sus siglas en alemán) el cual se convierte en la principal fuerza de ese país europeo, igualmente se ha producido en los últimos años un proceso de fusión de sindicatos pasando de 12 a 8 sindicatos de gran afiliación.

Actualmente la DGB cuenta con 8 sindicatos afiliados, y 16 sindicatos del ramo de la producción es la central sindical Única de la república Federal Alemana.

En materia de libertad sindical encontramos que en este país europeo se han adoptado los convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva sin embargo no se ha ratificado el convenio 154 ni el convenio 151 sobre el fomento de la negociación colectiva; en Alemania Ningún empleado o funcionario público puede hacer huelgas o participar en ellas por expresa disposición legal esta prohibición cubre igualmente a los funcionarios civiles (lo que en Colombia se conoce como particulares que prestan servicios públicos) existe igualmente la ley sobre convenios colectivos la cual permite que los trabajadores de servicios públicos que estén amparados con convenciones colectivas gozan de libertad sindical, sin embargo en este país se han producido importantes negociaciones con las grandes empresas de fabricación de automóviles las cuales permitieron la conservación de empleos (2004) en 2006 se celebraron grandes acuerdos con empresas de seguros y siderúrgicas razón por la cual existe la tendencia en ese país de no celebrar extensas convenciones con un sector de la economía sino más bien celebrar acuerdos macro los cuales tienden a establecer las pautas para la negociación colectiva a nivel de empresas.

Sin embargo existe una polémica en este país en el sentido en que el sindicato de trabajadores libre o (*Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter Union, FAU*), el cual no está afiliado a la DGB, y que defiende a trabajadores de los cinemas y de algunas empresas agrícolas fue declarado ilegal por las autoridades judiciales de ese país, dicha declaratoria, independientemente de sus motivos deja abierta la duda en el sentido en que el estado interfiere en los sindicatos teniendo en cuenta que la DGB es la única organización sindical conocida en dicho país.

4.3.3 libertad sindical en españa.

Constitucionalmente la libertad sindical se desprende del artículo 28 numerales 1 y 2 de la constitución española de 1978, la cual consagra:

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La Ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Igualmente el artículo 21 reconoce el derecho reunión pacífica y sin armas el cual no necesitará autorización previa; y también el artículo 22 consagra el derecho de asociación.

En materia normativa, existe en ese país la ley orgánica 11 de 1985 la cual se divide en títulos denominados así, el primero la libertad sindical, el segundo el régimen jurídico sindical, el tercero la representación sindical, el cuarto la acción sindical y el quinto la tutela de la libertad sindical y las conductas antisindicales. De lo anterior se destaca la prohibición a los magistrados jueces fiscales y miembros de las fuerzas

armadas de pertenecer a una organización sindical, el artículo 3 indica que la conformación del sindicato opera por la simple voluntad del sindicato, igualmente es necesario depositar el acto de constitución del sindicato ante la entidad destinada para tal fin con el fin de que los actos del sindicato tengan validez y para que puedan adquirir personería jurídica, es decir que no existe personería jurídica automática sin embargo pasados 20 días desde su depósito y no existiendo pronunciamiento de ninguna autoridad ni objeciones a la constitución el sindicato adquirirá personería jurídica. (artículo 4 numeral 7), igualmente existe la figura de la tutela de la libertad sindical y la represión de las conductas antisindicales (título V) el cual consagra la Tutela de la libertad sindical y la represión de las conductas antisindicales consagra un proceso de protección jurisdiccional para los sindicalistas que consideren amenazados sus derechos por la actuación de las autoridades públicas o privadas, igualmente el artículo 13 señala Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control, a su vez el artículo 15 señala que “Si el Órgano Judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al ministerio fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas” mes decir que en ese país además de existir legalmente una protección a la actividad sindical, está consagrada una sanción o una reparación cuando estuviere comprobado el daño.

Uno de los problemas que han inferido en la libertad sindical es el relacionado con las constantes quejas que se han elevado ante la O.I.T por parte de la Unión General de Trabajadores de España (U.G.T) es la situación de los trabajadores inmigrantes ya que si bien la ley orgánica 8 del año 2000 consagra el derecho de estos a asociarse el contenido de la misma es vulnerable de la libertad sindical en la medida en que para poder participar en la huelga o tener derecho de asociación, el trabajador debe haber obtenido el permiso de residencia en ese país, contrario a lo establecido en la anterior ley 4 de 2000 la cual establecía que para poder asociarse simplemente tenía que trabajar en territorio español, es decir todos lo concerniente al derecho de asociación sindical se restringe al hecho de tener permiso de residencia en España constituyéndose en una flagrante vulneración del convenio 87 de la O.I.T

4.3.4 sindicalismo y libertad sindical en estados unidos

En dicho país, la libertad sindical está garantizada en *la Nacional Labor Relations ACT* – *NLRA* o *ley Wagner* de 1938 en español: ley nacional de relaciones laborales la cual en sus artículo 8 y 9 garantiza el derecho de todo trabajador de asociarse libremente e igualmente prohíbe al patrono interferir en dichas organizaciones sindicales, no obstante, esta ley solo garantiza el derecho de asociación y huelga para los trabajadores del sector privado, excluyendo a los trabajadores estatales, a los trabajadores agrícolas y los domésticos.

Sin embargo en Estados Unidos no están ratificados los convenios 87 y 98 y teniendo en cuenta la tradición jurídica de esta nación (*common law*) las leyes varían

según el estado, permitiendo incluso en algunos casos que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo en cualquier momento y sin justa causa. No obstante, la NRLA es una ley federal, razón por la cual prima sobre las leyes locales y las deja sin efecto cuando las primeras contradicen la segunda.

Según informe de diferentes Organizaciones no Gubernamentales, la situación en materia de libertad sindical es negativa en la primera potencia mundial, toda vez que los empleadores tienen derecho a celebrar reuniones donde manifiesten sus puntos de vista durante la campaña sindical (entiéndase paralelamente a las asambleas de los sindicatos), así mismo se destaca que los guardias encargados del control y seguridad así como los controladores de los aeropuertos no tienen derecho de asociación sindical en base a la nueva política estatal en materia de seguridad nacional la cual ha sido montada por los estados Unidos en la llamada guerra contra el terrorismo. Dicha situación fue plasmada en una queja enviada por la Federación Estadounidense de Empleados del Gobierno (AFGE) en el año 2006 ante la O.I.T la cual manifestó su preocupación y le indicó a los estados unidos que debía permitirles el derecho de asociación toda vez que ellos no hacían parte de las fuerzas militares de estados unidos, Sin embargo El estado respondió que dicha restricción hacía parte de la política de lucha contra terrorismo y era necesario que dichos funcionarios hicieran parte la administración nacional no tenían cierto derecho por cuestiones de “seguridad”

La ONG *American Rights at Work* ha denunciado varias prácticas antisindicales entre las que tenemos: la amenaza del empleador de trasladar una planta en caso de que los trabajadores lleguen a obtener sus peticiones, la negación del derecho de negociación

colectiva y huelga para los empleados públicos es decir que para ellos no es posible negociar sus salarios y prestaciones sociales, así mismo los trabajadores pueden sustituir a los empleados que se encuentren en huelga de manera permanente quienes pueden votar una descertificación mediante la cual el sindicato podría perder su representación.

4.3.5 méxico y argentina.

Preocupa la situación en países como Argentina en el cual se viola el convenio 87 ya que para que un sindicato tenga personería jurídica debe ser inscrito ante el gobierno y ser reconocido por este, en México las organizaciones sindicales denuncian la Inexistencia de la libertad sindical en vista de los contratos de protección laboral y la explotación laboral de empresas como “*Wal Mart*” *dichos contratos son celebrados entre una empresa y un sindicato de papel, en el cual los empleadores pueden no pagar prestaciones sociales a sus trabajadores.*

4.3.6 En síntesis

En materia de libertad sindical, todos los países presentan denuncias y quejas ante la O.I.T y desafortunadamente se puede verificar que los convenios de la O.I.T no son aplicados de alguna manera.

Causa extrañeza que por ejemplo Estados Unidos exige la aplicación de convenios de la O.I.T a Colombia y la protección a sindicalistas cuando ese país no ha ratificado ningún convenio de sobre derechos sindicales

Los países con economía fuerte (llamados potencias mundiales) presentan un problema que no tiene los países en vía de desarrollo y es la llegada de inmigrantes ilegales que buscan trabajo y un futuro mejor, dicha situación plantea un desafío en el sentido de garantizar los derechos a personas que no son residentes ni tiene permiso para estar en estos países, pero que están trabajando y en dado caso se quieren sindicalizar. En estos casos países como España la ley orgánica 8 de 2000 establecía que el derecho de sindicalizarse cobijaba a todos los trabajadores que laboraran ese país pero, en países como Alemania y Estados Unidos para que las garantías sindicales amparen a los trabajadores extranjeros y puedan reclamar sus derechos éstos deben haber obtenido la ciudadanía o poseer permiso para trabajar en dicho país.

En estos casos analizados, también se pudo constatar que Colombia es el único país que presenta quejas ante la O.I.T por asesinato de sindicalistas, esta aunque ha disminuido se sigue presentando razón por la cual es una de las peores formas de transgresión a la libertad sindical.

Creemos que es importante que Estados Unidos Ratifique el Convenio 87 ya que este permite aplicarlo en todo el país ya que la NRLA presenta vacíos jurídicos que pueden ser suplidos por leyes locales las cuales pueden desfavorecer al trabajador. Por último tener en cuenta que estos estados restringen la libertad sindical para los empleados públicos, razón por la cual consideramos que estos estados deben tener en

cuenta mecanismos que permitan la negociación colectiva en la administración publica en `pro de la garantía de los derechos de todos los trabajadores. Las situaciones descritas anteriormente se reflejan en la siguiente tabla:

Tabla 2. Aspectos generales de la libertad sindical en los países de Colombia, Francia, España, Alemania y Estados Unidos (continua).

PAIS	CONVENIOS RATIFICADOS	PROTECCION A LA LIBERTAD SINDICAL	FORMAS DE VULNERACION A LA LIBERTAD SINDICAL
Colombia	Convenios 11, 87, 98, 151 y 154	Se hace a través de los fallos de la corte constitucional, de las recomendaciones de la O.I.T	a) Asesinato de sindicalistas. b) Intervencionismo de estado en los sindicatos. c) Indirectamente la contratación a término fijo d) Discriminación antisindical. e) Beneficios económicos para las personas que se desafilien al sindicato (caso Leonisa).
México	Convenios 11 y 87 de la O.I.T	La constitución política de los estados Unidos Mexicanos de 1917 en su artículo 9 consagra los derechos Fundamentales de asociación y de reunión.	La libertad mexicana se ve coartada por casos de corrupción de sindicatos, de sindicatos de papel en los cuales el trabajador muchas veces no conoce ni los estatutos ni los representantes de los mismos. Se ha desarrollado una práctica conocida como los contratos de protección (conocidos en Colombia como contratos sindicales) en los cuales el patrono puede vulnerar los derechos de todos los trabajadores, no pagarles seguridad social y despedirlos

			en cualquier momento bajo la complicidad del sindicato. Es por esto que muchas organizaciones de derecho humanos han manifestado ante la O.I.T que en México no existe la Libertad sindical ya que la ley federal del trabajo de 1970 no es garantista de dicha libertad.
Alemania	Convenios 11 y 87 de la O.I.T	En Alemania existe la Federación alemana de sindicatos (DGB) es la central sindical Única de este país y es la encargada de presentar las quejas ante la O.I.T y de agrupar los sindicatos de dicho país representándolo en caso de huelga de los trabajadores.	Como toda potencia, afronta el problema de los trabajadores indocumentados e ilegales los cuales trabajan en condiciones que no son favorables para su salud y bienestar, igualmente el hecho de ser ilegales complica su derecho a formar y afiliarse a un sindicato. Los trabajadores públicos no tiene derecho a huelga presten o no servicios públicos e igualmente el sindicato de trabajadores libres F.A.U no está afiliado a la DGB e igualmente fue disuelto por de un tribunal alemán, razón por la cual podría existir injerencia en la libertad sindical y en la autonomía de un sindicato ya que se supone que este es el que decide si afiliarse o no a una determinada confederación.
España	Convenios 11,87, 151,154	Artículo 28 numerales 1 y 2 de la constitución española de 1978, Existe la ley orgánica 11 de 1985 de libertad sindical en la cual se destaca la protección o tutela a los sindicalistas, así como las acciones judiciales que se pueden interponer cuando se obstruya la libertad sindical.	a)La principal práctica anti-sindical se refleja en la situación de los trabajadores inmigrantes ilegales. a) La ley orgánica 8 de 2000 modificó aspectos de la ley 4 de 1999 y de la ley orgánica 11 de 1985 ya que limita los derechos de huelga y asociación sindical para inmigrantes legales
Estados Unidos	No ha ratificado ningún convenio de derecho sindical de la O.I.T	La NLRA que es la ley federal de relaciones laborales, es la encargada de verificar las garantías de los sindicatos en USA, en ese país los trabajadores del sector privado tiene derecho a unirse en sindicatos y	No está garantizada la libertad sindical, en vista a que la NLRA permite prácticas antisindicales, También se destaca que ese país no ha ratificado ninguno de los convenio relativos a la libertad sindical, razón por la cual no está obligado sino a lo que establece la

tiene derecho a la Huelga	ley llegándose a vulnerar los derechos de los trabajadores en algunos estados en los cuales la NRLA presente vacíos jurídicos.
---------------------------	--

5. Discusión de Resultados. (Conclusiones)

En esta parte se indicaran las conclusiones del trabajo teniendo en cuenta lo encontrado en las jurisprudencias de la Corte Constitucional analizadas sobre la situación de libertad sindical en los países comparados para culminar con una visión general del ejercicio de la libertad sindical en Colombia.

El concepto de libertad sindical está desarrollado en Colombia por vía jurisprudencial en los pronunciamientos de la corte constitucional quien ha indicado que esta libertad es la facultad de toda persona para afiliarse en grupos permanentes que luchan por la defensa de sus intereses, en palabras de la corte constitucional la libertad sindical incluye: “I) el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones; II)

la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado; III) el poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador conforme al inciso 2 del art. 39; IV) La facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación; V) la garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial; VI) el derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales; VII) la inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical”.

Es así como el derecho de asociación subyace el ejercicio de la libertad sindical el cual, se configura verdaderamente cuando los trabajadores pueden expresar su

inconformidad respecto de temas y situaciones que puedan ocasionar daño o afectar su esfera social respecto de todas aquellas circunstancias relacionadas con el libre ejercicio de sus derechos, en donde precisamente la Constitución política de 1991, por medio de un estado social de derecho, democrático, participativo y pluralista, fundado en el respeto de la dignidad humana, el trabajo, etc. en prevalencia del interés general, es garantista de la plena protección de los derechos a todos los habitantes de su territorio.

En ese orden de ideas, dentro los fines esenciales del estado, esta garantizar aquellos derechos y deberes consagrados en la constitución y facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, afectación que se presenta de diversas maneras, y es por eso que las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas en Colombia, como ya se dijo, sus derechos y libertades.

Es por eso, que del análisis puntual de la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana, nos permite evidenciar por un parte:

1. En Colombia el Derecho de Asociación sindical es un derecho fundamental, que nace de la libertad de Asociación, siendo voluntario y libre su ejercicio al surgir de la autonomía de los trabajadores que se reúnen con el propósito de ejercer este derecho, frente a situaciones que afectan aspectos sociales y económicos.

2. Conforme a la reglamentación Internacional de la OIT, está por medio de

sus convenios ha dado las pautas para que los estados miembros, especialmente en materia sobre libertad sindical, regulen su ordenamiento interno en pro de mecanismos que hagan efectiva dicha protección.

3. Por medio de los fallos, la corte ha pretendido garantizar la efectiva prestación de sus funciones en aras de proteger todas aquellas garantías que, con la entrada en vigencia de la Constitución del 91, dio un vuelco general a lo establecido por la constitución del 86, donde se empezó a evidenciar la protección de garantías constitucionales, siendo para nuestro análisis, lo referente a la protección de la libertad sindical, que por medio de acciones de inconstitucionalidad, el ordenamiento interno ha sido objeto de reformas sustanciales a favor de convertir la legislación laboral, cada vez más proteccionista del derecho de asociación sindical donde no se restrinja su libre ejercicio y goce, constitucionalmente contemplado.

4. De igual forma, ante la presencia de esta normatividad internacional, se pudo evidenciar como la corte al proferir sus fallos, aplica esta reglamentación en casos específicos y en base a ella fundamenta sus decisiones, tomando y aplicando lo establecido de manera general tanto en convenios o recomendaciones para proteger derechos o restringir acciones y realizar la protección necesaria.

5. En lo concerniente a la Huelga, derecho que se relaciona intrínsecamente con el derecho de asociación, es el mecanismo por medio del cual se expresa la inconformidad por parte de los trabajadores, donde solo se limita solo en la medida que no es aplicable por aquellos trabajadores que se empleen en empresas que prestan

servicios públicos esenciales, debido al predominio del interés general de los usuarios de estos, de ninguna manera negando lo estipulado en normas internacionales.

De igual forma, se pudo evidenciar que la protección que dice predicar la normatividad nacional, no alcanza a cubrir y proteger todas las circunstancias y casos que se presenten ya que:

El estado, aunque ha avanzado en materia normativa buscando protección a la libertad sindical, se mantiene una indebida injerencia en la formación y ejercicio de los sindicatos que se supone que es la ley la que debe evitar tal injerencia. El estado colombiano ha atendido a las diversas recomendaciones de la O.I.T, se destaca por ser uno de los países del mundo que más convenios ha ratificado sobre derecho laboral y uno de los pocos que ha ratificado todos los convenios sobre derecho sindical. Sin embargo causa extrañeza que el código sustantivo del trabajo tenía notables diferencias con las leyes 26 y 27 de 1976 y que solo hasta después de 1991 se lograra dar primacía a dichos convenios.

En este momento se puede decir que de manera general han sido retiradas varias disposiciones que eran contrariamente abiertas a la libertad sindical, no obstante actualmente si bien las violaciones a los convenios por vía legislativa son escasos, las transgresiones de dichos convenios de manera indirecta son abundantes. Dicha vulneración de manera indirecta se manifiesta en las nuevas formas de contratación ya que actualmente la mayoría de empresas en nuestro país contratan a término fijo, razón por la cual una persona no va a poder formar parte del sindicato y mucho menos fundarlo, en razón a que vencido el termino del contrato estarán por fuera de la empresa

y muy probablemente los patrones no contrataran de nuevo a unas personas que hayan podido fundar un sindicato.

Otro de los problemas con la utilización del modelo de los contratos a término fijo es en casos como el de LEONISA en los cuales el empleador mejora las condiciones de trabajo de los trabajadores que no están afiliados al sindicato con el fin de que los que si estén afiliados lo abandonen y por ende la organización sindical no pueda tener el número mínimo de afiliados que exige la ley para su funcionamiento.

El CST no es garantista de la libertad sindical: En 1976 fueron expedidas las leyes 26 y 27 las cuales adoptaban como legislación permanente los convenios 87 y 96 de la O.I.T, para ese año muchas de las disposiciones de ese código resultaban contrarias a dichos convenios pero sin embargo continuaron vigentes hasta que empezó a pronunciarse la Corte Constitucional en ese asunto.

El código Sustantivo del trabajo contenía disposiciones completamente contrarias a los principios de la libertad sindical tales como la declaratoria de ilegalidad de paros por parte del Ministerio de la protección social, o el otorgamiento de personería jurídica por vía administrativa o la prohibición de pertenecer a más de un sindicato entre otras, etc.

Sin embargo La corte Constitucional ha jugado un papel importante, la corte constitucional ha jugado un papel muy importante en el desarrollo de la libertad sindical, recordemos que fue este tribunal el primer órgano del país en hacer mención a este tema, en definir la libertad sindical, en enunciarla como un derecho constitucional fundamental que se deriva del derecho de asociación e igualmente fue quien le dio las principales características del mismo, igualmente a partir de la constitución de 1991 en

su artículo 53 se elevaron a rango constitucional los tratados internacionales sobre derecho laboral, razón por la cual las demandas de inexequibilidad se podían ejercer por violación directa de la constitución y de los convenios de la O.I.T, es decir, que el virtud del artículo 53 de la C.P los convenios sobre derecho sindical priman sobre las leyes dándole prevalencia a aquellos cuando las normas le son contrarias.

Con base los artículos 53 y 93 de la constitución política es que en Colombia la corte constitucional puede aplicar los convenios relativos a la libertad sindical aún por encima de la legislación cuando esta le sea contraria convirtiendo a ese tribunal en garantista de dichas libertades, Dándole la importancia debida a la O.I.T para que sus convenios no queden convertidos en letra muerta, en el siguiente cuadro se refleja la aplicación de los convenios de la O.I.T en materia de Libertad sindical:

Tabla 3. *Aplicación de los convenios de la O.I.T en los fallos de la Corte Constitucional. (continua)*

APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA O.I.T EN LOS FALLOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.		
Situación Anterior	Convenio aplicado y sentencia	Situación Actual
Articulo 360 C.S.T “Prohibición de una persona de pertenecer a dos sindicatos a la vez	Artículo 2 y 3 convenio 87 de la O.I.T. C-797/00	En Colombia actualmente una persona puede Pertenecer a varios sindicatos simultáneamente.

Artículo 390 C.S.T “El período de las directivas sindicales no puede ser menor de seis meses, con excepción de la directiva provisional, cuyo mandato no puede prolongarse por más de treinta (30) días, contados desde la publicación oficial del reconocimiento de la personería jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para el período reglamentario”	Artículo 3 convenio 87 O.I.T C-797/00	Los periodos de las directivas son potestad exclusiva del sindicato que es quien lo determina en sus estatutos.
Artículo 376 parágrafo 1 C.S.T: Cuando en el conflicto colectivo esté comprometido un sindicato de industria o gremial que agrupe más de la mitad de los trabajadores de la empresa, éstos integrarán la asamblea para adoptar pliegos de peticiones, designar negociadores y asesores y optar por la declaratoria de huelga o someter el conflicto a la decisión arbitral	Artículo 39 Constitución Política y artículo 3 parte 1 Convenio 87 O.I.T y C-797/00	Corresponde a las organizaciones sindicales en forma autónoma definir lo relativo a la representación en caso de existir un conflicto colectivo donde estén involucrados varios Sindicatos que agrupen a todos los trabajadores.
Artículo 404 CST: La liquidación debe ser sometida a la aprobación del juez que la haya ordenado, y en los demás casos, a la del <i>Departamento nacional de super vigilancia Sindical</i> debiendo expedir el finiquito al Liquidador, cuando sea el caso.	Artículo 4 convenio 87 O.I.T y artículo 39 constitución Política de Colombia C-797/00	La liquidación del sindicato que se realice por vía judicial debe ser aprobada por el juez la haya ordenado, pero en los casos en que la liquidación haya sido aprobada por el sindicato NO se necesita autorización de ninguna entidad u organismo Estatal.

APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA O.I.T EN LOS FALLOS DE LA CORTE
CONSTITUCIONAL.

<i>Situación Anterior</i>	Convenio aplicado y Sentencia.	Situación Actual.
Artículo 357 CST: En una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de base. Si por cualquier motivo llegaren a coexistir subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir al personal de los	Artículo 2 convenio 87 O.I.T que establece que los trabajadores sin limitación alguna tienen derecho a constituir las asociaciones sindicales que consideren pertinentes C-567/00	En Colombia pueden coexistir la cantidad de sindicatos de base que los trabajadores deseen siempre y cuando cumplan con el número mínimo de afiliados, igualmente cuando coexiste un sindicato de base y uno gremial la

demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

representación sindical está en cabeza **de todos los sindicatos**

Artículo 366 CST Tramitación:
4.Son causales para negar la inscripción únicamente las siguientes:
a)Cuando los estatutos de la organización sindical sean contrarios a la constitución nacional, la ley o las buenas costumbres

Artículo 4 del convenio 87 O.I.T Artículo que dice: “Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”.C-567/00

Actualmente las únicas causales Validas para negar la inscripción en el registro Sindical son la contrariedad de los estatutos con la Constitución y la Ley y cuando el sindicato se constituya con un número de miembros inferior al exigido por la ley.

Articulo 362 CST: *Delegados del sindicato para negociar* 2) Tales delegados deben ser mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis (6) meses, tratándose de negociaciones colectivas de sindicatos de empresa. En los demás casos el delegado deberá ser trabajador del gremio o de la industria o rama de la actividad económica respectivamente según el caso.

Convenios 87 y 98 de la O.I.T, cabe aclarar que este artículo en su versión original había sido declarado inexecutable por la corte constitucional, sin embargo el artículo 16 de la ley 584 de 2000 lo volvió a incluir en el código sustantivo del trabajo casi de manera idéntica C-617/08.

Al momento de elegir los delegados para la etapa de arreglo directo éstos pueden ser designados por el sindicato de la manera que la organización sindical quiera, no tiene que ser trabajadores de la empresa ni mayores de edad ni pertenecientes al gremio, el sindicato autónomamente tiene el derecho de escoger los negociadores que quiera y que cumplan las calidades que el sindicato considere pertinentes.

APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA O.I.T. EN LOS FALLOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Situación Anterior	Convenio aplicado y Sentencia.	Situación Actual.
Artículo 363 C.S.T: Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente.	Artículos 7 y 8 del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, convenio 151 y artículo 4 y 39 de la constitución política. Sentencia C-734 de 2008	Una vez constituido el sindicato, este debe informarle al empleador y al ministerio de protección social, con el fin de hacer pública su constitución ya que con el hecho de su fundación adquirió personería jurídica automática

Artículo 370 CST: Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez ni comenzará a regir, mientras no se efectúe su depósito por parte de la organización sindical, ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Convenio 87 de la O.I.T C-465/08

El depósito de la modificación de los estatutos cumple funciones de PUBLICIDAD, No se autoriza al ministerio a realizar un control previo sobre el contenido de la reforma La expresión validez es inexequible.

APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA O.I.T EN LOS FALLOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Situación Anterior Convenio aplicado y Situación Actual.

Sentencia.

Artículo 426. CST : No gozan de fuero sindical:

1. Los trabajadores que sean empleados públicos de acuerdo con el artículo 5° del Código de Régimen Político y Municipal;

2. Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo."

Convenio 87 y Convenio 98 de la O.I.T C-593/93

Los Empleados públicos y los trabajadores particulares que desempeñen funciones de dirección manejo y confianza pueden tener fuero sindical.

Artículo 430. Prohibición de huelga en los servicios públicos.

De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos.

Constituyen, por tanto, servicio público, entre otras, las siguientes actividades:

e) Las plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados.

No se hace alusión directa a los convenios de la O.I.T Sentencia C-075/97

En este caso, está prohibida la huelga en servicios públicos esenciales mientras en legislador regule qué se entiende por servicio esencial.

El derecho a la huelga no es un derecho fundamental, porque para su ejercicio se requiere representación legal.

El derecho a la huelga se puede tutelar cuando este en conexidad con el derecho al trabajo y al de asociación

El derecho a la huelga solo se prohíbe para servicios públicos esenciales DEFINIDOS POR EL LEGISLADOR sentencia C-432 de 1996.

APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA O.I.T EN LOS FALLOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Situación Anterior	Convenio Sentencia.	aplicado y Situación Actual.
Artículo 416 C.S.T. Limitación de las funciones: Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliego de peticiones ni celebrar convenciones colectivas	Convenios 151 y 154 de la OIT	De conformidad con los Convenios 151 y 154 de la OIT las organizaciones sindicales de empleados públicos podrán acudir a otros medios que garanticen la concertación en las condiciones de trabajo, a partir de la solicitud que al respecto formulen estos sindicatos, mientras el Congreso de la República regule el procedimiento para el efecto.
Artículo 422 C.S.T: Junta directiva. Para ser miembro del Comité ejecutivo y/o la junta directiva de una organización de segundo o tercer grado, además de las condiciones que se exijan en los estatutos, se debe ser miembro activo de una de las organizaciones afiliadas; la falta de esta condición invalida la elección. En ningún caso el comité ejecutivo y/o la junta directiva podrán estar conformada en su mayoría por personas extranjeras.	Artículo 2 Convenio 87 de la O.I.T, facultad del sindicato de elegir a sus representantes. C-311/07 Convenio 97 sobre trabajadores migrantes artículo 6	Las juntas directivas del sindicato y del comité ejecutivo pueden ser conformadas por personas de cualquier nacionalidad.
Artículo 448 C.S.T: funciones de las autoridades. (...) Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá ordenar que el diferendo se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento, en cuyo caso los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.	Artículo 3 convenio 87 O.I.T el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT, y el artículo 5 del Convenio 154 de la OIT que ordena que se deberán adoptar medidas adecuadas para fomentar la negociación colectiva y que dichas medidas se estarán Dirigidas a posibilitar la negociación colectiva a todos los empleadores categorías de trabajadores de todas las actividades económicas de que trata dicho Convenio. Sentencia C-858 de 2008	Cuando la huelga se prolongue por más de 60 días sin que las partes encuentren una fórmula de solución se deben promover mecanismos alternos de solución de conflictos antes de ir a un tribunal de arbitramento. Actualmente se aplica lo estipulado en el artículo 1 de la ley 1210 de 2008 ya que el empleador y los trabajadores podrán intentar cualquier medio de conciliación o de amigable composición, igualmente intervendrá a oficio o a petición de partes una subcomisión de políticas salariales, i pasados 5 días y no es posible llegar a un acuerdo las partes le podrán solicitar al ministerio de protección social La conformación de un tribunal de Arbitramento.

En lo que concierne a Colombia frente a la organización Internacional del trabajo, tiene variadas quejas por parte de los sindicatos, los cuales han recurrido, ministerio de relaciones exteriores (2010) „“ante el comité de libertad sindical de este organismo, para tramitar las quejas pertinentes por incumplimiento de normas, donde la comisión de aplicación de normas les brinda a los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores, un espacio para analizar conjuntamente la manera en que los estados dan cumplimiento a sus obligaciones normativas y a aquellas derivadas de los Convenios ratificados””, de lo cual se puede concluir lo siguiente:

Por un lado:

1. Que ante las variadas quejas presentadas de Colombia a la OIT, este estado fue excluido de la lista de países para revisión, tras examinar el informe de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, en el cual Colombia fue calificado como país en progreso, pues como ya se mencionó anteriormente, se ha venido dando una mejoría en cuanto a la transformación de su legislación laboral.
2. En cuanto a esta comisión de expertos, esta expresó satisfacción por las medidas adoptadas por el gobierno colombiano para dar cumplimiento a los convenios 87, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, convenio 98, sobre el derecho de asociación y negociación colectiva y convenio 154 sobre negociación colectiva.

3. En cuanto a la persecución de líderes sindicales, a Colombia le fue otorgado reconocimiento por la comisión de expertos, debido a los esfuerzos realizados y a los logros alcanzados por Colombia, en materia de lucha contra la impunidad en casos de violencia contra sindicalistas, protección de sindicalistas, desarrollos legislativos y fortalecimiento de los espacios de diálogo social.

4. Que sin desconocer los retos que aún persisten, Colombia ha demostrado voluntad política, y ha aceptó la visita de una Misión Tripartita de Alto Nivel, para que se le presenten los adelantados en el cumplimiento de las recomendaciones y conclusiones de los órganos de control de la OIT.

Igualmente es importante tener en cuenta que:

5. El ejercicio del derecho de asociación y la libertad sindical pasan por una crisis, según Rodríguez Ortega (2009) „Como resultado de la combinación de múltiples factores entre ellos los métodos de lucha y los cambios que ha sufrido el entorno económico mundial. Se observa un descenso o una baja casi generalizada de los efectivos sindicales, no solo en Colombia sino en la mayor parte de los países de América Latina, donde se evidencia que el protagonismo de los sindicatos va disminuyendo y se hace más palpable una crisis de credibilidad sindical, junto con una notable desmovilización de los trabajadores, en razón de la amenaza del desempleo y de la ofensiva patronal por efectos de la competitividad““.

6. De otro lado, Según la queja el sindicato de trabajadores del sistema agroalimentario SINATRINAL (2008) „El estado colombiano no ha logrado darle a sus habitantes, las garantías necesarias para ejercer sus derechos humanos, lo

Actual también es aplicable en tratándose de personas que pretenden ejercer una actividad sindical en representación de los trabajadores Colombianos, en donde según lo define la escuela nacional sindical „En Colombia las actividades asociadas con la exigibilidad sindical y la defensa de los derechos humanos, principalmente se han considerado como una amenaza para la seguridad del estado , de tal forma quienes la ejercen se han convertido en blancos de inteligencia o victimas de diferentes formas de agresión” y de otro lado, amnistía internacional ha indicado que „con frecuencia es imposible determinar la motivación subyacente a las amenazas de muerte y homicidios de sindicalistas. En el conflicto armado colombiano se han convertido sindicalistas en el objeto de abusos de derechos humanos debido a su filiación política u a otros factores ajenos a la actividad sindical, Sin embargo un gran porcentaje, de que un gran porcentaje de los abusos contra los derechos humanos sufridos por los sindicalistas debido a su trabajo o derechos socioeconómicos” por lo tanto es un hecho notorio que el libre ejercicio de la libertad sindical y la lucha de los trabajadores son actividades reprimidas principalmente desde el estado y sujetas a la vulneración de los derechos humanos para quienes los ejercen.

La libertad sindical en Colombia pasó de ser un derecho constitucional fundamental garantizado por múltiples estatutos internacionales de derechos humanos, a símbolos de luchas de la humanidad por el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores en el mundo”.

Referencias

- Amado, G & Cedil R.M, (2005). Historia Oral del Sindicalismo en Santander Colección Temas y autores Regionales Universidad Industrial de Santander Bucaramanga 1 edición.
- Araujo, J. (2002). Sentencia No. C – 201 de 2002 de la Corte Constitucional de Colombia, 19 de marzo de 2002 Bogotá D.C.
- Araujo, J. (2008). Sentencia C- 466 de 2008 de la Corte Constitucional de Colombia, 14 de mayo de 2008 Bogotá D.C.
- Arroyo M, (2002). Un hito de la legislación laboral Estadounidense: la ley nacional de relaciones laborales o ley Wagner (1935) Espacio, Tiempo y Forma, Serie V Contemporánea, t. 15.
- Constitución Política de Colombia (1886). Artículos 46 y 47. Promulgada el 04 de Agosto de 1886. Constitución Política de Colombia de 1991, publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 del 20 de julio de 1991 53 inciso 3.
- Barrera, A. (2000). Sentencia No. C – 1369 de 2000 de la Corte Constitucional de Colombia, 11 de octubre de 2000 Bogotá D.C.
- Barrera, A. (2002). Sentencia No. C – 797 de 2002 de la Corte Constitucional de Colombia, 29 de Junio de 2002 Bogotá D.C.
- Beltrán, A. (2003). Sentencia No. C – 902 de 2003 de la Corte Constitucional de Colombia, 7 de octubre de 2003 Bogotá D.C.

Beltrán, A. (2005). Sentencia No. C – 1234 de 2005 de la Corte Constitucional de Colombia, 29 de noviembre de 2005 Bogotá D.C.

Beltrán, A. (2000). Sentencia No. C – 567 de 2000 de la Corte Constitucional de Colombia, 17 de mayo de 2000 Bogotá D.C.

Cepeda, M. (2008). Sentencia C- 465 de 2008 de la Corte Constitucional de Colombia, 14 de mayo de 2008 Bogotá D.C.

Corte Constitucional de Colombia, (2007). Sentencia No. C – 311 de 2007, 03 de mayo de 2007 Bogotá D.C.

Corte Constitucional de Colombia, (2008). Sentencia No. C – 621 de 2008, 25 de junio de 2008 Bogotá D.C.

Corte Constitucional de Colombia, (2008). Sentencia No. C – 858 de 2008, 03 de septiembre de 2008 Bogotá D.C.

Corte Constitucional de Colombia, (2008). Sentencia No. C- 617 de 2008, 25 de junio de 2008 Bogotá D.C.

Corte Constitucional de Colombia, (1993). Sentencia No. C – 593 de 1993, 14 de diciembre de 1993 Bogotá D.C.

Corte Constitucional de Colombia, (2008). Sentencia No. C -734 de 2008, 23 de julio de 2008.

Corte Constitucional de Colombia, (1997). Sentencia No. C – 075 de 1997, 20 de febrero de 1997 Bogotá D.C.

Corte Constitucional de Colombia, (1998). Sentencia No. C – 662 de 1998, 12 de febrero de 1998 Bogotá D.C.

Corte Constitucional de Colombia, (2000). Sentencia No. C – 1491 de 2000, 02 de noviembre de 2000 Bogotá D.C.

Ley 26 de 1976. Por medio de la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, adoptado por la Trigésimaprimer Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948. Promulgada el 27 de Septiembre de 1976. En el Diario Oficial No. 34642.

Ley 27 de 1976. Por medio de la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949). Promulgada el 27 de Febrero de 1976. En el Diario Oficial No. 34642.

Ley 410 de 1997. Por medio de la cual se aprueba el convenio 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de normas internacionales del trabajo adoptadas en la 61ª reunión de la Organización internacional del trabajo Ginebra 1976 expedida por el congreso de la república diario oficial 43.166 de 5 de noviembre de 1997.

Ley 411 de 1997. Por medio de la cual se aprueba el convenio 151 sobre la “protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública” adoptado en la 64

reunión de la confederación internacional de la confederación del trabajo, Ginebra 1978 expedida por el congreso de la república diario Oficial No. 43.168, de 7 de noviembre de 1997.

Ley 524 de 1999. Por medio de la cual se aprueba el "convenio número ciento cincuenta y cuatro (154) sobre el fomento de la negociación colectiva", adoptado en la sexagésima séptima (67) reunión de la conferencia general de la organización internacional del trabajo, ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981). Expedida por el congreso de la República Diario oficial No 43.670, de 18 de agosto de 1999.

Navarrete, M. (1992). Sindicalismo regional ¿hacia dónde? *Una lectura crítica desde lo popular* Bogotá Editorial FUNPROCEP.

Observatorio tierra y derecho, (2009). Informe de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones O.I.T., recuperado el 01 Julio de 2015 de la página web <http://www.observatoriotierras.info/node/1804>

Organización Internacional del Trabajo, (s.f.). Orígenes e Historia de la OIT, recuperado el 20 de Junio de 2015 de la página web OIT <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>.

Organización Internacional del Trabajo, (s.f.) Informe del comité de libertad sindical de la OIT pone en relieve grandes Violaciones de los derechos sindicales en Colombia Nigeria y Sudan, recuperado el 22 Febrero de 2011 de la de la página web <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Ostau de L & Niño Ch. (2010). Aplicación de los convenios de la OIT en materia de derecho de asociación sindical y negociación colectiva en las *decisiones de los jueces laborales en Colombia* Universidad libre Bogotá Colombia.

Presidencia de la Republica, (1944). Decreto 2350 de 1944 por medio del cual se dictan algunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo, recuperado el 27 de Junio del año 2015 de la página web de Lex Base <http://www.lexbasecolombia.net/decretos/1944/d2350de1944.htm>

Segrera A & Torres M (2005) Alcances del derecho de asociación en Colombia a Partir de los fallos de la corte Constitucional colombiana con base en la influencia de los Organismos internacionales Sobre la materia Revista de Derecho Universidad del Norte edición 23 pág. 171-212

Tarsicio, M (2010). Gobierno de Colombia aceptó sanción de la O.I.T., recuperado el 10 de Julio de 2015 de la página web <http://alainet.org/active/38780&lang=es> .