

LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL COMO FUENTE DIRECTA DEL
DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

DIEGO ANDRÉS MARTÍN GRANADOS
JORGE ORLANDO SALAZAR CAICEDO

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS DE AQUINO
FACULTAD DE DERECHO
BOGOTÁ D.C.
2014

LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL COMO FUENTE DIRECTA DEL
DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

DIEGO ANDRÉS MARTÍN GRANADOS
JORGE ORLANDO SALAZAR CAICEDO

Monografía de Grado: “La Jurisprudencia Constitucional Como Fuente Directa Del
Derecho A La Libertad Sindical”

Asesor del Proyecto: Juan Pablo Orjuela. (Abogado Docente de la Universidad Santo
Tomás de Aquino, Bogotá D.C.)

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS DE AQUINO
FACULTAD DE DERECHO
BOGOTÁ D.C.
2014

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

1. EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL DENTRO DEL MARCO JURIDICO COLOMBIANO.

1.1. Marco Legal del Derecho a la Libertad Sindical en Colombia.

1.2. La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y los Tratados y Convenios Internacionales.

1.3. Tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia sobre el Derecho a la Libertad Sindical.

1.4. Desarrollo jurisprudencial por parte de la Corte Constitucional respecto al Derecho a la Libertad Sindical.

2. DESARROLLO TEÓRICO QUE SUSTENTAN EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL.

2.1. Estado Social de Derecho.

2.2. Bloque de Constitucionalidad.

2.3. Jurisprudencia como fuente del Derecho Laboral Colectivo.

3. CONCLUSIONES

Bibliografía

INTRODUCCION

Colombia como Estado Social de Derecho, cuenta con un sistema jurídico conformado actualmente por la Constitución Política de Colombia de 1991, los tratados internacionales, leyes, decretos y demás normas; por lo cual es de suponer, que las relaciones colectivas de orden laboral encuentran todo su sustento en este marco jurídico, sin embargo, debido a la dinámica social que rige el mundo, surgen cambios acelerados no solo en la tecnología, sino en la economía, en la política, en los valores etc., generándose la necesidad de actualizar las leyes en todos sus ramas, no siendo el derecho laboral colectivo una excepción a este cambio.

Desde el surgimiento del derecho laboral en Colombia, ha existido una transformación legislativa constante, atendiendo los cambios sociales que se han venido generando, algunos de estos se han presentado en instancias constitucionales y otros tantos, se han postulado por medio de modificaciones legislativas; reformas que se han manifestado bajo la expedición de normas por parte del Congreso y por ratificación legal de Convenios y/o Tratados Internacionales, los cuales, que hacen parte del bloque de constitucionalidad y por consiguiente de la Constitución Política de Colombia.

Al hacer un estudio más profundo del Derecho Laboral, vemos que si bien es cierto, el derecho laboral colectivo tiene su fundamentación en las leyes, la constitución política y en diferentes tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia; las leyes de mayor aplicación e importancia en esta materia, se ven afectadas, modificadas o eliminadas por la jurisprudencia. Al enfatizar en el tema que nos ocupa, se hace evidente la

intervención de las altas cortes, con el fin de hacer una óptima regulación del derecho laboral colectivo, es decir, injiere en la creación, análisis, revisión y emisión de conceptos, sobre una regulación existente, por medio de la vía jurisprudencial. Esta inserción de las altas cortes, es considerada un atributo esencial en el mundo jurídico, ya que permite, no solo el desglose de normas conflictivas o la armonización entre mandatos legales, sino que además, permite llenar los vacíos legales que se encuentren en el sistema jurídico, bien sea por el silencio del legislador al momento de crear la norma, la imprevisión del resultado al momento de aplicar la norma, el cual termina siendo contradictorio a la filosofía de la misma, o simplemente por ser un nuevo hecho que anteriormente no había sido regulado; lo anterior atiende a la actividad diaria del derecho laboral colectivo y más aún, a la actual tendencia jurídica de la constitucionalización del derecho en cuanto a la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Adicionalmente y de una manera especial, en los últimos años el Derecho Laboral Colombiano ha tenido grandes modificaciones por medio de la jurisprudencia, de las sentencias o de los fallos proferidos por la Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral y el Consejo de Estado; por esta razón, nuestro estudio se centrará en determinar si la jurisprudencia se ha convertido en la principal fuente del derecho laboral, donde los demás jueces quedan sometidos al cumplimiento de estos fallos o si las sentencias emitidas por las Altas Cortes simplemente tienen un carácter auxiliar, que no obliga a los demás jueces al momento de proferir un veredicto.

Este estudio se iniciara con el análisis de las fuentes del derecho y posteriormente se centrará en las fuentes del derecho laboral colectivo, para finalmente enfatizar en el derecho

a la libertad sindical dentro del derecho laboral colectivo en Colombia, donde se entraran a observar si actualmente existe una regulación específica y el sentido de las decisiones emitidas por la Corte Constitucional sobre la materia, adicionalmente, como la jurisprudencia ha intervenido en la creación, modificación e implementación de este derecho y si la jurisprudencia emitida sobre este derecho tiene un carácter principal o auxiliar dentro de la legislación colombiana, para finalmente determinar, si se entiende como una fuente directa o indirecta del derecho laboral. De manera concreta lo que busca el siguiente trabajo, es determinar si ¿la jurisprudencia constitucional es la principal fuente del derecho de libertad sindical, o si por el contrario, las normas jurídicas siguen siendo la principal fuente de ello la norma jurídica?

Como hipótesis del anterior problema jurídico, se considera que la jurisprudencia constitucional a través de sus fallos y por falta de actualización normativa, se ha obligado a regular los elementos del derecho a la libertad sindical, regulando el tema como fuente principal.

De acuerdo a todo lo anterior, esta investigación se centra en verificar la actualidad jurídica del concepto del derecho a la libertad sindical, así como también, en hacer un estudio sobre la jurisprudencia Constitucional, que se ha generado referente al tema por parte de la corte constitucional; analizando todo el aspecto teórico de este derecho fundamental, para finalmente establecer, si la jurisprudencia constitucional es la fuente directa del derecho a la libertad sindical, la cual hace parte fundamental del derecho laboral colectivo.

Posteriormente a toda la investigación realizada, se encuentra que si bien es cierto, la jurisprudencia constitucional regula el derecho de la libertad sindical, esta también se encuentra apoyada en convenios internacionales ratificados por Colombia, y a su vez en la Constitución política de Colombia de 1991, sustento donde basa todas sus decisiones.

I. EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL DENTRO DEL MARCO JURIDICO COLOMBIANO

1.1. Marco legal del Derecho a la Libertad Sindical en Colombia.

El Derecho a la libertad sindical es entendida como la facultad que tienen las personas, ya sean trabajadores o empleadores, de formar sindicatos o confederaciones; que a su vez se encuentra sustentada en la constitución política (1991):

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

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión

No gozan del Derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.” (Art. 39)

El anterior artículo Constitucional, es considerado el pilar fundamental del derecho a la libertad sindical y debe ser aplicado de acuerdo a un sistema jurídico, donde debe lograrse una armonización con el artículo 1º de la Ley 584 de 2000, el cual modifico la Ley 50 de

1990 y que a su vez modificó el texto original del artículo 353 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual establece que:

“Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el Derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

Con lo anterior, podemos establecer que el sustento legal del Derecho a la libertad sindical, se encuentra respaldado dentro del ordenamiento jurídico colombiano, tanto en la Constitución Política, como en las normas anteriormente citadas, motivo por el cual, es necesario abordar otros elementos que pueden definir o regular el este derecho fundamental.

1.2. La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y los Tratados y Convenios Internacionales.

En la rama del Derecho Laboral, se encuentra como máxima autoridad internacional en materia de Derechos Laborales, la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), de la cual, Colombia hace parte desde 1919, ratificando actualmente 60 convenios internacionales, incluyendo los ocho Convenios relaciones, los cuales tratan sobre los cuatro principios contenidos en la Declaración de los Derechos Fundamentales del Trabajo de 1998.

Según **Guillermo Guerrero** (2011), la creación de la O.I.T. proviene de la firma por parte de Alemania y los países aliados del “Tratado de Versalles”, donde inicialmente se justificó su creación bajo los siguientes preceptos:

- 1- El trabajo no debe ser considerado como una mercancía o artículo de comercio.
- 2- Derecho de asociación para todos los fines.
- 3- Pago de un salario que asegure una calidad de vida.
- 4- Adopción de jornada de ocho horas.
- 5- Descanso semanal de 24 horas.
- 6- Supresión de trabajo infantil y continuidad de estudios en jóvenes trabajadores.
- 7- Salario igualitario sin distinción de sexo.
- 8- Trato económico equitativo para todos los trabajadores nacionales y extranjeros.
- 9- Obligación del estado de acoger un servicio de inspección donde participen las mujeres, con el fin de velar por la aplicación de las leyes y reglamentos.

Desde sus orígenes y hasta nuestros días, la O.I.T. es un ente tripartito, democrático y especializado que ha abogado a la internacionalización del Derecho al trabajo, teniendo como propósito principal, el reinado de la paz y el desarrollo social. De acuerdo con el profesor Lupo Hernández Rueda en su obra Manual de Derecho Dominicano (1976) la O.I.T. contiene las siguientes particularidades básicas:

- Organización Mundial: Pertenece a todas las naciones, sin ningún tipo de distinción.
- Organización Tripartita: Posee representantes obreros, patronales y gubernamentales.

- Organización Democrática: Las decisiones son tomadas teniendo en cuenta la decisión de las mayorías.
- Organización Especializada: Tiene finalidades y objetivos específicos.
- Miembro de una Familia de Organizaciones Internacionales: Es un organismo especializado de las Naciones Unidas desde 1946.
- Organización Imparcial: Representa los intereses antagónicos integrados en ella.
- Institución Organizada para la Paz y el Desarrollo Social: "... la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social..." (Preámbulo de Constitución de la O.I.T.)

Los acuerdos que la O.I.T. adopta se clasifican en tres: *resoluciones*, *recomendaciones* y *convenios*.

Las resoluciones son aquellas medidas que pretenden el mejoramiento y optimización interna del organismo que las expide; **las recomendaciones** son sugerencias que hace esta organización, encaminados a que los Estados las cumplan sin ningún tipo de obligatoriedad; y finalmente **los convenios** son los proyectos de tratados internacionales que se proponen para la aprobación y ratificación de los Estados miembros, con el fin de que estos últimos, sean quienes los conviertan en leyes nacionales. Los convenios poseen una fuerza vinculante, por tanto, los Estados deben adoptar todas las medidas para que estos convenios entren en vigencia en los países miembros.

Así mismo, **Las Convenciones de Viena de 1969 y 1986** define el concepto de tratado, de la siguiente manera:

“Se entiende por tratado un acuerdo internacional celebrado entre Estados y regido por el Derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos, y cualquiera que sea su denominación particular.” (1969)

Y posteriormente:

“1. Para los efectos de la presente Convención:

a) Se entiende por "tratado" un acuerdo internacional regido por el Derecho internacional y Celebrado por escrito: i) Entre uno o varios Estados y una o varias organizaciones internacionales; o ii) entre organizaciones internacionales, ya conste ese acuerdo en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular”; (1986)

Desde la misma convención se da el significado a un tratado, pero posteriormente la Corte internacional de justicia lo toma como fuente al momento de resolver los determinados casos a que esta llegara en su artículo 38. *Artículo 38*

“1. La Corte, cuya función es decidir conforme al Derecho internacional las controversias que le sean sometidas, deberá aplicar:

a. Las convenciones internacionales, sean generales o particulares, que establecen reglas expresamente reconocidas por los Estados litigantes;(...)”

Es decir que la Corte Penal Internacional tiene como fuente de todas sus decisiones, los convenciones internacionales, con lo que se puede asegurar que los tratados internacionales son creadores de Derecho, bien sea entre un Estado con otro o entre varios Estados.

Finalmente se concluye que los tratados bilaterales o plurilaterales y los convenios, recomendaciones y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), son fuente principal del Derecho laboral.

1.3. Tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia sobre el Derecho a la Libertad Sindical.

La Constitución Política de Colombia define en sus artículos 9, 12, 93, 94, 214 y 53, los principios para la adopción de normas internacionales, al ordenamiento jurídico interno. Así mismo, es necesario hacer especial énfasis, en el artículo 93 de la carta política, pues éste hace un reconocimiento Constitucional, a los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, donde entran hacer parte del texto constitucional, figura actualmente conocida como el “Boque de Constitucionalidad”. Este concepto fué sistematizado de manera definitiva por la Corte Constitucional, en la Sentencia C-225 de 1995, que lo definió como una unidad jurídica compuesta ”por...las normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto Constitucional, son utilizados como parámetros del control de Constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido

normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución.”

A través del Artículo 93 de la Carta Política, el bloque de Constitucionalidad y en concordancia a las demás disposiciones legales, Colombia ha ratificado y adicionado a su legislación interna, los siguientes tratados y convenios internacionales, respecto al Derecho a la libertad sindical:

- Convenio 87 de 1948 de la OIT, el cual se pronuncia sobre el Derecho la libertad sindical y la protección del Derecho de sindicalización.

Este convenio fue suscrito por Colombia y posteriormente incorporado al sistema legislativo Colombiano, basándose en el artículo 93 de la Carta Política y haciendo parte del bloque de Constitucionalidad, por ser entendido como un Derecho fundamental; fue ratificado el 16 de Noviembre de 1976 y aprobado bajo ley 26 de 1976, donde finalmente es promulgado mediante decreto 1272 de 1992. En este convenio se pueden encontrar importantes pronunciamientos frente al Derecho a la libertad sindical, tales como:

- ❖ El Derecho a constituir asociaciones por parte de empleadores y trabajadores.
- ❖ Abstención de las autoridades públicas, de intervenir mediante acciones que limiten este Derecho.
- ❖ Derecho a que las asociaciones redacten propios sus estatutos administrativos, a elegir libremente sus representantes, a organizar su administración y sus actividades, y a formular su programa de acción.
- ❖ Estipula que las organizaciones de trabajadores o empleadores, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

- Convenio 98 de 1949 de la OIT, el cual se pronuncia frente a temas como: El Derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

Este convenio fue suscrito por Colombia y posteriormente incorporado al sistema legislativo colombiano, basándose en el artículo 93 de la Carta Política y haciendo parte del bloque de Constitucionalidad, por ser entendido como un Derecho fundamental; fue ratificado el 16 de Noviembre de 1976, posteriormente aprobado bajo la Ley 27 de 1976 y promulgado mediante Decreto 1265 de 1997. En este convenio se puede encontrar importantes pronunciamientos respecto del Derecho a la libertad sindical, tales como:

❖ El Derecho a la sindicalización y negociación colectiva como Derechos fundamentales.

❖ Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación, tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

❖ Dicha protección deberá ejercerse especialmente, contra todo acto que tenga por objeto:

1. Condicionar el empleo de un trabajador, limitando su afiliación a un sindicato o la permanencia en el mismo;
2. 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.

❖ Protección frente a la injerencia entre empleadores y sindicatos, entendiéndose por 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.

❖ Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al Derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

- Convenio 151 de 1978 de la OIT, el cual se pronuncia frente temas como las relaciones de trabajo en la administración pública.

Los empleados públicos gozarán de protección adecuada, contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. Este convenio es ratificado el 08 de Diciembre de 2000 y posteriormente aprobado bajo Ley 411 de 1997. Este convenio, además menciona la sindicalización y negociación de los empleados públicos, pero frente al Derecho a la libertad sindical encontramos que:

❖ Los empleados públicos gozarán de protección adecuada, contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

❖ Dicha protección se ejercerá especialmente, contra todo acto que tenga por objeto:

- Sujetar el empleo del empleado público, a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;

- 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.

Con lo anterior es posible concluir que, Colombia reconoce e integra a su ordenamiento jurídico interno, convenios y tratados internacionales promulgados por organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo. La integración de esta legislación internacional, cumple una función enriquecedora, al complementar las normas vigentes del ordenamiento interno y legislar sobre temas más amplios, de los contenidos en la ley nacional. En cuanto al Derecho a la libertad sindical, se hace evidente como los convenios y tratados internacionales de la O.I.T. tienen un visión más extensa del trabajador y de las situaciones que pueden llegar a limitar este Derecho fundamental, situación que converge en la preferencia de estos convenios internacionales, al momento de promulgar un fallo, por parte de la Corte Constitucional.

1.4. Desarrollo jurisprudencial por parte de la Corte Constitucional respecto al Derecho a la Libertad Sindical.

La Corte Constitucional a través de sus pronunciamientos, ha originado un desarrollo constante al tema del Derecho a la libertad sindical. Antes de la Constitución de 1991, la Corte Constitucional dió algunas bases, a lo que es hoy el Derecho a la libertad sindical; posteriormente con la entrada en vigencia de la actual Constitución Política, este Derecho fundamental quedó plasmado en el artículo 39 y en los distintos convenios internacionales de la O.I.T. ratificados por Colombia.

Uno de los primeros pronunciamientos emitidos por la Corte Constitucional, considerado la base del Derecho a la libertad sindical, fue la sentencia T-441 de 1992, la cual expone frente a este tema que:

“La libertad de asociación sindical comprende tres enfoques:

a- Libertad individual de organizar sindicatos, cuyo pluralismo sindical está consagrado en el artículo 2º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

b- Libertad de sindicalización (o sindicación), ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafilarse a un sindicato; en palabras del artículo 358 del Código Sustantivo de Trabajo, inciso 1º: "Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y de retiro de los trabajadores".

c- Autonomía sindical que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio Derecho interno, para organizarse. Así lo dispone el artículo 3º del Convenio 87 de la OIT.”

Posteriormente la misma Corte Constitucional en la Sentencia T-173 de 1995, ratificada por la sentencia C-1188 de 2005, profundiza un poco más frente al literal b) de la sentencia anteriormente expuesta, refiriéndose al Derecho a la libertad sindical en aspecto positivo y adicionalmente, haciendo énfasis a posibilidad efectiva de todo trabajador, de pertenecer a una organización que defienda sus intereses profesionales, así mismo, establece la prohibición para los sindicatos, de impedir arbitrariamente el ingreso de trabajadores al sindicato, si estos cumplen los requisitos establecidos, en los estatutos del mismo. Esta sentencia también se refiere, a la imposibilidad Jurídica de los miembros del sindicato, de aprobar o negar caprichosamente las solicitudes de ingreso a nuevos afiliados, con lo que los sindicatos deben exigir un mínimo de requisitos, para el ingreso de nuevos miembros al sindicato, abriendo aun más, la cobertura del Derecho a la libertad sindical.

Posteriormente la sentencia C-797 de 2000, ratificada por las sentencias C-465 de 2008, C-734 de 2008 y T-251 de 2010 amplían el listado de atributos que hacen parte del Derecho a la libertad sindical (de 3 pasan a ser 7 aspectos que enmarcan este Derecho Fundamental), dando como resultado en la sentencia T-251 de 2010 donde queda expuesto lo siguiente:

“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.”

De acuerdo al desarrollo jurisprudencial que ha manejado la Corte Constitucional, se observa que dentro de la normatividad del Derecho al trabajo en su aspecto colectivo, no se encuentra una regulación específica del tema del Derecho a la libertad sindical; por consiguiente, es claro que el manejo que se le ha dado al tema, emana única y exclusivamente del Artículo 39 de la Constitución Política; por tal motivo, la Corte Constitucional se ha visto en la obligación de ocupar los vacíos jurídicos latentes en el sistema normativo, y por medio de sus pronunciamientos regular todo lo relacionado Derecho a la Libertad Sindical. Estas sentencias emitidas por la Corte Constitucional, son las que han permitido la ampliación de 3 a 7 puntos fundamentales del Derecho a la Libertad Sindical, con lo que es posible concluir de manera inequívoca, que la

jurisprudencia, en este caso, cumple un papel legislador y regulador, como fuente principal de este Derecho Fundamental.

2. DESARROLLO TEORICO QUE SUSTENTAN EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

2.1. Estado Social De Derecho

El Estado Social de Derecho toma como base la revolución francesa de 1789, teniendo como parte de sus orígenes el Estado de Derecho y complementándose con el fortalecimiento de servicios y la garantía de derechos, considerados esenciales para mantener un nivel de vida necesario, para participar como miembro pleno en la sociedad. La fusión de estos dos conceptos dio origen a lo que hoy conocemos como el Estado Social de Derecho, el cual se compone de 3 pilares fundamentales, que son:

- a) Libertad – Igualdad: La libertad y la igualdad, son reconocidos como un derecho fundamental y como principios que el estado debe defender y promover. Sin embargo, estos principios a veces entran en contradicción, donde siempre debe prevalecer el bien de la sociedad, sobre el del individuo; encontrando así que el individuo debe ceder algo de sus libertades, con el fin de generar una igualdad de bienestar para la sociedad.
- b) Modelo Intervencionista – Liberal: Se maneja un equilibrio entre un estado activamente intervencionista sin ser un estado controlador; versus el estado liberal

sin ser un Estado desamparar. El estado social tiende a posicionarse en el Centro político, aceptando en general el liberalismo económico, donde el Estado establece los mecanismos financieros básicos, acción directa en ciertas áreas de interés común y supervisión del funcionamiento de empresas privadas y economía en general.

c) Principio de Legalidad: Tiene como finalidad que toda autoridad pública debe estar sometida al imperio de la ley, al igual que cualquier ciudadano. Si este principio fuera sobrepasado, es deber del control judicial, recaer sobre dicha actuación, con el fin de castigar y restablecer el equilibrio social.

d) División de Poderes: Basándose en la teoría de MONTESQUIEU, debe existir una pluralidad armónica de poderes, los cuales deben ser independientes, con competencias propias y a la vez armónicas dentro del funcionamiento del estado, con el fin de evitar arbitrariedades y contrariedades entre quienes ostenta el poder.

e) Garantías Jurídico-Formales de los Derechos y Deberes Fundamentales: Consiste en el reconocimiento formal y real de los Derechos fundamentales de la sociedad, donde antes se daba mayor prevalencia a los Derechos individuales.

El estado social de Derecho, es un estado que tiene su modelo político como democrático, caracterizándose por el reconocimiento de Derechos tanto individuales, como de Derechos colectivos (Derechos económicos, sociales, culturales) con una importante labor interventora del Estado en todos los niveles, fundamentalmente en el orden económico, que no puede serle válidamente velado, con una idea de igualitarismo con intervenciones necesarias y no siempre obligatorias.

Por otra parte, vemos que cuando se habla del Estado de Derecho, paralelamente se hace referencia a lo que se ha denominado como el gobierno de las leyes, en contraposición al gobierno de los hombres. Esto quiere decir, que todos los ciudadanos deben estar siempre bajo el imperio de la ley, concluyendo que, no gobiernan los individuos, ni gobiernan los seres humanos; sino que todo se hace acuerde a lo establecido en las normas.

El Estado Social de Derecho se basa en su propio ordenamiento jurídico, expedido por él mismo, respecto a las ramas del poder, estas pueden crear normas jurídicas siempre y cuando se supediten a normas preexistentes para este fin.

En conclusión podemos afirmar que el Estado Social de Derecho se encuentra sometido al imperio de la ley y el Derecho, así mismo tiene una connotación social al ser algo intervencionista, ya que no se interesa única y exclusivamente por el individuo, sino que además, por la colectividad en cuanto a sus Derechos, libertades y deberes que debe cumplir en los distintos campos de la vida social, conforme se establece en muchos lugares de la Carta política de 1991 se tiene una concepción pluralista, democrática que hace parte de la caracterización del Estado Social de Derecho.

2.2. Bloque de Constitucionalidad.

La constitución Política de Colombia está compuesta por un amplio grupo de principios, reglas y normas de derecho positivo que conforman el denominado “bloque de constitucionalidad”, y que comparten equitativamente con los artículos de la Carta Política,

la mayor jerarquía normativa en el orden interno. Con lo anterior, es posible afirmar que, la constitución de un Estado es mucho más amplia que su texto constitucional, dado que existen otras disposiciones, contenidas en otros instrumentos o recopilaciones, que también son normas constitucionales.

Antes de la Constitución de 1991, este concepto trato de ser adoptado en la legislación colombiana, sin tener mucho éxito. Posteriormente con la Carta Política de 1991, se introdujo en el texto constitucional, seis importantes artículos que definirían los parámetros de adopción de las normas internacionales en el orden interno. Estos fueron:

- a) El artículo 9º, el cual reconoció que las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en la soberanía nacional, en el respeto por la autodeterminación de los pueblos y en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia;
- b) El artículo 93, según el cual *“Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.”*
- c) El artículo 94, que establece que *“la enunciación de los derechos y garantías contenidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes, no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ellos.”*

d) El artículo 214 que al regular los estados de excepción dice en su numeral 2: *“No podrán suspenderse los derechos humanos ni las libertades fundamentales. En todo caso se respetarán las reglas del derecho internacional humanitario.”*

e) El artículo 53 que preceptúa: *“Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”*, y

d) El artículo 101 que dice en su inciso 2 que: *“Los límites señalados en la forma prevista por esta Constitución, solo podrán modificarse en virtud de tratados aprobados por el Congreso, debidamente ratificados por el presidente de la república”*.

A pesar de que estos artículos ya habían sido introducidos a la Constitución Política, fué a partir del año 1995 que la Corte Constitucional adoptó sin ambigüedades el concepto de bloque de constitucionalidad, (tal como se utiliza hoy en día).

Así mismo, es necesario hablar de la integración entre: A. las normas del Derecho Constitucional formal, plasmadas en el articulado de la constitución política de Colombia y B. las normas jurídicas provenientes de otros órganos, que pueden ser externos y que no se encuentran situadas formalmente en el texto Constitucional.

A. Las Normas de Derecho Constitucional formal, aduce a aquellos valores, principios o reglas Constitucionales que se concretan en un texto escrito, dentro del ámbito de lo que formalmente se entiende por Constitución.

B. Las Normas jurídicas que se insertan en la Norma Fundamental corresponde a aquellos valores, principios y normas que pueden construirse formalmente por un órgano de Derecho Internacional o que tienen su fuente en tratados multilaterales entre los Estados.

Uno de los primeros fallos donde se aplicó el Bloque de Constitucionalidad, haciendo mención a los tratados internacionales de derechos humanos suscritos por Colombia como legislación prevalente, fue la Sentencia T-409 de 1992. En dicha providencia la Corte procedió a resolver la discusión, entre el deber de prestar el servicio militar y el derecho a la libertad de conciencia.

Posteriormente, la Corte ratificó su postura en la Sentencia C-574 de 1992, donde analizó la exequibilidad del Protocolo Adicional a los Convenios de Ginebra del 12 de Agosto de 1949, relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados internacionales (Protocolo I). En dicha oportunidad el tribunal sostuvo que los convenios sobre derecho internacional humanitario tienen carácter prevalente sobre la legislación nacional.

Subsiguientemente, en la Sentencia T-426 de 1992 y con ocasión de la tutela interpuesta por una persona de la tercera edad para que se le reconociera una sustitución pensional, la Corte Constitucional dejó sentado que un tratado internacional de derechos humanos puede tomarse como elemento de interpretación de los derechos consagrados en el texto de la Carta Política y que, por tanto, sus disposiciones tienen jerarquía superior en el ordenamiento interno.

Finalmente el concepto de “*bloque de constitucionalidad*” fue sistematizado de manera definitiva en la Sentencia C-225 de 1995, fallo en el cual la Corte Constitucional procedió a la revisión del Protocolo adicional a los Convenios de Ginebra del 12 de agosto de 1949, relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados sin carácter internacional (Protocolo II), así como de la Ley 171 del 16 de diciembre de 1994, por medio de la cual se aprueba dicho Protocolo. La Corporación definió entonces el bloque de constitucionalidad como aquella unidad jurídica compuesta “*por...normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional strictu sensu.*”

Así mismo, la introducción del Bloque de constitucionalidad trajo consigo la necesidad de armonizar los artículos 4º y 93 de la Constitución Política, donde era evidente para la Corte, la coexistencia de dos jerarquías normativas de carácter prevalente, que se contrariaban; por esta razón, la Corte entendió que la única manera de conciliar dicha contradicción era aceptando que los tratados internacionales de los cuales Colombia es estado parte, en los que se reconocieran derechos humanos de violación prohibitiva en estados de excepción, también tenían jerarquía constitucional y conformaban, con el texto del Estatuto Superior, un solo bloque normativo al que la legalidad restante debía sumisión.

De lo dicho anteriormente se tiene las normas que integran el bloque de constitucionalidad tengan jerarquía constitucional hace de ellas verdaderas fuentes de derecho, lo que significa que los jueces en sus providencias y los sujetos de derecho en sus comportamientos oficiales o privados deben atenerse a sus prescripciones. Así como el preámbulo, los principios, valores y reglas constitucionales son obligatorios y de forzoso cumplimiento en el orden interno, las normas del bloque de constitucionalidad son fuente de derecho obligatoria para todos los asociados.

En materia laboral, El Bloque de Constitucionalidad permite la integración de tratados internacionales, según los Artículos 93 y 53 de la Constitución Política, donde este último dispone que: “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”.

Por otra parte, la corte Constitucional se pronunció por primera vez en el tema de Derecho Laboral, advirtiendo que ordenamiento interno debía guardar armonía con los convenios de la OIT, de modo que las organizaciones competentes del Estado tenían la obligación de hacer los ajustes necesarios para garantizar su concordancia con la legislación interna.

“Colombia es miembro de un gran número de organizaciones internacionales que buscan la protección y garantía de los derechos humanos - entre ellas, la OIT-; las obligaciones que ha contraído en ese ámbito son exigibles por partida triple: pueden reclamarlas Organizaciones como tales (en virtud del tratado constitutivo), los Estados y, lo más importante, los individuos, como se explicó anteriormente. En cualquiera de los casos es el Estado el llamado a corregir lo que, en su orden interno, contradiga el propósito y fin de

los acuerdos internacionales, y él es responsable por el cumplimiento del tratado en todo el territorio.” (Sentencia T-568 de 1999, M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz).

Con lo anterior es posible afirmar que Bloque de Constitucionalidad hace parte integral y esencial del Derecho laboral colombiano, constituyéndose en normas y principios que sin aparecer formalmente en el ordenamiento jurídico, son parámetros del control de Constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la constitución, por diversas vías y/o por mandato de la Constitución.

Según Vanegas Alfonso, afirma que los convenios internacionales del trabajo, son tratados multinacionales, emitidos desde las asambleas de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), con la participación de representantes de los gobiernos, de los empresarios y de los trabajadores; los cuales contienen mecanismos a través de los cuales se tiende a regular y mejorar las condiciones laborales en el mundo en general, y en cada país miembro en particular. (pág. 153, 154).

Una vez adoptado un convenio en el seno de la O.I.T., los estados participantes quedan obligados, en un plazo no mayor de un año a 18 meses, a someterlo a la aprobación y reglamentación de los órganos legislativos y ejecutivos competentes para su puesta en práctica. De esta manera adquieren el carácter de normas jurídicas, que pasan a hacer parte de la legislación laboral en las respectivas nacionalidades. Estos Convenios de la O.I.T. constituyen proyectos de Tratados Internacionales que una vez aprobados y ratificados por los Estados miembros son leyes nacionales de obligatorio cumplimiento.

En Colombia, los Convenios Internacionales del Trabajo generados en la O.I.T., no requieren de la ratificación para adquirir fuerza vinculante, puesto que: con la mera aprobación del órgano legislativo, comienza su vigencia bajo la forma de ley o decreto interno. Así lo afirma la Corte Constitucional en su condición de máxima intérprete legislativa, en su sentencia C-562/92.

Es importante aclarar que no todos los convenios internacionales de trabajo se consideran automáticamente incorporados al Bloque de Constitucionalidad en estricto sentido, es decir, sin lugar a dudas a la legislación interna

La Corte Constitucional en varios de sus fallos considera que la inclusión de los convenios internacionales del trabajo dentro del bloque de Constitucionalidad, debe hacerse de manera diferenciada y fundamentada, especialmente cuando estos regulen Derechos Humanos relacionados con la actividad laboral. De esta manera, los convenios internacionales del trabajo hacen parte del Bloque de Constitucionalidad cuando la Corte Constitucional así lo indique.

Así las cosas, las condiciones con las cuales se pueden admitir Convenios de la O.I.T. y otros instrumentos referentes a la actividad laboral en el Bloque de Constitucionalidad son:

1. Que los Convenios de la O.I.T. y los instrumentos relativos al trabajo, regulen posiciones de Derecho Humanos relacionadas con el ámbito laboral;
2. Que sean integrados al Bloque de Constitucionalidad de modo expreso por la Corte Constitucional.

Algunos de esos Convenios y otros referentes laborales, que aducen a situaciones laborales que pertenecen al Bloque de Constitucionalidad en estricto sentido son: La

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo mediante sentencia T-568/99, el Convenio 87 relativo al Derecho a la Libertad Sindical mediante sentencia C-1491/00, el Convenio 95 relativo a la protección del salario, adoptado por sentencia SU-995/99, el Convenio 98 regulativo del Derecho a la asociación sindical y la negociación colectiva.

En materia laboral el Bloque de Constitucionalidad también está compuesto por el preámbulo, por los artículos 1, 25, 26, 39, 53, 54, 55, 56, 57, 64 y 125 de la Constitución en sentido formal y en virtud del artículo 94 superior, por cualquier otra norma internacional de iuscogens no codificado, o no ratificado por Colombia, relativa a normas laborales.

En el artículo 94 emerge la prescripción normativa, que concibe la existencia de Derechos Constitucionales innominados, no formulados en la Norma Fundamental, ni en los tratados internacionales de Derechos Humanos, pero que no han de entenderse negados por el sistema jurídico, siempre y cuando sean inherentes a la persona.

Se podría entonces hablar de la Constitucionalización del Derecho Laboral internacional, en nuestra Constitución Política, toda vez que a partir de la Carta Política de 1991, se incorporó mediante los artículos 9, 53, 93, 94, 101 y 214 los máximos postulados del Derecho Internacional, que serán de obligatorio cumplimiento y deberán manejar una armonización funcional.

Se tiene entonces que la importancia que se deriva de las normas internacionales del trabajo, que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad, radica en que son:

1. Preponderantes frente a las normas inferiores a las Constitucionales que le sean contrarias, por lo cual podrían ser declaradas inexecutable; igualmente son motivo de sustentación de acciones de nulidad ante la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

2. Sirve de parámetro para el Control Constitucional.

3. Pueden ser protegidas mediante acción de tutela.

En concordancia con lo anterior, por medio de La Ley 584 de 2.000 se procuró adecuar las normas sobre el Derecho a la Libertad Sindical a los principios y preceptos de la Constitución de 1991 y a los convenios 87 y 98 de la O.I.T., esta ley se encargó entre otras cosas de:

- Derogar la norma que permitía la inclusión en los estatutos de los sindicatos, la facultad de restringir la admisión de empleados de altos cargos como miembros del sindicato.
- Derogar la norma que exigía al sindicato de la empresa que recién se había constituido, como uno de los requisitos para tramitar su registro sindical, un certificado expedido por el inspector de trabajo, donde constara la inexistencia de otro sindicato de la misma clase en la empresa; con lo que se facultaba al juez del trabajo para declarar la disolución del sindicato, privando del ejercicio de Derecho a la libertad sindical, hasta por tres años, al miembro de la directiva sindical que hubiera dado origen a tal situación

- Derogar la norma que impedía el funcionamiento de un sindicato, en el que más de una tercera parte de miembros extranjeros, estuvieran cargos directivos del sindicato.
- Derogar la norma que permitía al Ministerio del Trabajo, una vez declarada la huelga, ordenar la convocatoria de una asamblea para decidir la constitución de un tribunal de arbitramento.

Así mismo la ley modifico la norma que establecía una serie de requisitos para ser elegido miembro de la junta directiva de un sindicato y en su lugar exigió solamente que la persona fuera miembro del sindicato; convirtió en optativo el aviso de las autoridades de trabajo sobre la celebración de la asamblea en la que se decidiera la huelga o el sometimiento de las diferencias a un tribunal de arbitramento; atribuyo al sindicato mayoritario o a la asamblea de los trabajadores la iniciativa autónoma para que decida por votación mayoritaria si la diferencia se somete a un tribunal de arbitramento. Y por último, extendió el fuero sindical a los trabajadores públicos, exceptuando aquellos que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política, o cargos de dirección administrativa.

2.3. Jurisprudencia como fuente del Derecho Laboral Colectivo

Una vez analizada la normatividad y contemplando la armonización que debe guardar con el Bloque de Constitucionalidad, se debe entrar a examinar el desarrollo que la Corte Constitucional, por medios de fallos, ha implementado en el tema del Derecho a la Libertad

Sindical. La Corte Constitucional en su deber de ejercer su función de control (control de Constitucionalidad), bien sea a las distintas normas colombianas o a los distintos tratados internacionales, ha regulado progresiva y directamente el tema del Derecho a la Libertad Sindical, encontrando que, frente a este tema, inicialmente se manejaban 3 elementos principales (Derecho a constituir sindicatos o asociaciones, Derecho a afiliarse o desafiliarse libremente a estas asociaciones y Derecho a la autonomía sindical) y posteriormente, mediante los fallos proferidos por la Corte Constitucional se han llegado a consolidar 7 elementos, como se verá en siguiente análisis:

Como primera medida es pertinente definir el concepto de jurisprudencia, encontrando que, por ejemplo, GUERRERO la define como: “el conjunto de providencias dictadas por los altos tribunales que desatando casos iguales decide en forma uniforme.” (2011). En los 2 grandes sistemas legales (Common Law y Civil Law) se le ha atribuido a la jurisprudencia, un papel fundamental como fuente de Derecho.

De un lado, en el sistema del Common Law la jurisprudencia es la fuente principal de Derecho, de tal manera que los jueces al momento de dar un fallo consultan los antecedentes que existen en el conjunto de sentencias precedentes. Se enfatiza en la noción de "precedente". La ley escrita ocupa un lugar secundario.

Por otro lado, en el sistema de Civil Law, la ley escrita es la principal fuente de Derecho y la jurisprudencia ocupa un lugar secundario como fuente auxiliar del Derecho.

Colombia al mantener la tradición del Civil Law, le otorga a la jurisprudencia administrativa una fuerza jurídica auxiliar, usada para orientar, auxiliar, ayudar y apoyar la

decisión del juez, quien finalmente, se basa esencialmente en la ley; en ningún caso la jurisprudencia puede servir de fundamento principal o exclusivo para sustentar una decisión. Este principio, encuentra una única excepción en la jurisprudencia Constitucional, ya que según el artículo 243 de la Constitución Política:” Los fallos que la Corte dicte en ejercicio del control jurisdiccional hacen tránsito a cosa juzgada Constitucional. Ninguna autoridad podrá reproducir el contenido material del acto jurídico declarado inexecutable por razones de fondo, mientras subsistan en la Carta las disposiciones que sirvieron para hacer la confrontación entre la norma ordinaria y la Constitución.” Esta disposición es desarrollada por el Decreto 2067 de 1991, que señala en su artículo 23: “La doctrina Constitucional enunciada en las sentencias de la Corte Constitucional, mientras no sea modificada por ésta, será criterio auxiliar obligatorio para las autoridades y corrige la jurisprudencia. Las modificaciones a la doctrina existente deberán ser explícitas en la sentencia.”.

Con lo anterior se observa, que entre la jurisprudencia de la Corte Constitucional y el resto de jurisprudencia de los demás jueces y tribunales del país, existen tanto semejanzas como diferencias. En cuanto a las semejanzas encontramos que los pronunciamientos jurisdiccionales, hacen tránsito a cosa juzgada. Las providencias de la Corte Constitucional art. 21 del Decreto 2967 de 1991, donde se declare o niegue una nulidad art. 175 del código contencioso administrativo, tienen efectos erga omnes, mientras que de manera general, las sentencias judiciales sólo tienen efectos inter partes. Las diferencias radican en el hecho, de que mientras la jurisprudencia de los jueces y tribunales no constituyen un precedente obligatorio, salvo lo establecido en el artículo 158 del código contencioso administrativo

(reproducción del acto suspendido). Tales providencias sólo tienen un carácter de criterio auxiliar art. 230 CP, para los futuros casos similares, mientras que la jurisprudencia Constitucional tiene fuerza de cosa juzgada Constitucional art. 243 de la Constitución Política, de suerte que obliga hacia el futuro para efectos de la expedición o su aplicación ulterior. Así lo había establecido la jurisprudencia Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, cuando afirmó lo siguiente: “ No hay duda de que en el proceso Constitucional que se sigue ante la Corte Suprema de Justicia, rige y existe la institución de la cosa juzgada que le da firmeza a las decisiones que adopte.”

Al tener el Derecho del trabajo muchas lagunas e incongruencias, los jueces se ven en la necesidad de llenar los vacíos y armonizar las contradicciones creando normas compatibles con el ordenamiento jurídico general.

Las sentencias judiciales a rasgos generales sólo producen efectos inter partes, respecto de las causas en que fueron pronunciadas de conformidad con el artículo 17 del Código Civil. Sin embargo, es innegable que la integración constante sobre un mismo punto de Derecho crea una doctrina general. El artículo 4 de la ley 169 de 1886 establece que “tres decisiones uniformes dadas por la Corte Suprema sobre un mismo punto de Derecho, constituyen doctrina probable”, es decir, que es reconocida como fuente de Derecho y su aplicación se justifica para el uso en los casos análogos.

Respecto de los efectos de los fallos, la jurisprudencia tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional se ha ocupado de estos temas explicándolo así:

En el artículo 243 de la Carta se consagra la denominada “cosa juzgada Constitucional”, en virtud de la cual las sentencias de Constitucionalidad de la Corte Constitucional presentan las siguientes características:

- Tienen efecto erga omnes y no simplemente inter partes.
- Por regla general, obligan para todos los casos futuros y no sólo para el caso concreto.
- Como todas las sentencias que hacen tránsito a cosa juzgada, no se puede juzgar nuevamente por los mismos motivos, sino que, por el contrario, el fallo tiene certeza y seguridad jurídica. Sin embargo, a diferencia del resto de los fallos, la cosa juzgada Constitucional tiene expreso y directo fundamento Constitucional en el art. 243 de la Constitución Política.
- Las sentencias de la Corte Constitucional sobre temas de fondo o materiales, tanto de exequibilidad como de inexecuibilidad, tienen una característica especial: no pueden ser nuevamente objeto de controversia. Lo anterior ya que la Corte debe confrontar de oficio la norma acusada con toda la Constitución, de conformidad con el artículo 241 de la Carta Política, el cual le asigna la función de velar por la guarda de la integridad y supremacía de la misma.

Por el contrario los fallos del contencioso administrativo que no anulen una norma, la dejan vigente, pero ella puede ser objeto de futuras acciones por otros motivos, ya que el juez administrativo sólo examina la norma acusada a la luz de los textos invocados en la demanda, sin que esté obligado a examinar de oficio otras posibles violaciones, de

conformidad con el artículo 175 del código contencioso administrativo (cosa juzgada con la causa pretendí).

- Todos los operadores jurídicos de la República quedan obligados por el efecto de la cosa juzgada material de las sentencias de la Corte Constitucional.

Ahora bien, en cuanto al interrogante acerca de: ¿qué parte de las sentencias de la Corte Constitucional hacen tránsito a cosa juzgada?, la misma jurisprudencia señala:

La Corte responde este nuevo interrogante en el sentido de afirmar que, únicamente una parte de sus sentencias posee el carácter de cosa juzgada. La respuesta es doble: por una parte poseen el carácter de sentencias en forma explícita y otros en forma implícita. Primero, goza de cosa juzgada explícita, contenida en la parte resolutive de las sentencia y establecida por expresa disposición del artículo 243 de la Constitución Política. Segundo, goza de cosa juzgada implícita, lo que significa que los conceptos de la parte motivada, que guarden una unidad de sentido con el dispositivo de la sentencia, no se pueden entender sin hacer alusión a estos.

En efecto, la parte motivada de una sentencia de Constitucionalidad, tiene en principio, el valor que la Constitución le asigna a la doctrina, en el inciso segundo del artículo 230: criterio auxiliar no obligatorio, esto es, que debe ser considerada obiter dicta.

Distinta suerte corren los fundamentos contenidos en las sentencias de la Corte Constitucional, ya que guardan relación directa con la parte resolutive, así como los indicados por la Corporación misma, pues tales argumentos, en la medida en que tengan un

nexo causal con la parte resolutive, son también obligatorios y, en esas condiciones, deben necesariamente ser observados por las autoridades y entrar a corregir la jurisprudencia.

Por ultimo Colombia al ser un Estado Social de Derecho se caracteriza materialmente por la consagración de un orden social justo y formal, al sentir de Kelsen por su estructura jerárquica; A la manera de una pirámide, en la cúspide se encuentra la Constitución, más abajo las leyes y demás actos constitutivos del ordenamiento jurídico. La Constitución, como norma fundamental, tiene una jerarquía cualitativa. Ella consagra un conjunto de valores y principios materiales que irradian el resto del ordenamiento jurídico. Existe por tanto un sistema de valores y principios que implica que una norma cualquiera no debe ser analizada de manera aislada sino como haciendo parte de un ordenamiento jerárquico y armonioso. La jerarquía implica, además, unidad. Si una norma jerárquicamente inferior desconoce una norma superior, ella es susceptible de desaparecer del mundo jurídico, mediante las acciones de Constitucionalidad o de nulidad, o bien es susceptible de ser inaplicada. La norma jerárquicamente superior es la Constitución, según el artículo 4° de la Carta, que la define como "norma de normas". Como anota García de Enterría, "la Constitución vincula al juez más fuertemente que las Leyes, las cuales sólo pueden ser aplicadas si son conformes a la Constitución". Se exige pues, para que una norma sea aplicada, que formalmente haya sido expedida de manera regular, y que materialmente ella sea conforme con los contenidos axiológicos de la Constitución. En otras palabras, una norma debe reunir una doble exigencia formal y material para ser aplicada. El primer requisito se relaciona con la validez formal; el segundo con la validez material. Le

corresponde al operador jurídico, entonces, apreciar ambos elementos al momento de aplicar una norma jurídica.

Ahora bien, en el caso de los jueces, según el artículo 228 de la Constitución Política, ellos son independientes para apreciar tales elementos. En virtud de dicha independencia, los jueces pueden no siempre coincidir en sus apreciaciones. Pues bien, ¿cómo se logra entonces la unidad de un ordenamiento jurídico? La respuesta es clara. Mediante la unificación de la jurisprudencia. En efecto, si cada juez, al momento de interpretar la ley, le confiere en sus sentencias un sentido diferente a una misma norma, sin que el propio ordenamiento consagre mecanismos orientados a tal unificación, habrá caos, inestabilidad e inseguridad jurídica. Los destinatarios de la norma no podrían saber, en un momento dado, cual es la norma, ni el sentido interpretativo que se le debe dar. Luego, es indispensable para el normal funcionamiento del sistema jurídico jerárquico y único, el establecimiento de mecanismos que permitan conferirle uniformidad a la jurisprudencia. Así lo ha establecido la Sala Plena de la Corte Constitucional a propósito de la unificación de la jurisprudencia de la acción de tutela, cuando afirmó: “Aun cuando los efectos jurídicos emanados de la parte resolutive de un fallo de revisión solamente obligan a las partes, el valor doctrinal de los fundamentos jurídicos o consideraciones de estas sentencias trasciende el asunto revisado. La interpretación Constitucional fijada por la Corte determina el contenido y alcance de los preceptos de la Carta y hace parte, a su vez, del "imperio de la ley" al que están sujetos los jueces, según lo dispuesto en el artículo 230 de la Constitución Política. Por otra parte, la uniformidad no es un fin despreciable. Ella busca garantizar altos objetivos, como son: 1) Asegurar la efectividad de los Derechos y colaborar así, en la

realización de la justicia material artículo 2° de la Constitución Política. 2) Procurar exactitud. 3) Conferir confianza y credibilidad de la sociedad civil en el Estado, a partir del principio de la buena fe de los jueces, artículo 83 de la Constitución Política. 4) Unificar la interpretación razonable y disminuir la arbitrariedad. 5) Permitir estabilidad. 6) Otorgar seguridad jurídica materialmente justa. 7) Llenar el vacío generado por la ausencia de mecanismos tutelares contra providencias judiciales.

CONCLUSIONES

Después de realizar un análisis actual sobre el derecho a la libertad sindical y haciendo un enfoque de carácter normativo; se determinó que las fuentes principales de este derecho fundamental, por categorizarlas de algún modo son: la constitución, los convenios y tratados Internacionales y la ley. En una segunda categoría se establecieron como fuentes secundarias: el reglamento interno de trabajo, el contrato, las convenciones y pactos

colectivos, los cuales tienen el mismo carácter de ley en la relación laboral (frente al carácter probatorio no son caracterizadas como ley) y finalmente se encuentra una tercera categoría denominada: las fuentes de carácter auxiliar, como son la jurisprudencia y la doctrina.

Se toman como fuente del presente estudio, las fuentes establecidas como principales y auxiliares, dejando de lado las fuentes secundarias a razón de su discrecionalidad por parte del empleador (en el caso de los reglamentos de trabajo) y por parte de los sindicatos (en el caso de las convenciones y pactos colectivos).

Dentro del compilado normativo que abarca el derecho de la libertad sindical, se encuentra como fuente principal la constitución política y el código sustantivo de trabajo (este último simplemente de manera enunciativa).

Además de esto, encontramos que Colombia al hacer parte de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ratificando diferentes convenios internacionales referentes al derecho a la libertad sindical y haciéndolos parte del ordenamiento jurídico interno, mediante la figura del bloque de constitucionalidad. Con esta inclusión, los convenios suscritos generan una fuerza vinculante y adquieren una jerarquía Constitucional, como si hicieran parte escrita dentro de la Carta Política.

Ahora bien, la aplicación del bloque de constitucionalidad ha traído con ello una serie de problemas prácticos, entre los que se destacan los vacíos legales. Este principal problema, se hace evidente al momento de firmar un tratado que regula temas como el derecho a la libertad sindical y sus elementos, ya que dentro del ordenamiento interno estos elementos

no existen. En este punto encontramos la intervención por parte de la Corte Constitucional, ocupándose esencialmente, de realizar el control constitucional de los convenios internacionales que se pretenden incorporar, y por otra parte, emite fallos con el fin de legislar y armonizar el tema del derecho a la libertad sindical, de tal forma que a la fecha ha logrado establecer 7 elementos básicos, que deben ser tenidos en cuenta, al momento de garantizar este derecho fundamental.

Lo anteriormente expuesto, lleva a que algunos juristas manifiesten la presencia de una inseguridad jurídica dentro del ordenamiento nacional, ya que los convenios internacionales a su ingreso al ordenamiento jurídico interno, derogan la legislación hasta entonces vigente, creando una incertidumbre al momento de aplicar la normatividad interna.

A pesar de los vacíos legales que se puedan presentar y la inseguridad jurídica que puedan plantear algunos juristas, podemos asegurar y concluir que:

1. La jurisprudencia ha alcanzado un valor especial y principal como fuente del derecho laboral, enfáticamente en el tema del derecho a la libertad sindical.
2. Los Convenios y Tratados internacionales al ser incluidos mediante la figura del Bloque de Constitucionalidad, adquieren un valor y jerarquía propios de la Constitución Política. Así las cosas, el desconocimiento de estos Convenios y Tratados internacionales, supone un desconocimiento de la constitución misma.
3. La jurisprudencia de la Corte Constitucional permite la armonización de la legislación interna con la legislación internacional, realizando mediante sus

fallos, un desarrollo jurídico que permite garantizar el derecho fundamental de la libertad sindical.

4. La jurisprudencia constitucional no es la principal fuente del derecho a la libertad sindical, ya que al realizar un estudio sobre el desarrollo normativo y jurisprudencial, se puede concluir que este derecho fundamental, se encuentra soportado jurídicamente, por la armonización de la ley, los tratados internacionales y la jurisprudencia constitucional, siendo estos tres elementos la fuente directa y principal que garantizan el ejercicio del derecho a la libertad sindical.

BIBLIOGRAFIA

- BONNECASE, Julien. Introducción al estudio del Derecho. Segunda Edición. Editorial Temis. Bogotá D. C., 2.002.
- BOBBIO, Norberto. Teoría General del Derecho. Editorial Temis. Bogotá, 1.987
- Colombia (2014), Código Civil Colombiano, Legis.
- Colombia (2014), Código de Comercio, Legis.
- Colombia (2014), Constitución Política de la República de Colombia 1991, Legis.
- Colombia, Congreso Nacional de la Republica (1887, 15 de Agosto), “Ley 153 del 28 de Agosto de 1887, por medio de la cual se adicionan y reforman los códigos nacionales, la ley 61

de 1886 y la 57 de 1887”, en diario oficial, núm. 7151 y 7152 de Agosto 28 de 1998, Santafé de Bogotá, D.C.

- Colombia, Congreso Nacional de la Republica (1986, 31 de Diciembre), “Ley 169 del 31 de Diciembre de 1986, por medio de la cual se hacen reforman judiciales”, en diario oficial, núm. 10235 de Enero 14 de 1987.
- Colombia, Congreso Nacional de la Republica (1994, 16 Diciembre), “Ley 171 de 1994, Por medio de la cual se aprueba el "Protocolo Adicional a los Convenios de Ginebra del 12 de agosto de 1949, relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados sin carácter internacional (Protocolo II)", hecho en Ginebra el 8 de junio de 1977”, en diario oficial, núm. Diario Oficial No. 41.640, 20 de diciembre de 1994.
- Colombia, Corte Constitucional (1992, Junio), “Tutela T-824”, M.P. Cifuentes Muñoz Eduardo. Santafé de Bogotá, D.C.
- Colombia, Corte Constitucional (1992, Octubre), “Sentencia C-574”, M.P. Angarita Barón Ciro. Santafé de Bogotá, D.C.
- Colombia, Corte Constitucional (1995, Mayo), “Sentencia C-225”, M.P. Martínez Caballero Alejandro., Santafé de Bogotá, D.C.
- Colombia, Corte Constitucional (1995, Mayo), “Tutela T-173”, M.P. Gaviria Díaz Carlos. Santafé de Bogotá, D.C.
- Colombia, Corte Constitucional (1998, Mayo), “Sentencia C-191”, M.P. Cifuentes Muñoz Eduardo., Santafé de Bogotá, D.C.
- Colombia, Corte Constitucional (1999, Agosto), “Sentencia T-568”, M.P Gaviria Díaz Carlos. Santafé de Bogotá, D.C.

- Colombia, Corte Constitucional (1999, Mayo), “Tutela T-322”, M.P. Naranjo Mesa Vladimiro. Santafé de Bogotá, D.C.
- Colombia, Corte Constitucional (2000, Agosto), “Sentencia de Unificación SU-1067”, M.P. Morón Díaz Fabio. Bogotá D.C.
- Colombia, Corte Constitucional (2000, Enero), “Sentencia C-037”, M.P. Naranjo Mesa Vladimiro., Bogotá D.C.
- Colombia, Corte Constitucional (2000, Noviembre), “Sentencia C-1491”, M.P. Morón Díaz Fabio. Bogotá D.C.
- Colombia, Corte Constitucional (2001, Agosto), “Tutela T-836”, M.P. Escobar Gil Rodrigo. Bogotá D.C.
- Colombia, Corte Constitucional (2001, Junio), “Tutela T-678”, M.P. Montealegre Lynett Eduardo., Medellín.
- Colombia, Corte Constitucional (2002, Mayo), “Tutela T-326”, M.P. Monroy Cabra Marco Gerardo. Bogotá D.C.
- Colombia, Corte Constitucional (2003, Febrero), “Sentencia C-067”, M.P. Monroy Cabra Marco Gerardo. Bogotá D.C.
- Colombia, Corte Constitucional (2003, Julio), “Sentencia C-551”, M.P. Montealegre Lynett Eduardo. Bogotá D.C.
- Colombia, Corte Constitucional (2005, Enero), “Sentencia C-035”, M.P. Escobar Gil Rodrigo. Bogotá D.C.
- Colombia, Corte Constitucional (2008, Junio), “Sentencia C-617”, M.P. Escobar Gil Rodrigo. Bogotá D.C.

- Colombia, Corte Constitucional (2008, Mayo), “Sentencia C-466”, M.P. Araújo Rentería Jaime. Bogotá D.C.
- Colombia, Corte Constitucional, (1992, Junio), “Tutela T-409), M.P. Hernández Galindo José Gregorio. Santafé de Bogotá, D.C.
- Colombia, GAMBOA JIMENEZ, Jorge. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO 13ª ed. Bogotá edit. Leyer 2011.
- CONVENCION DE VIENA ,1986[en línea] consultado: (22 de febrero de 2012) http://treaties.un.org/doc/Treaties/1986/03/19860321%200845%20AM/Ch_XXIII_03p.df
- COSUELO, José María. Los principios generales del derecho, Buenos Aires, Editorial Plus ultra, 1971.
- DE OTTO, Ignacio. Derecho constitucional. Sistema de fuentes, Barcelona, edición Ariel, 1987.
- DECLARACION UNIVERSAL DE LO DERECHOS HUMANOS, [en línea] consultado: (20 de mayo de 2014) <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0013>
- ESTATUTO, Corte Internacional de Justicia, [en línea] consultado: (23 de febrero de 2014) <http://www.un.org/spanish/aboutun/icjstat.htm>
- Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT). , 67ª reunión de CIT (1981, Junio), “Convenio sobre la Negociación Colectiva, C154”.
- Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT). 32ª reunión CIT (1949, Julio), “Convenio sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva C98”.
- GONZALEZ RAMIREZ, Augusto. Introducción al Derecho, 10ma edición. Librería Ediciones del Profesional Ltda., 2010.

- GUERRERO FIGUEROA, GUILLERMO., Manual de derecho del trabajo, leyer, 2001.
- HART, H. L. A. El concepto de Derecho. Traducción de Genaro R. Carrió. Abeledo-Perrot. Buenos Aires, 1961
- ISAZA CADAVID GERMÁN, Derecho Laboral Aplicado, Bogotá, Editorial Leyer, 2010.
- JIMENEZ GIL, William. La jerarquía normativa y el sistema de fuentes en el derecho colombiano.
- KELSEN, Hans. Teoría pura del derecho, Elaboración de formato PDF: Claudia González, Universidad Nacional Autónoma de México, 1982.
- LONDOÑO AYALA CÉSAR AUGUSTO, Bloque de Constitucionalidad, Bogotá, Ediciones Nueva Granada, 2010.
- MARTÍNEZ ROLDÁN, Luis. Curso de Teoría General del Derecho. Editorial Ariel Derecho, 4ta edición, 1994.
- MONROY CABRA, marco Gerardo. Introducción al derecho, editorial Temis S.A Bogotá-Colombia 2010.
- MONROY CABRA, Marco Gerardo: La constitución como fuente de Derecho: Sistema de Fuentes, anuario de derecho constitucional Latinoamericano, edición 2002, Konrad Adenauer, Montevideo, Uruguay.
- Organización Internacional de Trabajo, “Colombia”, [en línea] consultado: (23 de marzo de 2013) <http://www.ilo.org/lima/paises/colombia/lang--es/index.htm>.
- Over Blog, “requisitos de validez del tratado según el derecho interno de cada estado”, [en línea] consultado: (15 de febrero de 2012) <http://claudiagarcia.over-blog.es/article-requisitos-de-validez-del-tratado-segun-derecho-interno-de-cada-estado-76133148.html>.

- PEREZ, ROYO Javier, Las fuentes del Derecho. Tecnos, Madrid 2001, 7ma reimpresión.
- Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, “Pronunciamientos de la OIT sobre el tema de derechos humanos de los trabajadores”, [en línea] consultado: (7 de marzo de 2013).
<http://www.derechoshumanos.gov.co/Sindicalismo/Paginas/oit.aspx>.
- RAE, diccionario de la lengua española. [en línea] consultado: (9 de agosto de 2013)
<http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>.
- ROSS, Alf. Teoría de Las Fuentes Del Derecho: (Una Contribución a la Teoría Del Derecho Positivo Sobre la Base de Investigaciones Histórico-Dogmáticas).
- San Francisco, Organización Internacional del Trabajo (OIT). , 31ª reunión CIT (1948, Julio), “Convenio sobre la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación C87”.
- TORRES VÁSQUEZ, Aníbal. Introducción al Derecho (Teoría General del Derecho), Editorial Temis S.A, 2001.
- TORRES, Abelardo. Introducción al Derecho, 5ta edición, Buenos Aires, Ed. abeledo – perrot. 1997.
- UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA, Derecho del trabajo actual (2012), Autor: Jorge M. Benítez, Katerine Bermúdez, Aldo Guarín, Andrea López, Jorge E. Manrique, Rafael C. Mora, Víctor H. Orjuela, Francisco Ortiz, Ernesto Pinilla, Alfredo Puyana, Luisa F. Rodríguez, Francisco Tamayo, Silvia C. Uribe y Jorge H. Valero, ISBN/ISSN: 978-958-710-789-0. [en línea] consultado: (13 de septiembre de 2013)
http://comunicaciones.uexternado.edu.co/publicaciones/product_info.php?cPath=2_35&products_id=1736&osCsid=1934c9dd8086ea0361afc294f49e1079.

- VANEGAS CASTELLANOS ALFONSO, Derecho Individual del trabajo, Bogotá, Librería Ediciones del Profesional LTDA, 2011.
- VON SAVIGNNY, Friedrich C. sistema de derecho privado romano, rad. De J. Mesía y Manuel Poley, t. II, Madrid, 1879.