

**ANÁLISIS DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS FRENTE A LOS  
ASPECTOS LEGALES, EL DIALOGO SOCIAL Y LA JURISPRUDENCIA DEL  
PAÍS, LA OIT Y EN LA ACTUALIDAD EL CONCEPTO DE “TRABAJO  
DECENTE” DEL MINISTERIO PÚBLICO**

**ANDRÉS FELIPE JARAMILLO LÓPEZ  
JOHANNA LORENA OSPINA MONSALVE**

**UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y HUMANÍSTICAS  
PROGRAMA DE DERECHO  
TULUÁ  
2020**

**ANÁLISIS DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS FRENTE A LOS  
ASPECTOS LEGALES, EL DIALOGO SOCIAL Y LA JURISPRUDENCIA DEL  
PAÍS, LA OIT Y EN LA ACTUALIDAD EL CONCEPTO DE “TRABAJO  
DECENTE” DEL MINISTERIO PÚBLICO**

**ANDRÉS FELIPE JARAMILLO LÓPEZ  
JOHANNA LORENA OSPINA MONSALVE**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Abogado**

**DIRECTOR  
Mg. HÉCTOR JAIME ARANDA MUÑOZ**

**UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y HUMANÍSTICAS  
PROGRAMA DE DERECHO  
TULUÁ – VALLE  
2020**

**Nota de aceptación:**

---

---

---

---

---

---

**Firma del presidente del jurado**

---

**Firma del jurado**

---

**Firma del jurado**

---

**Firma del jurado**

Tuluá, enero 2020

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	6
1. TITULO.....	7
2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	8
2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
3. JUSTIFICACIÓN.....	12
4. OBJETIVOS .....	13
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	13
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
5. MARCO REFERENCIAL .....	14
5.1 MARCO HISTÓRICO.....	14
5.2 MARCO TEÓRICO .....	20
5.2.1 Teoría de las relaciones humanas. ....	20
5.2.2 Escuela del poder .....	21
5.2.3 Negociación y resolución de conflictos.....	26
5.2.4 Trabajo Decente .....	30
5.3 MARCO LEGAL.....	32
5.3.1 La negociación colectiva en la Constitución Política .....	32
5.3.2 El trabajo y la negociación colectiva en la Constitución Política .....	33
5.3.3 El trabajo y la negociación colectiva en el Código Sustantivo del Trabajo....	36
5.3.4 El trabajo y las negociaciones sindicales para la OIT.....	38
6. DISEÑO METODOLÓGICO.....	41
CAPITULO I.....	42
1. EL DERECHO DE ASOCIACIÓN DESDE EL DERECHO LABORAL COLECTIVO.....	42
1.1. ¿DE DÓNDE NACE LA VOLUNTAD DE ASOCIARSE?.....	42
1.2 ORÍGENES DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y SU EVOLUCIÓN HISTÓRICA.....	45
CAPITULO II.....	52
2. NORMATIVIDAD QUE REGULA EL DERECHO LABORAL COLECTIVO CON ÉNFASIS EN EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL .....	52
2.1 DE RANGO CONSTITUCIONAL .....	52
2.2 DECLARACIONES UNIVERSALES SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACIÓN .....	54
2.3 GARANTÍAS TUTELADAS POR EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL .....	54
2.3.1 De autonomía para su organización interna.....	54
2.3.2 De aptitud jurídica para el ejercicio de sus derechos. Para Núñez.....	55
2.4 DE RANGO LEGAL .....	55
2.4.1 La jurisprudencia sobre el derecho de asociación referido al derecho de asociación sindical.....	56
2.4.2 La sentencia C-401/05 de la Corte Constitucional: .....	57
2.4.3 T- 441/92: El derecho de asociación sindical: .....	58
2.4.4 T-173/ 95: La libertad de asociación. ....	58

2.4.5 C-385/00: El derecho fundamental de asociación sindical. S.....	59
2.4.6 C-797/00.....	59
2.4.7 T-929/02.....	59
CAPITULO III.....	61
3. DEFINICIONES DOCTRINARIAS DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO REFERIDO A EL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y ESPECÍFICAMENTE AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL .....	61
3.1 EL MOVIMIENTO SINDICAL COLOMBIANO .....	63
3.2 REQUISITOS LEGALES PARA CONSTITUIR UN SINDICATO .....	65
CAPITULO IV .....	71
4. LA SITUACIÓN QUE ENFRENTAN EN LA ACTUALIDAD LOS SINDICATOS	71
4.1 LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.....	72
4.2 ESTRUCTURA SINDICAL COLOMBIANA .....	74
CONCLUSIONES.....	75
7. BIBLIOGRAFÍA.....	78

## INTRODUCCIÓN

La revisión del sistema jurídico del país, permite que a la luz del Trabajo Decente desarrollado de forma rigurosa y amplia por la OIT desde 1999 y la noción del trabajo en forma digna, se convierte en un referente normativo para hacer el análisis de la situación de los subcontratados de actividades productivas que caracterizan a la economía capitalista convirtiéndose en un intento por reducir costos y eximir a las empresas tanto públicas como privadas de sus responsabilidades laborales al delegar la producción a otras compañías, regiones y países e incluso a los propios trabajadores, causando detrimento a la clase obrera.

Con la integración de las fuentes analíticas de los estudiosos en materia de negociación sindical, autores, académicos, estadísticas y un aporte importante de la Escuela Nacional Sindical, como también los producidos por los diversos actores del Dialogo Social, que caracteriza la metodología de investigación, dan cuenta de los resultados que se esperaban de la presente investigación el cual se convierte en un insumo valioso para determinar el logro de una interlocución fructífera entre los actores de la negociación sindical.

## **1. TITULO**

Análisis de las negociaciones colectivas frente a los aspectos legales, el diálogo social y la jurisprudencia del país, la OIT y en la actualidad el concepto de “Trabajo Decente” del Ministerio Público.

## 2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta a Rosado<sup>1</sup>, la negociación sindical en Colombia evidencia tres momentos diferentes ligados a sus momentos políticos, que para el análisis evoca el mandato de los ex presidentes Andrés Pastrana Arango quien gobernó el país durante los años 1998 y 2002; el ex presidente Álvaro Uribe Vélez, quien gobernó el país en los periodos 2.002 – 2.006 y un segundo periodo luego de su reelección en 2006 – 2010 y por último, se aborda el tema con el Presidente Juan Manuel Santos Calderón. Teniendo en cuenta que para estos momentos han existido características en la negociación sindical que han sido favorables o desfavorables desde el presentado análisis de alguna manera se traducen en las circunstancias que actualmente vive la clase obrera bajo la modalidad de contratos tercerizados.

De acuerdo con el postulado de la Escuela Nacional Sindical<sup>2</sup>, se ha establecido que una verdadera forma de hacer política social por parte del Estado, es a través de la generación de Trabajo Decente. El trabajo es una preocupación social prioritaria, el cual se convierte en un elemento para lograr identidad propia, a través de él se obtienen los recursos para llevar a cabo el proyecto de vida de cada quien, de forma individual y autónoma, con la realización de aspiraciones personales y por ende con el aporte respectivo a la productividad del país a través de su incorporación al mercado laboral.

Es así como con la revisión del sistema jurídico del país, permite que a la luz del Trabajo Decente desarrollado de forma rigurosa y amplia por la OIT desde 1999 y

---

<sup>1</sup> ROSADO DUQUE. Juan Bernardo. De los derechos del trabajo. En: Boletín de derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras Colombianos. Observatorio de los derechos del trabajo No. 4. Área de Derechos Humanos Laborales. 2004. Consultado el 15 de junio de 2019 [en línea]. Disponible en internet: <http://www.ens.org.co/lee-y-aprende/lee-y-descarga-nuestras-publicaciones/nuestras-colecciones/observatorio-de-los-derechos-del-trabajo/>..

<sup>2</sup> ESCUELA NACIONAL SINDICAL. Condiciones laborales de hombres, mujeres, niñez y juventud, y libertades sindicales en Colombia, 2009. En: Informe Nacional de Trabajo Decente, 2009 Informe preparado por la Escuela Nacional Sindical para la Campaña Colombiana por Trabajo Decente. Consultado el 15 de junio de 2019 [en línea]. Disponible en internet: <http://www.ens.org.co/te-servimos/>



la noción del trabajo en forma digna, se convierte en un referente normativo para hacer el análisis de la situación de los subcontratados de actividades productivas que caracterizan a la economía capitalista convirtiéndose en un intento por reducir costos y eximir a las empresas tanto públicas como privadas de sus responsabilidades laborales al delegar la producción a otras compañías, regiones y países e incluso a los propios trabajadores, causando detrimento a la clase obrera.

Pues bien, partiendo de lo anterior, BEL<sup>3</sup>, indica que la integración de las fuentes analíticas de los estudiosos en materia de negociación sindical y el esquema del estado Liberal del siglo XIX presuponía únicamente, la preservación del orden interno garantizando la seguridad nacional frente a cualquier agresión de país extranjero.

Con respecto a Kalmanovitz<sup>4</sup>, esto obedecía a las libertades del Estado respecto a las relaciones con la sociedad, lo que no permitía la administración actual de los servicios y su incidencia directa en las intervenciones que le competen en el campo económico y social propendiendo la justicia social que asegura la inviolabilidad de las libertades y los derechos humanos, que determina el precepto que impone la Constitución Política de 1991 convirtiéndose Colombia desde finales de los años 70 y principio de los 80s en un fenómeno de tercerización del empleo, siendo esta práctica contractual un salvavidas para las grandes empresas las cuales se encontraban al borde de la quiebra debido a la recesión global y su vez convirtiendo esta práctica una barrera para el desarrollo progresivo del derecho laboral en especial para el derecho de asociación sindical.

---

<sup>3</sup> BEL, C. Flexibilización del mercado de trabajo y precarización del empleo: La contratación temporal; aspectos teóricos, legales e históricos. En: Investigaciones geográficas. No. 10. p 1-196. Consultado el 15 de junio de 2019 [en línea]. Disponible en internet: <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmc5b0f1>.

<sup>4</sup> KALMANOVITZ, S. Las Instituciones y el Desarrollo Económico en Colombia. En. Scielo. 16 de marzo de 2019. Consultado el 17 de junio de 2019 [en línea]. Disponible en internet: <http://www.scielo.org.co/pdf/papel/v15n1/v15n1a06.pdf>.

Según Palacios<sup>5</sup>, la subcontratación y la deslocalización de actividades productivas que caracterizan a la economía capitalista se convirtió en un intento por reducir costos y eximir a las empresas tanto públicas, como privadas de sus responsabilidades laborales al delegar la producción a otras compañías, regiones y países e incluso a los propios trabajadores, causando detrimento a la clase obrera.

Como lo expresa Palacios<sup>6</sup>, la subcontratación aumentó la desregulación y la flexibilidad laboral e introdujo un modelo de alta rotación y transitoriedad laboral creando fragmentación y empleo precario en la clase trabajadora. Siendo este tipo de contratación actualmente de uso común, teniendo en cuenta que representa una importante disminución en la carga prestacional que tiene la entidad contratante respecto del trabajador que realiza la función fijada al outsourcing, ya que es la empresa quien debe asumir este tipo de obligaciones con la persona que presta de manera personal la función.

Indudablemente a partir de la vigencia de la Constitución Política de Colombia de 1.991, se produjeron avances importantes sobre todo en aspectos como la integración del derecho laboral colombiano a ella y por otro lado, el constitucionalizar los procedimientos, alcances y contenidos de los mismos, de manera internacional con la adopción de los convenios con la Organización Internacional del Trabajo. Naciendo el interrogante ¿Las negociaciones colectivas en Colombia frente a los aspectos legales, el dialogo social y la jurisprudencia del país, la OIT arrojan resultados positivos con relación al trabajo decente?

Con el fin de dar un desarrollo coherente al proceso se desarrollaron las consideraciones generales que corresponde a la identificación de las teorías soportan la temática como lo es la teoría de las relaciones humanas y la Escuela de

---

<sup>5</sup> PALACIOS, M. Parábola del Liberalismo. Bogotá: 1. Ed. Norma. 2011. Consultado el 19 de junio de 2019 [en línea]. Disponible en internet: Disponible en internet: <http://www.scielo.org.co/pdf/papel/v15n1/v15n1a06.pdf>

<sup>6</sup> Ibíd. p. 7.

Poder, así mismo los postulados sobre la negociación y la resolución de conflictos enfocado al trabajo decente, la negociación sindical en el mundo y en Colombia.

Seguidamente se hará una suficiente aclaración del marco legal orientado hacia la normatividad de la negociación colectiva en la Constitución Política, en el Código Sustantivo del Trabajo y el trabajo y las negociaciones sindicales para la OIT.

## **2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Las negociaciones colectivas en Colombia frente a los aspectos legales, el dialogo social y la jurisprudencia del país, la OIT arrojan resultados positivos con relación al trabajo decente?

### **3. JUSTIFICACIÓN**

Esta investigación es trascendente para la Academia porque a lo largo de los últimos años se ha venido desarrollando un mal uso de la figura de intermediación laboral en nuestro país, con dicha práctica se hace más común la explotación de trabajadores y la violación a la libre asociación bajo la figura de trabajadores en misión y por tanto, como futuros profesionales estamos en la obligación de difundir a la comunidad académica la postura para que de ella resulten nuevas propuestas para ser aplicadas al contexto social.

Es importante para la UCEVA como institución de gran importancia para el Centro del Valle y por tanto no debe ser ajena a las problemáticas sociales, más tratándose del municipio donde se encuentra ubicada, con esta investigación se puede iniciar un trabajo mancomunado con las asignaturas de Derecho Laboral y Seguridad Social, con los diferentes grupos investigativos adscritos a la Facultad y no solo ellos, sino, que debe ser un esfuerzo global en el marco académico de todos los estudiantes para hacer del Derecho Laboral una fortaleza en todos los profesionales del derecho egresados de la institución haciendo alusión al nombre de ella Facultad de Ciencias Jurídicas y Humanísticas.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 OBJETIVO GENERAL**

Analizar las negociaciones colectivas frente a los aspectos legales, el dialogo social y la jurisprudencia del país, la OIT y en la actualidad el concepto de “trabajo decente” del Ministerio Público.

### **4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Analizar el derecho de asociación y el desarrollo ordenado de la normatividad que regula el derecho laboral colectivo con énfasis en el derecho de asociación sindical.
  
- ✓ Definir las doctrinarias del derecho laboral colectivo referido a el derecho de asociación y específicamente al derecho de asociación sindical.
  
- ✓ Identificar la situación que enfrentan en la actualidad los sindicatos en Colombia.

## 5. MARCO REFERENCIAL

### 5.1 MARCO HISTÓRICO

#### 5.1.1 Negociación sindical en el mundo.

En las sociedades modernas, industrializadas y abiertas, la negociación colectiva constituyó una pieza clave del sistema social. Su vigencia y las prácticas que suscita concretaron modalidades estables de institucionalización de los conflictos laborales, posibilitaron un marco consensuado de gestión de lo social y generaron normas contractuales capaces de articular maduramente intereses sociales de pugna, en mayor o menor medida<sup>7</sup>.

Se dio como la herramienta ideal, para que las partes en controversia o litigio, de manera voluntaria, solucionaran, o al menos acordaran, todos los asuntos que tienen que ver con la relación empleado y empleador, en especial, lo que tiene que ver con el salario devengado.

Pero estos ítems a nivel mundial, tan comunes de la negociación colectiva, se encuentran en un contrapunteo a un cambio radical. De hecho, es de conocimiento global, que vivimos en un mundo de cambios continuos, en todos los aspectos, más que cambios simples, son transformaciones, ya sean, tecnológicas, sociales, y/o económicas.

Un claro ejemplo de ello, son las actitudes que se toman actualmente frente al trabajo, depende de la estadía temporal del sistema político de turno, las relaciones de trabajo, frente a los cambios en la organización de empresas; en estos aspectos, se fusionan la búsqueda de una oportunidad de trabajo, y la crisis laboral.

La crisis de la gran empresa fordista americana de producción en masa significó en el mundo, y con diferencias de grado y de tiempos en los países de América Latina, el desarrollo y la introducción de nuevos conceptos de producción, de organización del trabajo, de gerenciamiento y manejo de recursos humanos orientados hacia el aumento de la productividad y

---

<sup>7</sup> URRUTIA. Miguel. Historia del Sindicalismo en Colombia. Universidad de los Andes, Bogotá, 2016. p.228. Disponible en internet: <https://www.jstor.org/stable/10.7440/j.ctt1q0b7n8>.

competitividad de las empresas en un mercado globalizado. Sin embargo, estas nuevas formas no parecen ser definitivo ni conformar el ideal de producción para el próximo siglo<sup>8</sup>.

De todos modos, la falta de empleo, está presente de manera considerable en los países industrializados, entre ellos, muchos de América Latina.

Pero también, en esa misma proporción, podemos observar, que muchas empresas de manera ágil y eficaz, logran optimizar la administración de sus recursos, solo que eso, no es suficiente en el momento de dar solución a los problemas que afectan a la humanidad, como puede ser, lograr tomar conciencia de cómo se podría reducir de manera considerable el uso de energía, o como conservar de manera consiente y responsable los recursos naturales y el medio ambiente.

El problema de los sindicatos en nuestra actualidad, es que se encuentran frente a situaciones nuevas y difíciles, que requieren claridad en sus respuestas, pues como lo establecimos anteriormente, estamos en una realidad cambiante, un mundo que se está renovando con mucha rapidez frente a los hechos que inciden en las relaciones laborales.

Se torna difícil entonces también, armar estrategias a mediano o largo plazo, para dar solución eficaz a estas controversias.

La acción de los sindicatos como representantes del colectivo de los trabajadores debe necesariamente adecuarse en formas y contenidos.

Ante esta realidad, la negociación colectiva adquiere una nueva dimensión y nuevas características. La negociación deja de conformar un acto en el tiempo, con un resultado determinado, el convenio, para constituirse en un proceso continuo, sin principio ni fin directriz para el logro de los resultados deseados<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Ibid. p. 11.

<sup>9</sup> . Ibid. p. 11.

La negociación sindical requiere elementos esenciales para saber cuáles son las mutaciones políticas y económicas que se presentan a nivel mundial, pues estas, tienen mucho que ver con las relaciones laborales.

Saber manejar con orden y eficacia los intereses de los trabajadores, frente a sus necesidades, y las necesidades de la empresa.

El sindicato esta creado como institución, para así poder responder por los intereses de los trabajadores, y este responde por medio de una de sus herramientas, que es la negociación colectiva.

En este proceso de negociación, se pueden crear dinámicas, para que, tanto trabajador como empleador, puedan exponer inquietudes, y participen de manera libre y respetuosa, acerca del tema que les concierne; esto servirá, para ir de la mano con el proceso de cambio del que hablamos anteriormente, pero para que puedan enfrentar el litigio con armas fundamentadas, tanto empleado como empleador, deben estar actualizados, es decir, mantener informados de la evolución del sindicato en el mundo, de cómo se manejan según la situación, y si es preciso, crear capacitaciones y/o jornadas de actualización.

“La experiencia de los últimos tres años en actividades de capacitación sobre negociación colectiva en Argentina y en Paraguay, demuestra que, a pesar de las diferencias, los desafíos del movimiento sindical frente a la negociación colectiva son similares”<sup>10</sup>.

En conclusión, la negociación sindical, regula las relaciones laborales a nivel mundial, y es pieza fundamental para lograr el equilibrio en la relación que existe entre las partes, en todos los aspectos, social, económico, político, y hasta cultural.

---

<sup>10</sup> . Ibid. p. 11.



### **5.1.2 Negociación sindical en Colombia.**

Para la OIT<sup>11</sup>, es importante resaltar, que la negociación sindical es importante, para la creación de una sociedad verdaderamente democrática, donde los mecanismos de participación se hagan respetar, puesto que, en la actualidad, estos se han ido debilitando de manera preocupante, por factores como la cultura antisindical por parte de los empleadores, gobiernos y altos funcionarios del estado, la violencia contra sindicalistas, la ausencia de una legislación laboral que recoja y aplique de manera integral los convenios internacionales de la OIT.

Así, la Oficina Internacional de Trabajo<sup>12</sup>, plantea que la negociación sindical es un importante mecanismo de participación de los trabajadores, en decisiones que se toman dentro de la empresa donde laboran, y que los benefician o afectan de manera directa, cubriendo todos los ámbitos, sociales, culturales, políticos y económicos. Teniendo esta herramienta de la negociación colectiva, se ha facilitado la relación laboral, y se ha podido manejar de manera justa y equitativa; y por ende, este hecho ha contribuido de manera generosa al reconocimiento de los derechos humanos.

De esta manera, la OIT<sup>13</sup>, expone que la negociación sindical es importante porque:

- ✓ Permite pactar condiciones de trabajo y empleo.
- ✓ Es una herramienta de participación del empleado en la gestión y evolución de la empresa para la que labora.
- ✓ Indiscutiblemente, se crea democracia participativa

---

<sup>11</sup> . Organización Internacional del Trabajo -OIT-. "La Libertad Sindical" OIT. Ginebra, 1985.

<sup>12</sup> . Oficina Internacional del Trabajo - OIT- "Las Normas Internacionales del Trabajo: Ayuda al Desarrollo y Justicia Social" 2 ed. OIT. Ginebra, Suiza, 1994

<sup>13</sup> . Ibid. p. 26.

- ✓ Puede llegar a menguar el poderío absoluto del empleador, dando lugar con esto, a abusos y acosos laborales.
- ✓ Sirve como medio de resolución de conflictos laborales.

Desde el aspecto sindical, es una herramienta, para defender y promover los derechos e intereses de los trabajadores:

- ✓ Favorece el levantamiento de los estándares laborales mínimos establecidos en la legislación.
- ✓ Se proyecta al ámbito de la formación profesional, hacia el dominio de nuevas tecnologías y procesos.
- ✓ Da lugar también a formación educativa sindical, con respecto al entorno empresarial donde labora o se desenvuelve, puede aprender cómo se maneja la producción de la empresa, cuál es su perfil económico y organizacional.
- ✓ Representa un espacio para promover apoyos, afiliaciones y mayores facilidades y garantías para el ejercicio de la actividad sindical.

Nuestra legislación laboral, posee tres clases de convenios colectivos de trabajo:

1. La convención colectiva,

“ARTICULO 467. Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios *empleadores* (\*) 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.”<sup>15</sup>

---

(\*) La Ley 50 de 1990 “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.” En su artículo 107, reemplazo la denominación "patrono" utilizada en las disposiciones laborales vigentes por el término "empleador".

<sup>15</sup> Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. 2016. Bogotá D.C.: Legis Editores S.A. p.112.

2. Los pactos colectivos de trabajo,

“ARTÍCULO 481. Subrogado. Ley 50/90, art. 69. Celebración y efectos. Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.”<sup>16</sup>

3. El contrato sindical,

ARTICULO 482. Definición. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios *empleadores* o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.<sup>17</sup>

Luego de la aprobación de la Ley 50 de 1990, que reformo la legislación laboral colombiana, provocando un evidente debilitamiento de la acción sindical, particularmente en el sector privado, la negociación colectiva entro en un periodo de crisis que se manifestó, por un lado, en los nulos avances en materia de conquistas convencionales por parte de los sindicatos, y por otro, en la disminución del número de convenios colectivos y en la cobertura de trabajadores beneficiados por los mismos.

---

<sup>16</sup> Ibíd, p.113.

<sup>17</sup> Ibíd, p.114.

## 5.2 MARCO TEÓRICO

### 5.2.1 Teoría de las relaciones humanas.

De acuerdo a Chiavenato<sup>18</sup>, el ser humano es un ser social por naturaleza y de hecho es su misma naturaleza la que lo ha llevado a desarrollar actividades complejas en busca de su interacción, la comunicación, el truque, la política y los procesos de negociación hacen parte de esto. Si bien las empresas tienen como principal objetivo la generación de riqueza y son personas jurídicas validadas dentro de un marco de representaciones simbólicas creadas y reconocidas por seres humanos, las mismas se construyen desde, por y para los seres humanos.

Según Chiavenato<sup>19</sup>, no se puede afirmar que en la medida que las diferentes teorías administrativas dieron forma a la administración moderna, estas desaparecieron, aquello implicaría el desconocimiento de la realidad empresarial. Aun en los tiempos modernos muchas empresas se valen de estrategias propias de la administración científica como el control de tiempos y movimientos, siendo este un mecanismo válido que tiene como finalidad el logro de resultados en la labor de sus colaboradores, sobre todo si se habla de labores sistemáticas y repetitivas.

Teniendo en cuenta lo anterior, es natural que las personas buscaran en el poder del grupo el dinamizador de grandes cambios y reconocieran la existencia e importancia de los sindicatos como organizaciones que equilibran sus relaciones internas y externas. La teoría de las Relaciones Humanas, si bien se ha catalogado como romántica, identificó la relevancia y directa relación con la productividad que tiene el reconocer a las personas no solo como entes cognoscitivos y *homo*

---

<sup>18</sup> CHIAVENATO. Idalberto. Administración de recursos humanos. McGraw-Hill, 1993. 9586002128, 9789586002127. Disponible en internet:

<https://cucionline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

<sup>19</sup> Ibid. p. 11.

*economicus* (como en su momento lo definió Taylor) sino como seres sociales que motivados, reconocidos y legitimados pueden obtener resultados superiores.

Para la OIT<sup>20</sup>, la negociación sindical abre el espacio para escuchar por parte de los colaboradores de las empresas, sus necesidades, expectativas y propuestas para mejorar las condiciones laborales, de igual manera manifestar su perspectiva sobre los factores del entorno que llegan a beneficiar o perjudicar la organización, sin embargo, como todos los grupos, para que se puedan alcanzar los fines esperados tanto por la empresa como por la organización sindical se debe brindar acompañamiento y entrenamiento para tener liderazgos equilibrados y organizaciones formales legitimadas y bien fundamentadas que den como resultado procesos de negociación que beneficien la empresa, la sociedad, el individuo y los fines del grupo sindical.

### **5.2.2 Escuela del poder.**

En el análisis de las negociaciones en la institución, tendremos en cuenta los conceptos expresados según de la Escuela del Poder sobre la creación de la estrategia como un proceso de negociación. La escuela del poder, es una estrategia en la creación de organizaciones; y cuando se habla de estrategia, se toma en el sentido de cómo se puede utilizar en los ámbitos político, y económico, es un arma que potencializará a la organización, según el aprovechamiento que se le dé. Por lo tanto, como las relaciones de poder están alrededor de las organizaciones, se deben distinguir entre dos ramas de esta escuela:

---

<sup>20</sup> OIT. Organización Internacional del Trabajo. Negociación colectiva y relaciones laborales. Disponible en internet: <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>

Micro poder: Se refiere a la participación que tiene la política dentro de una organización, puntualmente en los procesos de management estratégico.

Macro poder: Es el uso del poder por parte de la organización.

La Creación de estrategia como un proceso político:

Si la creación de estrategia puede ser un proceso de planificación y análisis, conocimiento y aprendizaje, también puede serlo de negociación y con concesiones entre individuos, grupos y coaliciones en conflicto. Si introducimos cualquier forma de ambigüedad –incertidumbre respecto del entorno, diversidad de percepciones, escasez de recursos-surgen la política. De acuerdo con ello, los partidarios de esta escuela afirman que no es posible formular, y mucho menos, aplicar estrategias óptimas: la competencia entre los objetivos de individuos y coaliciones, llevará a perturbar y distorsionar cualquier estrategia propuesta a cada paso del camino<sup>21</sup>.

Las estrategias, tienen la posibilidad de surgir de procesos políticos, un ejemplo de ello es, un departamento de ventas, puede decidir reducirle el precio a un cliente y, antes de que se dé cuenta, baja los precios de todos los productos.

Se podría llegar a pensar, que cuando una estrategia existe por procesos políticos, tienden a ser más emergentes que premeditadas, y adoptan más la forma de posiciones que de perspectivas. Haber llegado a una estrategia en forma política, implica que el proceso se ha realizado paso a paso, mediante regateos y cosas por el estilo.

Control externo por parte de las organizaciones:

Una organización tiene tres estrategias básicas a su disposición:

1. “Simplemente enfrentar cada demanda, cuando esta surge.

---

<sup>21</sup> . MINTZBERG, Henry. Safari la estrategia. Una visita guiada por la jungla del management estratégico. Buenos Aires: Granica S.A.,1999. p. 165. Disponible en internet: <https://www.redalyc.org/pdf/1053/105316833003.pdf>

2. Retener y revelar información en forma estratégica. De esta manera, se pueden manejar las expectativas y dar forma a los resultados. Ejemplo: un grupo queda satisfecho en relación con lo que espera obtener, con lo que ha logrado en el pasado y con lo que han conseguido los competidores. Por ello, los empleados pueden estar dispuestos a renunciar a un aumento cuando la compañía está cerca de la quiebra y los proveedores, acreedores y dueños también se ven afectados.
3. Hacer jugar un grupo contra el otro. Ejemplo: las demandas de los empleados públicos por mayores salarios pueden yuxtaponerse con las de los ciudadanos locales por menores impuestos<sup>22</sup>

Maniobras estratégicas: La estrategia no es tanto una posición como una estratagema que se juega en un marco de orden estable, fijado en algún momento anterior. Consiste en maniobras fingidas y otros ardidés, muchas veces con la intención de engañar a los competidores.

El éxito de estas maniobras, depende de impresiones tenues, acciones rápidas e impresiones instintivas sobre lo que pueden hacer los oponentes.

Creación de estrategia cooperativa: Algunos elementos.

Estrategia colectiva: Las organizaciones requieren desarrollar estrategias a nivel colectivo para tratar con sus complejas interdependencias.

Alianzas estratégicas: Variedad de acuerdos cooperativos, por lo general, entre proveedores y clientes además de socios, quienes cada vez con más frecuencia resultan ser competidores en otros dominios.

Fuentes estratégicas: se basa en contratar afuera, lo que podría haber sido hecho "en casa".

En conclusión:

---

<sup>22</sup> . Ibid. p. 12.

1. La creación de estrategia esta moldeada por el poder y la política, ya sea como proceso dentro de la organización o como la conducta de esta en su ambiente externo.
2. La estrategia que puede resultar de este proceso tiende a ser emergente, y a tomar la forma de posiciones y estratagemas más que de perspectivas.
3. El Micro poder considera que, a través de la persuasión, el regateo y, en ocasiones, la confrontación directa, la creación de estrategia es la interacción entre intereses locales y coaliciones cambiantes, sin que ninguno se vuelva dominante durante un lapso significativo.
4. El Macro poder considera que la organización promueve su propio bienestar mediante el control o la cooperación con otras organizaciones, a través del uso de las maniobras estratégicas y las estrategias colectivas en diversas clases de cadenas y alianzas.

La escuela de poder ha contribuido con un vocabulario útil para el terreno del management estratégico: por ejemplo, “coalición”, “juegos políticos” y “estrategia colectiva”. También ha resaltado la importancia de la política en la promoción del cambio estratégico, donde los protagonistas establecidos que procuran mantener un statu quo deben ser enfrentados.

De este modo Mintzberg<sup>23</sup>, plantea las Premisas de la escuela de poder, siendo estas las siguientes:

---

<sup>23</sup> Ibid. p. 12.



- ✓ La creación de la estrategia está moldeada por el poder y la política, ya sea dentro del proceso de la organización o como la conducta de ésta en su ambiente externo.
- ✓ La estrategia que puede resultar de este proceso tiende a ser emergente, y a tomar la forma de posiciones y estratagemas más que de perspectivas.
- ✓ El micro poder considera que, a través de la persuasión, el regateo y, en ocasiones, la confrontación directa, la creación de estrategia es la interacción entre intereses locales y coaliciones cambiantes, sin que ninguno se vuelva dominante durante un lapso significativo.
- ✓ El macro poder considera que la organización promueve su propio bienestar mediante el control o la cooperación con otras organizaciones, a través del uso de las maniobras estratégicas y las estrategias colectivas en diversas clases de cadenas y alianzas.

Autores como Pietras Nora, en su ensayo titulado “El Poder y La Teoría de la Administración” agrega:

[...] Esta escuela ve a la organización como un sistema cooperativo que se desarrolla sobre la base de una racionalidad limitada e intenta describir por qué y cómo los integrantes deciden participar en ella surgiendo entonces las teorías "del Equilibrio", "de la Formación de Objetivos", "del Conflicto" y "de la Decisión".

La teoría de la Formación de objetivos y la teoría del Conflicto, reflejan una manera distinta de ver el poder dentro de la organización. En estas circunstancias el poder, entendido como un vínculo y no como una mera capacidad de las partes, se desarrolla a partir del intercambio entre actores en juegos mediados por la persuasión, la negociación o el manejo político. El ejercicio del poder resulta, entonces, de un acuerdo tácito o explícito de

intereses en donde la figura un tanto abstracta del Poder se transforma en situaciones concretas, analizables en términos de relaciones entre los participantes de la organización.

Esta escuela pone en evidencia que en toda organización existen manifestaciones de poder no tan claras y explícitas como las de la autoridad formal. Es más, dogmatiza que el Poder en toda organización no solo se dirime en los actos formales y establecidos, sino en el flujo diario de información, y en las relaciones entre grupo o redes de grupos que se entablan a diario. De la importancia que esta teoría le otorgó a la información y a la comunicación como fuente del poder organizacional (recordar noción de "saber-poder" según Foucault) devendrá la intensiva aplicación de la disciplina informática en las organizaciones empresariales de la segunda mitad del siglo XX<sup>24</sup>.

### **5.2.3 Negociación y resolución de conflictos.**

Para Ojeda Alvis<sup>25</sup>, La negociación es un proceso de diálogo, que se da entre dos o más personas, quienes tratan de solucionar un conflicto, de tal manera que beneficie a ambas partes, aportando toda su voluntad para dirimir el mismo, sin dar paso a que se presenten obstáculos en el proceso de negociación.

Ojeda Alvis<sup>26</sup>, plantea que el pilar fundamental de la negociación, es aprender a negociar y buscar, sin ayuda de terceros, soluciones eficaces ante el conflicto, y que estas, satisfagan los intereses de ambas partes. El punto firme de esta, y en el que deberán permanecer durante el proceso, es el dialogo, para facilitar la búsqueda de soluciones.

En el proceso de negociación, las partes son libres de elegir el método sobre el cual se va a trabajar la misma, este no será difícil de acordar, ya que ambas partes al iniciar, ya están de acuerdo en una cosa, y es solucionar su problemática. ¿Y cómo

---

<sup>24</sup> Pietras, Nora. Ensayo El Poder y la Teoría de la Administración. Disponible en internet: <http://www.cyta.com.ar/ta0205/v2n5a3/v2n5a3.htm>

<sup>25</sup> . OJEDA AVILS, Antonio; Ermida Uriarte, Oscar. "La Negociación Colectiva en América Latina". Instituto Europeo de Relaciones Industriales. Editorial Trotta. Madrid, 1993.

<sup>26</sup> . Ibid. p. 18.

se negocia? Se negocia desde dos tipos de acercamientos particulares: las negociaciones posicionales y las negociaciones basadas en intereses.

Desde la óptica de Ramírez<sup>27</sup>, las negociaciones basadas en posiciones son útiles en determinados momentos. En la misma las personas adoptan una posición como parte de una estrategia y no se mueve de la misma hasta que adopta una posición secundaria. En los procesos de negociaciones posicionales, la persona utilice elementos que justifican un paquete de opciones dentro de la posición primaria adoptada lo cual representa posibilidades a satisfacer. Negociar de forma posicional es útil cuando las relaciones futuras no son del todo prioritarias y cuando se negocia asuntos de naturaleza económica. En general, una persona que negocia de forma posicional parte de la premisa de la pregunta básica – ¿qué quiero? Esta pregunta y su respuesta son por naturaleza muy específicas.

En términos generales en la negociación posicional, la parte que negocia define con antelación al proceso lo que constituye, según la escuela de Harvard, la línea superior de su oferta y la línea inferior de la misma. De esto se trata negociar buscando el mejor acuerdo ante la metodología seleccionada. La literatura sobre el tema habla del *best alternative for a negotiated agreement (BATNA)* lo cual constituye el identificar la línea superior de la oferta y la línea de menor interés. El BATNA es útil para establecer un imaginario que permita entender que es la mejor opción buscada (la ideal) y que representa la opción satisfactoria de segunda intención.

De otro lado, para Ramírez Zuluaga<sup>28</sup>, las negociaciones basadas en intereses parten de la premisa que la persona tiene dentro de un argumento inicial

---

<sup>27</sup> RAMÍREZ A., Luis Hernán. “Manual Básico de Sindicalismo”. Segunda Edición. Ed. Latinoamericana. Medellín, 1996

<sup>28</sup> RAMÍREZ ZULUAGA, Bernardo. “Derecho Colectivo del Trabajo. Primera Parte: Los Sindicatos, fundación y disolución” Editorial Colegas. Medellín, 1993.

necesidades a satisfacer. Las necesidades a satisfacer, distinto a una negociación posicional, no son específicas. Se trata de elementos comprendidos dentro de parámetros aceptables para la parte. Se adopta una actitud cooperadora y flexible, cuando por el contrario se negocia basado en intereses, por lo cual la parte en aras de preservar una relación o de llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio, está dispuesto a ceder, reconciliar necesidades y a llegar a compromisos.

En una negociación basada en intereses de ordinario la persona se hace la pregunta de ¿qué necesito? Esta pregunta en el ámbito de negociar es importante dentro del tipo de escuela de negociación (intereses). La posibilidad para utilizar dos tipos de acercamientos al proceso de negociación es real. Aunque es pertinente conocer cuando hacemos un tipo de acercamiento y cuando realizamos otro Resolución de conflictos: Una conceptualización teórica bien fundamentada, puede ser útil a la hora de resolver un problema, y esta puede disminuir la posibilidad de fracasar a la hora de dirimir un conflicto.

La resolución de un problema, dista mucho de ser un argumento nuevo, a favor de la buena voluntad de las personas, probablemente su propósito más grande, sea conseguir paz y armonía al precio que sea, sin salirse de la racionalidad, y de las buenas intenciones.

Según Brito Fábrega<sup>29</sup> , se puede encontrar tres enfoques el abordaje adecuado de los conflictos, siendo estos el enfoque jurídico – moral o normativo, la negociación o el regateo coercitivos y por último, el enfoque de la resolución de problemas.

Del enfoque jurídico – moral o normativo, se dice que es aquel que se encarga de abordar el conflicto a través de la aplicación de un conjunto de normas jurídicas y

---

<sup>29</sup> . BRITO FÁBREGA, Camila. “MEDIACIÓN, UNA FORMA DE EDUCAR... La importancia de su incorporación en los curriculum de formación de los profesionales Trabajadores Sociales”. Ponencia presentada al XVII Seminario Latinoamericano de escuelas de Trabajo Social; Lima, Perú 2001. Disponible en internet: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-017-093.pdf>

morales. Este se muestra como una forma válida al momento de abordar el conflicto cuando se presenta un consenso básico entre las partes sobre estas normas, así, ya todos los implicados aceptarían las reglas del juego, y las discusiones se limitan a la aplicabilidad en un caso particular.

El enfoque de negociación o el regateo coercitivo, hace referencia a las maneras en las cuales se elaboran las dinámicas en las relaciones sociales. En este caso, el conflicto se debe percibir como omnipresente, debido a que se presenta una tendencia a la dominación, muy común en todo grupo social.

El enfoque de resolución de conflictos, permite entender el proceso como una situación en la cual, todos sus participantes, desarrollan unas relaciones que se caracterizan por ser aceptables por todos sus protagonistas.

Para Brito Fabrega<sup>30</sup>, el conflicto presenta una naturaleza endémica, en otras palabras, se trata de un fenómeno natural que surge en cualquier situación en la que haya centros distintos de adopción de decisiones y falte una información completa. De esta manera, los decisores distintos, pero mal informados escogerán políticas que sean mutuamente incompatibles y, por ende, conflictivas. En una gran cantidad de casos, la socialización rutinaria se hace cargo de esos conflictos de un modo tan eficaz que no se perciben.

El especialista en la resolución de problemas, plantea que, en las relaciones sociales, de alguna u otra manera, se puede encontrar una gran cantidad de objetivos y posibilidades de solución, entre los cuales, el agente puede elegir. En el campo de la práctica, se puede presentar una serie de situaciones como lo son la falta de conocimiento, los factores acumulativos o sistémicos, el desarrollo del medio, las escalas de tiempo, que podrían incidir en la percepción de la elección

---

<sup>30</sup> . Ibid. p. 17.

ideal. Lo anterior son factores cotidianos cuando se trabaja con personas. A pesar de lo anterior, es necesario tomar una elección o decisión, así estas conlleven un costo de oportunidad, cuando se ha decidido alcanzar un determinado valor, es muy posible que no se disponga de la capacidad, del tiempo y de los recursos necesarios para tratar de obtener otros valores.

La opción concreta que se haga refleja unos valores básicos y la información disponible, y en ella influyen todos los factores, tanto objetivos como subjetivos, que intervienen en el proceso de adopción de la decisión, entre ellos, por lo que respecta a los factores materiales, su abundancia o escasez relativa, el objetivo general y la deseabilidad subjetiva. La mayoría de los agentes sociales procuran aprovechar al máximo (o satisfacer al menos) una amplia gama de valores. También tratan de reducir al mínimo el costo de oportunidad que implica la búsqueda de una serie de valores, objetivos o bienes materiales en relación con otras series de valores. Es evidente, pues, la importancia que tienen las variables referentes a la información, las funciones y la estructura.

#### **5.2.4 Trabajo Decente.**

Haciendo un análisis de las conductas de las partes interesadas en las negociaciones en Colombia, establece varios pormenores e inconvenientes las cuales se abordarán enmarcadas en el concepto del “Trabajo decente” expresión del Ministerio Público, la normatividad legal de nuestro país hasta el Decreto 1092 de 2.012 y la jurisprudencia relacionada.

Con referencia a lo anterior comenta Villada:

El ARTÍCULO 415 del Código en mención, íntimamente relacionado con el que se demanda, tiene por objeto garantizar a los trabajadores organizados que sus representantes serán oídos y atendidos por las autoridades y en especial por sus superiores jerárquicos cuando representen, en juicio o fuera de él, los intereses económicos comunes o generales de los agremiados y cuando presenten memoriales respetuosos

que contengan solicitudes relativas al interés colectivo de los afiliados, reclamaciones sobre el trato de que haya sido objeto cualquiera de ellos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo.

Sin esta garantía de índole legal, que tiene sustento en el derecho constitucional de asociación sindical y en las necesidades que él busca satisfacer, sería completamente inútil la organización de sindicatos y se haría vano el esfuerzo de los trabajadores al constituir organismos que precisamente tienen por función la de servir como canales de comunicación con las autoridades y con los patronos, en este caso oficiales...

[...] De acuerdo con la norma, los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas. En cambio, los sindicatos de trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aun cuando no puedan declarar o hacer huelga<sup>31</sup>...

El trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades. Pero todos estos avances dependen de que el trabajo sea trabajo decente, ya que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral.

La OIT ha desarrollado una agenda para la comunidad del trabajo, representada por sus mandantes tripartitos, con el fin de movilizar sus considerables recursos. La OIT ofrece apoyo a través de programas nacionales de trabajo decente desarrollados en colaboración con sus mandantes. La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que tienen como objetivo transversal la igualdad de género.

---

<sup>31</sup> VILLADA, J. La negociación colectiva del sector público: obstáculos, posibilidades jurídicas, organizativas y políticas. Ediciones: Escuela Nacional Sindical. Documentos de la escuela No.55. Medellín. 2005.

## 5.3 MARCO LEGAL

### 5.3.1 La negociación colectiva en la Constitución Política.

Indudablemente a partir de la vigencia de la Constitución Política de Colombia de 1.991, se produjo avances importantes sobre todo en aspectos como la integración del derecho laboral colombiano a ella y por otro lado, el constitucionalizar los procedimientos, alcances y contenidos de los mismos, de manera internacional con la adopción de los convenios con la Organización Internacional del Trabajo.

Para Borda y Valero, en su análisis sobre el tema, consideran que:

“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 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 y opuestas del Estado, de la economía, del derecho laboral”<sup>32</sup>.

Lo anterior se trató de una Constitución transaccional, no el resultado de la victoria de una facción sobre otra que pudo imponer sus concepciones como la Constitución de 1.886. La inexperiencia y seguridad de sectores nuevos en la constituyente que partieron del presupuesto del posicionamiento definitivo como opción política que generó la confianza de que de suyo el Congreso se renovarían y a él le dejaron el desarrollo de la carta, lo que produjo, entre otras consecuencias la no continuidad en el proceso de renovación política iniciado y la no regulación, de normas fundamentales del derecho laboral como el ARTÍCULO 53 de C.N. – expedición del Estatuto del trabajo, no obstante la tarea desarrollada por la CUT y otras

---

<sup>32</sup> BORDA VILLEGAS, Enrique, y VALERO RODRÍGUEZ, Jorge Humberto. Sindicalismo estatal y negociación colectiva. Citado por SILVA, Víctor Julio. El sindicalismo en Colombia. Bogotá; Editorial Leyer, 2002. p.202.



organizaciones, al reunir más de un millón de firmas, frustrada además por tecnicismos legales y por falta de voluntad política del Congreso de la República.

### **5.3.2 El trabajo y la negociación colectiva en la Constitución Política.**

Según Borda y Valero<sup>33</sup>, el esquema del estado Liberal del siglo XIX presupone únicamente, la preservación del orden interno garantizando la seguridad nacional frente a cualquier agresión de país extranjero. Esto obedecía a las libertades del Estado respecto a las relaciones con la sociedad, lo que no permitía la administración actual de los servicios y su incidencia directa en las intervenciones que le competen en el campo económico y social propendiendo la justicia social que asegura la inviolabilidad de las libertades y los derechos humanos, que determina el precepto que impone la Constitución Política de 1991.

“ARTICULO 1o. *Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.*”<sup>34</sup>(cursiva fuera de texto)

Es así como la Corte Constitucional en su producción de conceptos jurídicos, expresan consideraciones al respecto del trabajo, cuyos preceptos como muestra se conceptualizaron en la presente sentencia que establece a propósito lo siguiente,

Esto último confiere al Estado Social de Derecho un papel de promotor del desarrollo y la justicia sociales, para combatir las desigualdades humanas con sus mecanismos políticos y económicos. En esta órbita de aspiraciones políticas y sociales se encuentra en un plano prevalente el trabajo, que es las sociedades un elemento esencial en el orden de la convivencia humana. El trabajo resulta primordial en razón de que posibilita los medios de subsistencia, y la calidad de ésta, para el mayor número de la población; en razón de este factor económico del cual dependen de manera general el crecimiento y desarrollo económicos; y en razón de que de él se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes

---

<sup>33</sup> . Ibid. p. 24.

<sup>34</sup> Constitución Política de Colombia. 2016. Bogotá D.C.: Legis Editores S.A. p. 1.

y divergentes en punto a los intereses que en ellas se traban. Esta naturaleza básica del trabajo, reconocida por el Constituyente desde el preámbulo de la Carta, en su contenido finalísimo manifiesta su propósito de asegurarlo, de manera prioritaria, en la numeración entre otros objetivos del Estado, antecedido solo del derecho a existencia individual (vida) y colectiva (convivencia).<sup>35</sup>

Para Borda y Valero<sup>36</sup>, en este nuevo orden estatal establecido por la Constitución del 91, el fundamento esencial de la República Unitaria que establece el ARTÍCULO No.1, constituye como objeto de la dignidad humana el trabajo del individuo (ARTÍCULO No.25) y lo considera un principio o elemento fundamental determinado en esta constituyente, elevando el trabajo como un requisito indispensable del Estado.

*“... se trata de superar con todas sus consecuencias, la concepción que ve en el trabajo únicamente un derecho humano y una obligación individual y social...”<sup>37</sup>*(cursiva fuera de texto)

Al realizar una revisión concienzuda de la Constitución Política de Colombia actual se tiene que, entre los aspectos fundamentales conferidos al Estado está la observancia del trabajo en los siguientes términos:

“ART. 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”<sup>38</sup>

“ART. 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La Ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.”<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> Colombia, Corte Constitucional. Sentencia T – 014 de 1.992. M.P., Morón Díaz, Fabio. Bogotá D.C. 28 de mayo de 1992, disponible en internet: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-014-92.htm>

<sup>36</sup> Op cit. p. 24.

<sup>37</sup> Colombia, Corte Constitucional. Sentencia T – 222 de 1.992. M.P., Angarita Barón, Ciro. Bogotá D.C. 17 de junio de 1992, disponible en internet: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-222-92.htm>

<sup>38</sup> Constitución Política de Colombia. 2016. Bogotá D.C.: Legis Editores S.A. p.6.

<sup>39</sup> Ibid. p. 6.

“ART. 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con una 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 solo 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.”<sup>40</sup>

ART. 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La Ley correspondiente tendrá en cuenta al menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; facultad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La Ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.<sup>41</sup>

“ART. 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y

---

<sup>40</sup> Ibid. p. 10.

<sup>41</sup> Ibid. p. 16 - 17.

garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”<sup>42</sup>

“ART. 55.- Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la Ley.”<sup>43</sup>

“ART. 56.- Se garantiza el derecho a huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

La Ley reglamentará este derecho.

Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La Ley reglamentará su composición y funcionamiento.”<sup>44</sup>

“ART. 103.- [...] El Estado contribuirá a la organización, promoción y capacitación de las asociaciones profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales, sin detrimento de su autonomía con el objeto de que se constituyan mecanismos democráticos de representación en las diferentes instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública que se establezcan”<sup>45</sup>

### **5.3.3 El trabajo y la negociación colectiva en el Código Sustantivo del Trabajo.**

Se establecen en Colombia a través de este la regulación de las relaciones entre los trabajadores y empleadores en el marco de la justicia social y las decisiones en materia económica del Estado.

Su aplicación establece el sujeto y objeto como preámbulo de regulación laboral a través de los siguientes conceptos en Colombia.

“ART. 3° - RELACIONES QUE REGULA. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.”<sup>46</sup>

---

<sup>42</sup> Ibid. p. 17.

<sup>43</sup> Ibid. p. 17.

<sup>44</sup> Ibid. p. 17.

<sup>45</sup> Ibid. p. 35.

<sup>46</sup> Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. 2016. Bogotá. D.C.: Legis Editores S.A. p.3.

“ART. 4° - SERVIDORES PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.”<sup>47</sup>

“ART. 5° - DEFINICIÓN DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.”<sup>48</sup>

“ART. 6° - TRABAJO OCASIONAL. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.”<sup>49</sup>

“ART. 7° - OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO. El trabajo es socialmente obligatorio.”<sup>50</sup>

“ART. 8° - LIBERTAD DE TRABAJO. Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la Ley.”<sup>51</sup>

“ART. 9° - PROTECCIÓN AL TRABAJO. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las Leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.”<sup>52</sup>

“ART. 10. - IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES. Todos los trabajadores son iguales ante la Ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.”<sup>53</sup>

---

<sup>47</sup> Ibid. p. 3.

<sup>48</sup> Ibid. p. 3.

<sup>49</sup> Ibid. p. 3.

<sup>50</sup> Ibid. p. 3.

<sup>51</sup> Ibid. p. 3.

<sup>52</sup> Ibid. p. 3.

<sup>53</sup> Ibid. p. 3.

“ART. 11. - DERECHO AL TRABAJO. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.”<sup>54</sup>

“ART. 12. - DERECHOS DE ASOCIACIÓN Y HUELGA. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las Leyes.”<sup>55</sup>

“ART. 13. - MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTÍAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguna cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo.”<sup>56</sup>

“ART. 14. - CARÁCTER DE ORDEN PÚBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la Ley.”<sup>57</sup>

“ART. 15. - VALIDEZ DE LA TRANSACCIÓN. Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutible.”<sup>58</sup>

“ART. 16. - EFECTO. 1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a Leyes anteriores.

2. Cuando una Ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el empleador, se pagará la más favorable al trabajador.”<sup>59</sup>

#### **5.3.4 El trabajo y las negociaciones sindicales para la OIT.**

En aras de mantener a nivel mundial la protección del trabajo y de los trabajadores, el sindicalista francés líder León Jauhaux, ante la suscripción del Tratado de Paz de Versalles, la inclusión de una cláusula en este sentido, lo cual se presentó a manera

---

<sup>54</sup> Ibid. p. 4.

<sup>55</sup> Ibid. p. 4.

<sup>56</sup> Ibid. p. 4.

<sup>57</sup> Ibid. p. 4.

<sup>58</sup> Ibid. p. 4.

<sup>59</sup> Ibid. p. 4.

de proyecto en París en 1.919 en la Conferencia sobre paz. Este tratado que suscribieron los Aliados y Alemania incluyo en el capítulo decimotercero con el título Organización Internacional del Trabajo, naciendo así el Derecho Internacional del Trabajo.

Una definición de lo que en la actualidad es la OIT, la expresa Guerrero. “La OIT es una entidad internacional que aspira la internacionalización del derecho del trabajo; organismo especializado, permanente y tripartito, que sostiene como propósitos fundamentales el reinado de la paz y el desarrollo social<sup>60</sup>”.

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo internacional de las Naciones Unidas (ONU), del cual Colombia fue cofundador y promotor de ciertas acciones encaminadas a la protección de los derechos de los trabajadores entre ellos los públicos, los cuales son de obligatoria observancia por parte de los mismos trabajadores, sus sindicatos, empleadores, jueces, patronos y entes gubernamentales para el trabajo como los Ministerios, Tribunales, etc., dando alcance a los requerimientos constitucionales y gubernamentales del Estado.

La aplicación interna en Colombia de los tratados internacionales 87, 98, 151 y 154 de la OIT, como también lo son el derecho de negociación colectiva, asociación sindical y huelga, lo cual son producto de la vigencia de la Constitución de 1991 cuando al proponerse la Asamblea Nacional Constituyente.

Al respecto Borda y Valero<sup>61</sup>, expresa que se insiste en la necesidad de diálogo, de la concertación y de los acuerdos, como forma de evitar los conflictos laborales y de afianzar el clima de tranquilidad social.

Es un derecho y una práctica que se considera debe hacerse extensiva a todos los trabajadores, incluyendo a los demás empleados públicos, por cuanto es muy

---

<sup>60</sup> . GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al derecho del trabajo. Bogotá,1980. Editorial Temis. 1a ed. p. 123.

<sup>61</sup> . BORDA VILLEGAS, y VALERO RODRIGUEZ. Op cit. p.24.

negativo que a estos trabajadores se les siga dando un tratamiento de ciudadanos de segunda categoría en relación con algunos derechos laborales.

Fomentar el diálogo, la negociación y la concertación en el campo laboral, es una buena práctica y un buen principio.

[...] La declaración de Filadelfia del 10 de mayo de 1.944 y la Declaración de los Derechos del Hombre expedida en Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1.948, reconocieron el derecho de asociación sindical con carácter universal, como “el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses”, principio básico que fue recogido con mayor claridad y extensión en el ARTÍCULO segundo del Convenio 87 de la OIT<sup>62</sup>.

---

<sup>62</sup> .OIT. Op. cit, p. 20.



## 6. DISEÑO METODOLÓGICO

El enfoque metodológico que se utilizó fue tipo cualitativo, el cual “... se orienta a observar, interpretar, explicar o caracterizar fenómenos que la mayor parte de las veces no son cuantificables”<sup>63</sup> en otras palabras, “... la investigación cualitativa evalúa, aprecia, distingue, identifica o caracteriza y sus resultados u observaciones que para el caso de las ciencias jurídicas se materializa en interpretaciones, argumentaciones o valoraciones”<sup>64</sup>. Lo anterior, en consideración a las necesidades de la investigación y las fuentes bibliográficas utilizadas, tales como, leyes, decretos, doctrina, etc.

Igualmente, esta investigación fue de carácter socio jurídica, debido a que estudio las implicaciones del derecho en la sociedad y la eficacia de las normas y su nivel de aplicación en relación a un conflicto que demuestra la existencia de vacíos en materia legislativa tanto a nivel interno como externo.

---

<sup>63</sup> Rodríguez Ortega, Julio Armando. Metodología de la investigación. Proceso aplicado a las ciencias jurídicas. Bogotá D.C.: Leyer Editores, 2014. p. 92 – 93.

<sup>64</sup> Ibid. p. 93.

## **CAPITULO I**

### **1. EL DERECHO DE ASOCIACIÓN DESDE EL DERECHO LABORAL COLECTIVO**

Para llegar a desarrollar este punto debemos observar el proceso histórico que han vivido las organizaciones sindicales desde el punto de vista jurídico y social, específicamente esta investigación debe referirse al derecho de asociación sindical en general para llegar al caso concreto, entonces así llegar a comprender los aspectos legales que se presentan en los acuerdos entre los sindicatos, de igual forma abonará el terreno para establecer cómo se muestra el dialogo social en estas conversaciones o negociaciones colectivas.

#### **1.1. ¿DE DÓNDE NACE LA VOLUNTAD DE ASOCIARSE?**

Para Ramírez<sup>65</sup>, el hombre ha tendido a reunirse siempre, desde el comienzo de los tiempos para satisfacción de sus necesidades, dentro de estos grupos sociales que podemos llamar principales existieron desigualdades económicas lo que dio lugar a la asociación para la defensa del gremio o profesión en que se dividieron las personas que constituían dichos grupos, Así nació el derecho de asociación.

El derecho de asociación es un derecho de carácter constitucional y legal del que gozan los individuos de una sociedad políticamente organizada para el ejercicio de garantías comunes. El derecho de asociación sindical es la parte del derecho colectivo encargada de regular lo relacionado con la creación y desarrollo de organizaciones sindicales y de certificar el ejercicio de las garantías conferidas a los trabajadores para la defensa de sus intereses de orden laboral y sindical. El derecho

---

<sup>65</sup> . RAMIREZ A. Luis Hernán. Op. cit 18.

de asociación sindical es diferente al de mera asociación, ya que la sindical apunta hacia un fin específico, mientras que la mera asociación busca proteger las libertades en general.

Según Ramírez<sup>66</sup>, el derecho de asociación proviene de los derechos sociales, culturales y políticos llamados por algunos tratadistas derechos de tercera generación, el principal hito del siglo XX en el desarrollo jurídico de estos derechos lo constituyó la creación de la organización internacional del trabajo (OIT.) en 1919, la cual fue establecida, con el fin de aliviar las condiciones de los trabajadores alrededor del mundo.

En el periodo de entre guerras la OIT comenzó a adoptar a través de tratados o de instrumentos, distintos estándares mínimos en relación con una amplia gama de asuntos, que hoy en día, clasificamos como “ Derechos Económicos, Sociales y Culturales” tales como la libertad de asociación y de sindicalización entre otros, el paso fundamental en la transformación de estas preocupaciones socioeconómicas en herramientas jurídicas vinculantes, lo dio la creación de la Organización de las Naciones Unidas, y su fuerte énfasis en la promoción y protección de los derechos humanos en todas sus formas.

La misma Carta de las Naciones Unidas, que es el tratado en virtud de la cual dicha organización fue constituida en 1945, refleja en su Artículo 55 (a), el consenso general que existió entre los Estados sobre la necesidad de promover estándares más altos de vida alrededor del planeta, así como el pleno empleo y las condiciones necesarias para el progreso y el desarrollo social y económico de las naciones.

Posteriormente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, se dio más énfasis a estas disposiciones, y finalmente, en 1966, tuvo lugar la creación

---

<sup>66</sup> . RAMIREZ A. Luis Hernán. Op. cit 18.

del pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual, junto con su pacto homólogo sobre Derechos Civiles y Políticos, constituye el principal código internacional sobre Derechos Humanos, y tiene carácter obligatorio para los Estados que son parte entre los cuales se encuentra, desde luego, Colombia.

Teniendo en cuenta lo planteado por Rojas<sup>67</sup>, al hacer referencia al derecho de “asociación sindical” independientemente del derecho de asociación en general o común, partimos de la base de considerar que ambas son “...libertades” y que la libertad sindical se inscribe en una genérica libertad de asociación de la que construye una especie muy significativa.

La libertad sindical implica entonces; el derecho de asociarse para la defensa de los intereses de los trabajadores y como tal especie se ha emancipado del tronco común para construir una libertad pública dotada de contornos bien precisos y diferenciados del género del que procede, su importancia constitutiva mediante en términos del valor político es tal que progresivamente ha venido ganando un espacio decisivo en las declaraciones Constitucionales de Derechos, a tal punto que posiblemente sería inimaginable una Constitución democrática que no incluyera de forma específica entre el elenco de derechos reconocidos el derecho de libertad sindical.

El surgimiento e implementación del derecho laboral y el derecho colectivo son el resultado de un largo proceso histórico iniciado desde los mismos albores de la humanidad con la obligación comunitaria del trabajo de la época hasta la actual situación de doblegamiento de la autonomía de la voluntad para los sujetos de la relación de trabajo, desde el mismo momento en que el Estado les impone el

---

<sup>67</sup> . ROJAS RIVERO, Gloria. “La libertad de Expresión del Trabajador” Editorial Trota. Valladolid, 1991.

obligatorio cumplimiento de unas normas expedidas para asegurar condiciones de equidad y justicia social.

Dentro del antecedente histórico del derecho colectivo del trabajo mucho se ha especulado sobre su verdadero significado o importancia del dentro del contexto del derecho laboral, pues hay quienes consideran que es consecuencia directa de esa gran regulación jurídica conocida como derecho individual del trabajo cuyo núcleo es la relación de trabajo, mientras otros tratadistas opinan que de no haberse dado los persistentes movimientos obreros de los siglos XVIII y XIX por la lucha para el establecimiento de más dignas y mejores condiciones de trabajo, difícilmente se hubieran conseguido garantías para el surgimiento del derecho sindical como elemento determinante de la gestión colectiva y, así mismo, difícilmente se hubiesen expedido normas para superar la situación de desigualdad y de injusticia para los trabajadores asalariados frente al poder económico y social entonces detentados por los patronos<sup>68</sup>.

No se trata aquí de determinar qué fue primero si el huevo o la gallina, si el colectivo o el individual, lo importante es hacer una diferencia entre uno y otro logrando establecer claramente el aporte que cada uno impone a la lucha del trabajador por una justicia social en la que se ven reflejado principios como la igualdad y la dignidad humana, lo cierto es y debe quedar muy claro que el derecho colectivo del trabajo consagra la garantía de asociación a través de la constitución de sindicatos que le permiten al trabajador obtener y consolidar derechos e intereses comunes, a la par que protege el proceso de negociación entre empleadores y trabajadores.

## **1.2 ORÍGENES DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y SU EVOLUCIÓN HISTÓRICA**

Para hacer un recuento histórico del proceso del derecho de asociación referido al trabajo tendríamos que hablar primero de las comunidades primitivas que si bien es cierto no conoció el trabajo como el esfuerzo humano aplicado a la producción de

---

<sup>68</sup> NÚÑEZ AFANADOR, Fernando. Derecho Laboral Colectivo, Edición No 3, Legis, pág. 37 de 350, Medellín. 1.999.

bienes y servicios ni el derecho como resulta obvio suponerlo, podemos afirmar sin temor a la exageración que los principio de unión y solidaridad de la notoria influencia sobre el actual derecho colectivo del trabajo, tiene su remoto antecedente en las primeras comunidades, seguidamente tendríamos que mencionar los colegios romanos, para García Solano<sup>69</sup>, y teniendo en cuenta lo planteado por Cabanellas, eran agrupaciones de profesionales que en su inicio fueron fundadas, en relación con los artesanos, por Numa, aunque su reconocimiento data desde el reino de Servio Tulio. Dichas asociaciones tenían básicamente una reglamentación de carácter laboral, percibían salarios y comprendían todos los oficios de la época, como alfareros joyeros, herreros y comerciante, entre otros. Las más conocidas fueron las colegias por su influencia y poder dentro del Estado Romano, en tercer lugar, están las GUILDAS que fueron instituciones germánicas y anglosajonas de tipo corporativo adoptadas posteriormente por Inglaterra y Francia. Que tuvieron vigencia entre los siglos VII y XII. Las guildas se dieron como anticipo de las instituciones de las corporaciones de oficio, la división tripartita de Maestros, compañeros y aprendices.

Seguidamente, y según lo planteado por García Solano<sup>70</sup>, están las corporaciones de oficio o gremios que se les considera como sucesoras de los colegios romanos y las guildas germánicas. Fueron asociaciones laborales y religiosas que tuvieron su vigencia desde finales del siglo XI hasta el siglo XVIII, con asiento principalmente en países como Italia, Francia y España, caracterizadas por una definida estructura jerárquica, el perfeccionamiento técnico profesional y el mutuo auxilio entre los agremiados como actividades principales.

Las corporaciones se dictan sus propios estatutos conforme a los cuales se fijaban los salarios y se señalaban las condiciones de contratos entre maestro, oficial o

---

<sup>69</sup> . GARCÍA SOLANO, Álvaro. "Derecho del Trabajo: Principios y Relaciones Individuales". Editorial Temis. Bogotá, 1981.

<sup>70</sup> Ibid. p. 41.

compañero y aprendiz. Las corporaciones de oficio comenzaron a tener fin en Francia con la promulgación del edicto de Turgot en 1776, y posteriormente la Ley de Chapelier que finalmente disolvió los gremios y proclamó la libertad de trabajo suprimiéndose lo que en el preámbulo de la citada Ley se denominó un interés intermedio.

Mientras que Inglaterra, cuna de la revolución industrial se producía el tránsito de la época feudal a la capitalista, la cámara de los comunes para doblegar la acción de los trabajadores organizados en grupos de presión colectiva con el fin de exigir de los patronos condiciones de trabajo dignas, promulgo durante los años 1799 a 1800 las denominadas Combinations laws (Leyes de asociaciones) condenando la actividad sindical e imponiendo sanciones a quienes a ellas pertenecieran.

Para Sigmann<sup>71</sup>, la revolución industrial y la revolución francesa coincidieron cronológicamente, aunque en forma totalmente independiente, ambos fenómenos trajeron consecuencias económicas y sociales, que incidieron en el movimiento obrero, la revolución industrial por ejemplo trajo consigo la implementación de nuevos medios de producción, y nuevas formas de trabajo, entre ellas la producción en serie y la presencia de un trabajador técnico en la utilización de máquinas y métodos de producción no imaginados hasta entonces. Mientras que la revolución francesa dio origen a la universalmente conocida Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. No se puede dejar de lado el fenómeno liberal pues la Revolución Tecnológica al amparo de la Revolución Industrial, trajo consigo una doctrina filosófica, política y económica denominada liberalismo como equivalente a la libertad del individuo para elegir su propio interés.

---

<sup>71</sup> SIGMANN, Jean, 1848, las revoluciones románticas y democráticas de Europa, Madrid, Siglo XXI, 1985.

Siguiendo con Sigmann<sup>72</sup>, la desaparición de los gremios trajo al individuo una aparente libertad para vender su fuerza y capacidad de trabajo, pero de igual forma no existió Ley distinta que la de la oferta y la demanda, para regular tanto el mercado económico como el laboral, con predominio del principio - laissez fair, laissez passer – dejar hacer y dejar pasar – que le niega al Estado la posibilidad de intervención, dio la oportunidad de establecer un régimen de injusticia y de opresión para los débiles, como quiera que los trabajadores se vieron impelidos a aceptar jornadas excesivas de trabajo y bajos salarios.

Con relación a este estado de cosas comenzaron a surgir organizaciones obreras, con el fin de poder presionar por mejores salarios y jornadas de trabajo menos duras, surgieron también acciones extremas por parte de los asalariados como sabotajes, huelgas violentas entre otros que dieron como consecuencia que estas organizaciones fueran objeto de duras represiones.

Para Navarro<sup>73</sup>, en 1825 en Inglaterra de la prohibición extrema se pasó a la tolerancia y fue levantada la prohibición que pesaba sobre los sindicatos. En 1864 en Francia se levantan las Leyes de restricción sindical. mientras que en Colombia el derecho de asociación sindical, tuvo sus orígenes en las revueltas de los comuneros, cuyo foco principal fue en los cultivadores y vendedores de tabaco, el gobernante de turno le gravó a este producto un impuesto superior al que podían pagar por cuanto no les quedo otra solución que recurrir a la unión del gremio, para defender los derechos de la clase contra la imposición confiscatoria del Estado, construyendo así una relación asociada del gremio contra los abusos del Estado.

La manera tan violenta como esta relación fue sofocada, constituyo la causa para que no tuvieran eco ni produjera efectos entre los trabajadores, sino que más bien atemorizo a las gentes, inhibiéndolas de cualquier acción tendiente asociarse.

---

<sup>72</sup> Ibid. p. 43.

<sup>73</sup> NAVARRO PÉREZ, Alicia. El siglo XIX en Europa y Norteamérica. Salvat. 2004.



Según Urrutia<sup>74</sup>, la lucha sindical en Colombia ha sido Jurídica, Social, pero sobre todo Política, hoy en día se puede afirmar que existe jurídicamente, socialmente y políticamente el respeto y apoyo del derecho de asociación y a la libertad sindical, las organizaciones sindicales en la actualidad gozan del apoyo legislativo y jurisprudencial para el desarrollo y ejercicio de sus actividades, ganancias mínimas pero vitales en el fortalecimiento de la lucha por los derechos laborales.

### **1.3 EVOLUCIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL EN COLOMBIA**

En Colombia a partir de 1886 se entra en una nueva era con la Constitución Nacional, hacia 1886 no se hablaba de industrialización urbana, del paso de a un Estado unitario y centralista. Había un dominio preponderante del ejecutivo. Las multinacionales operaban a su libre albedrío y se llevaban todas las utilidades. Dichas compañías ejercían autonomías en el territorio de las zonas de explotación. En 1918 tiene lugar uno de los primeros movimientos huelguísticos; los trabajadores de los puertos de Cartagena, Barranquilla y Santa Marta suspenden actividades en demandas de mejoras de salarios.

La Ley 78 de 1919, y la Ley 21 de 1920, regularon el ejercicio de la huelga y el derecho a no trabajar. En 1919 se crea el “sindicato central obrero” en el mismo año los trabajadores del ferrocarril de Girardot realizaban una huelga. Sin embargo, los movimientos huelguísticos más connotados solo se presentaron en las compañías norteamericanas, *la Tropical Oil Company*, en 1924 y 1927, la *United Fruti Company*, en 1928, en la zona bananera del Magdalena.

---

<sup>74</sup> . URRUTIA, Miguel. Op. cit, p.23.

Al llegar en 1930 el partido liberal al poder comenzó una “era de oro” para la historia del sindicalismo. Algunos de los hechos más sobresalientes son: 1931 se expidió la Ley 83 sobre la organización sindical. A través de esta Ley se definió lo que sería el sindicato de base, se realizó la distinción entre sindicatos gremiales y sindicatos industriales, se establecieron normas sobre declaración de huelgas.

Se estableció el otorgamiento de la personalidad jurídica a los sindicatos por parte del ministerio de gobierno. Se tenía la prohibición de dos sindicatos en una misma empresa (Ley 83/31). A los trabajadores extranjeros no se les permitía pertenecer a los sindicatos.

Ley 72/31: Establece descansos dominicales para empleados públicos.

Ley 105/31: Inembargabilidad de salarios.

Ley 134/31: Régimen de las cooperativas.

Ley 01/32: Se crea la pensión de jubilación para trabajadores ferroviarios.

Ley 10/34: Se reconocen prestaciones sociales a trabajadores del sector privado.

Ley Decreto 895/34: Se establece para todos los trabajadores la jornada laboral de 8 horas.

La Ley 10 de 1934 define por primera vez lo que se entiende por contrato de trabajo.

En 1938 se crea el ministerio de trabajo, higiene y previsión social, mediante la Ley 69.

En 1948, mediante el código legislativo núm. 2158, se expidió el código procesal del trabajo.

A comienzos del siglo XX, clandestinamente se crearon los sindicatos; Entre 1930-1936 fue relativamente bajo el nivel de movimiento de los trabajadores a pesar de la normatividad existente. El desestimulo es porque en los sectores obreros hubo desconfianza al pasar de la represión a la legalidad. Desde las Federaciones se mantuvo un grado de negociaciones, logrando el reconocimiento de salarios, seguridad social, mayores garantías en cesantías, campamentos y alojamientos, descansos y vacaciones con carácter remunerado, algunas licencias, y auxilios de incapacidad.

Para Urrutia<sup>75</sup>, en Sonsón se creó el primer sindicato. Las pretensiones básicamente contenían temas como:

- ✓ Salario reconocer la relación laboral, no como un arrendamiento.
- ✓ Condiciones mínimas de aseguramiento contra accidentes de trabajo.
- ✓ Atención en salud o reconocimiento en servicios médicos y que diera lugar a reconocimiento de incapacidades con prestaciones económicas.
- ✓ Reconocimiento a descansos remuneratorios.
- ✓ Jornadas de trabajo de 8 horas.
- ✓ Regulación del trabajo de la mujer (descanso en embarazo y lactancia), prohibición en trabajo nocturno.
- ✓ Teniendo en cuenta el desarrollo histórico del derecho de asociación en Colombia, podemos decir hoy que ha evolucionado, porque disfruta de una amplia y completa protección. Actualmente estos derechos son reconocidos y protegidos no solo en el plano nacional sino también en el internacional en normas que han sido incluidas por Colombia en su denominado “Bloque de Constitucionalidad”.

---

<sup>75</sup> . URRUTIA, Miguel. Op. cit, p.23.

## CAPITULO II

### 2. NORMATIVIDAD QUE REGULA EL DERECHO LABORAL COLECTIVO CON ÉNFASIS EN EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

Antes que nada se debe hablar de la fuente del derecho colectivo del trabajo, entendida la fuente como los métodos de creación del derecho desde el punto de vista consuetudinario y legislativo; en este sentido se dirá que realizando un consenso entre varios autores se puede afirmar que son fuentes del derecho laboral colectivo: la Constitución, la Ley, los Convenios Internacionales de la OIT, Decreto Reglamentarios, Convención Colectiva de Trabajo, Pacto Colectivo, Resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad social.

A continuación, se mencionarán algunos de gran importancia:

#### 2.1 DE RANGO CONSTITUCIONAL

**ARTÍCULO 4.** Consagra la Constitución como Norma de Normas, “en todo caso de incompatibilidad entre la constitución y la Ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones Constitucionales”. Siendo la Constitución la principal fuente normativa de Derecho Laboral Colectivo, se encuentra en sus Artículos (25, 26, 37, 38, 39, 53, 54, 55, 56,57). La formulación de principios tutelares del derecho Laboral Colectivo.

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

**Convenios de la OIT.** Se integran en el denominado Bloque de Constitucionalidad. La propia constitución en sus Art. 93 y 94 así como el Art. 53 definen de manera general que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados se incorporan al ordenamiento interno. De igual forma los principios generales del derecho internacional. El Art. 93 C.N. nos dice que los tratados internacionales aprobados por el congreso prevalecen en el orden interno.

**C-401/05 Corte Constitucional.** Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho sindical; adoptado en 1948 y ratificado por Colombia, mediante la Ley 26 de 1976. 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva adoptado en 1949, y ratificado por Colombia en la Ley 27 de septiembre 15 de 1976. 151 de 1997, ratificado por la Ley 411 de 1997, este convenio suple la ausencia de aplicación de los anteriores convenios (87,98), respecto de los empleados públicos o personas empleadas por la administración pública, como lo dice el ARTÍCULO primero de su campo de aplicación.

Los anteriores poseen innegable trascendencia, pero existen otros convenios de la OIT, que tienen relación con el derecho de asociación.

Otros convenios:

11 de 1921, ratificado y adoptado mediante la Ley 129 de 1931, relativo a los derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas.

141 de 1975, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, no ratificado.

144 de 1976, aprobado mediante la Ley 410 de 4 de noviembre de 1997, relativo a las consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

## **2.2 DECLARACIONES UNIVERSALES SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACIÓN**

- ✓ Tratado de Versalles del 28 de Junio de 1919, Art. 427.
- ✓ Declaración de Filadelfia, el 10 de Mayo de 1944.
- ✓ Carta internacional Americana de garantías sociales, en Abril de 1948, Art. 26.
- ✓ Declaración universal de los derechos del hombre, 10 de Diciembre de 1948, Art. 20, "...libertad de reunión y de asociación..."
- ✓ Encíclica Rerum Novarum del Papa León XIII, en Mayo 15 de 1891.
- ✓ Encíclica Centesimus Annus del Papa Juan Pablo II, el 1 de Mayo de 1991.
- ✓ Encíclica Laborem Exercens del Papa Juan Pablo II, el 14 de Septiembre de 1991.

## **2.3 GARANTÍAS TUTELADAS POR EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL**

**2.3.1 De autonomía para su organización interna.** Es la competencia para fijarse sus propios deberes y derechos y para decidir su orientación, postulados y programas, desarrollado en el convenio 87 de la OIT, en Numeral 2º del Artículo 3º del convenio 87 de la OIT, el cual manifiesta "las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer ese ejercicio legal".

**2.3.2 De aptitud jurídica para el ejercicio de sus derechos.** Para Núñez<sup>76</sup>, esta se puede entender como la Facultad que tiene tanto las organizaciones sindicales como los individuos que las integran para ejercer sus derechos con plena libertad dentro del respeto a la Constitución y a la Ley. Se requiere para ello que los sindicatos y sus afiliados tengan capacidad jurídica para acudir ante las autoridades administrativas y judiciales en busca del reconocimiento y defensa de sus intereses. Para el sindicato como persona jurídica esto se manifiesta con el ejercicio de su personería para ejecutar las acciones que se derivan de su reconocimiento y cumplimiento de sus fines. En los individuos que la integran su capacidad se manifiesta en la posibilidad de ejercer o exigir sus derechos con total autonomía.

## **2.4 DE RANGO LEGAL**

En concordancia con el ARTÍCULO 39 de Constitución Nacional, el ARTÍCULO 353 de CST, subrogado por el ARTÍCULO 38 de La Ley 50 de 1990, modificado por la Ley 584 del 2000, señala la obligación del estado de garantizar a los empleadores, trabajadores, el derecho a asociarse libremente en defensa de sus intereses. De igual forma el ARTÍCULO 44 de la Ley 50 de 1990, dispone que la personería jurídica de toda organización sindical se obtiene desde la fecha de la asamblea constitutiva, en general podemos encontrar dentro del CST, disposiciones normativas que regulan el derecho colectivo del trabajo desde ARTÍCULO 353 hasta 484 con sus respectivas modificaciones realizadas principalmente por la Ley 50 de 1990 y la 584 de 2000.

La Ley que no esté conforme con la norma internacional le deviene insubsistente e inaplicable al ordenamiento nacional. Hay lugar a declararla inexecutable por la Corte Constitucional si es una Ley o nulidad por el Consejo de Estado si decreto

---

<sup>76</sup> . NÚÑEZ AFANADOR, Fernando. Op. cit, p.41.

estatutario o implicarlo en aquellas instancias y es lo que llamamos excepción de inconstitucionalidad.

#### **2.4.1 La jurisprudencia sobre el derecho de asociación referido al derecho de asociación sindical.**

Mucho han dicho las altas Cortes referido al derecho de asociación, podremos realizar líneas jurisprudenciales completas desde 1991 hasta la fecha, pero para el trabajo realizado solo se tomará algunas muy significativas, pero se mencionarán otras, para futuros trabajos de investigación. Se iniciará mencionando aquella sentencia que causo gran polémica en la sociedad colombiana, como lo fue el caso de las Empresas Varias de Medellín, en la sentencia T-568/99:

Hacia varios años que en la OIT se venían produciendo recomendaciones al Estado Colombiano en relación al tratamiento de los trabajadores de las Empresas Varias, que desde 1993 y con ocasión de una huelga declarada por el sindicato habían sido despedidos. Esto pasó antes de emitirse la Ley 142/1994 de servicios domiciliarios, sólo se tenía el ARTÍCULO de la Constitución que dice: se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador, pero hasta entonces éste no había dicho nada sobre qué eran servicios públicos. Además, en el Código Sustantivo de Trabajo en el art. 430 establece que se prohibía la huelga en los servicios públicos.

Para entonces las Empresas Varias era un establecimiento público adscrito al órgano ejecutivo en el sector territorial y, por ende, dependían del alcalde. EEVV declara la huelga y la Dirección de Empresas Varias y le pide al Ministerio de Trabajo adscrito al órgano ejecutivo en el sector nacional.

Éste declara ilegal la huelga y de ahí surge una facultad para el empleador de despedir a todos aquellos que se les pruebe la participación en esa huelga. Por



ende, el sindicato empezó a demandar ante la jurisdicción ordinaria, ante el contencioso administrativo, colocaron tutelas y todos los pronunciamientos fueron adversos basándose en la Ley más no en la Constitución. Además, ya se había aprobado la Ley de servicios públicos domiciliario donde el servicio de aseo es un servicio público fundamental y que, por tanto, no puede darse la huelga; es aquí donde las ramas ejecutiva y judicial se amparaban para mantener la decisión de huelga ilegal. Al ver que todas las instancias del país estaban contra ellos, EEVV se fueron a las instancias internacionales. La OIT, en 1995, decía que no daban trámite a la queja porque no habían agotado todas las instancias internas a que tienen acceso. Una vez agotadas todas las instancias, ya mencionadas, la OIT intervino y empezó a dar recomendaciones y el Estado no hacía caso porque decía que las recomendaciones eran solo eso recomendaciones, no son órdenes, no son normas. El Comité de Libertad sindical y el Comité Administrativo recomiendan que reintegre a sus puestos a esos trabajadores que despidió.

Después la Corte Constitucional, en revisión de tutela, se pronuncia: especificando que el Ministerio de Trabajo no es competente para expedir resoluciones de ilegalidad de huelgas en el caso de trabajadores oficiales o públicos una de las razones expuestas es que termina dicha entidad actuando como juez y parte.

Otra es que aclaro que las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, cuentan con el aval del Consejo Administración y que son dirigidas a un Estado en particular, obligan como normas, porque tienen contenido normativo, aclara que no son meros consejos, ordenando por tanto el reintegro total de los trabajadores.

**2.4.2 La sentencia C-401/05 de la Corte Constitucional:** Al hacer análisis de Constitucionalidad del Artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo que establece que los convenios de la organización internacional del trabajo (OIT), son normas de aplicación supletoria, lo declaro exequible “en al sentido de que no exista convenio

directamente aplicable como fuente principal o prevalente al caso controvertido y el convenio que aplique supletoriamente, esté debidamente ratificado por Colombia”.

En esencia se discute el alcance de la aplicación de las normas del denominado Bloque de Constitucionalidad (art.93C.N.), en cuanto al derecho laboral colectivo e individual se refiere, quedando claro que los convenios ratificados por Colombia, aplicables al caso controvertido son fuente principal y directa, e igualmente son fuente prevalente los que protejan y desarrollen los Derechos Humanos.

**2.4.3 T- 441/92: El derecho de asociación sindical:** Es una especie del derecho genérico de asociación consagrado en el ARTÍCULO 38 de la Constitución Política, pero posee rasgos que lo caracterizan. La asociación sindical tiene las siguientes características: -Es un derecho subjetivo que tiene una función estructural, como vía de realización del Estado Social y Democrático de Derecho. - De carácter voluntario, ya que su ejercicio depende de la decisión libre de los trabajadores. - De carácter relacional, de un lado es un derecho subjetivo individual y por el otro cuando varias personas deciden ejercerlo se forma una persona colectiva, llamado organización sindical. - Instrumental, ya que sea crea bajo la base de un vínculo jurídico necesario para la búsqueda de unos fines que las personas desarrollaran en el ámbito social.

**2.4.4 T-173/ 95: La libertad de asociación.** sindical posee rasgos diferenciadores frente a la libertad genérica de asociación, consagrada en el ARTÍCULO 38 de la Constitución. Mientras ésta garantiza a todas las personas la posibilidad de acordar la realización de actividades conjuntas, sin restricciones distintas a las consagradas en la Constitución y las Leyes, aquélla tiene titulares y fines propios: son los trabajadores quienes, a través de su ejercicio, reivindican la importancia de su papel dentro del proceso económico, y promueven la mejoría de sus condiciones laborales. Es por esto por lo que se puede afirmar que en tanto que la libertad de

asociación es un poder Jurídico frente al Estado, la de asociación sindical lo es, de una clase productiva frente a otra.

**2.4.5 C-385/00: El derecho fundamental de asociación sindical.** Se reconoce como derecho humano, universal, a todas las personas que tengan la condición de trabajadores para que puedan agruparse en organizaciones que representen los intereses que son comunes a todas ellas en el ámbito laboral. Nada interesa, por consiguiente, el origen nacional de las personas para que puedan gozar del referido derecho, pues lo relevante es que se trate de trabajadores.

**2.4.6 C-797/00.** Considera la Corte que la libertad sindical implica "...i) el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes; ii) la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia del Estado; iii) el poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento; iv) 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; v) el derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales; vi) 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..."

**2.4.7 T-929/02.** En aquellos casos en que el empleador pretende por cualquier medio desarticular la organización sindical o impide a través de la adopción de medidas coercitivas o represivas que los trabajadores se afilien al Sindicato, está

vulnerando ese derecho fundamental y hace procedente la acción de tutela para garantizar su protección de manera efectiva e inmediata. El derecho de asociación sindical implica respetar el normal desarrollo de un Sindicato, y se afecta de manera grave su funcionamiento cuando se despiden a un número considerable de los trabajadores sindicalizados. Con tal actitud se pone a la organización en circunstancias de indefensión.

A continuación, se referencia a algunas sentencias que pueden aportar a distintos proyectos de investigación referidos al derecho de Asociación Sindical, por ejemplo:

C-567/00: en la cual se habla de coexistencia de sindicatos.

C-797/00 declaró inexecutable la prohibición de ser miembro de varios sindicatos de la misma clase (Art. 360 C.S.T.).

C.201/02: En una misma empresa sólo puede existir una comisión de reclamos, independiente de los sindicatos que existan.

Como se dijo en un principio existen gran sin número de sentencia, que nos hablan del derecho de asociación, derecho de asociación sindical de las organizaciones sindicales y sus estructuras etc.

De las presentadas se puede concluir básicamente, que el Derecho de Asociación Sindical forma parte de Derecho de Asociación, que es un Derecho Humano y que puede ser defendido en nuestro país desde la ACCIÓN DE TUTELA, también se percibe una cierta internacionalización del Derecho Laboral.

## CAPITULO III

### 3. DEFINICIONES DOCTRINARIAS DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO REFERIDO A EL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y ESPECÍFICAMENTE AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

En el presente título se realizará una compilación de doctrinantes los cuales nos ofrecen una definición sobre el derecho de asociación sindical, esto con el objetivo de establecer unos criterios que más adelante nos servirá para comprender la naturaleza del derecho de asociación sindical.

En 1969 en el Manual de Derecho Sindical, realiza una definición doctrinaria de la época sobre el Derecho Colectivo o Derecho Sindical:

“ ... de las relaciones colectivas se ocupa el derecho sindical, el cual reconoce dos acepciones: *una amplia* en el cual el derecho sindical sería el conjunto de principios y normas que regulan la formación, el funcionamiento y las relaciones colectivas de las asociaciones profesionales con los empleadores y empleados, así como las relaciones entre ellas con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo, y *otra restringida*, según la cual el derecho sindical sería el derecho individual de los trabajadores a gozar los beneficios derivados de aquel “<sup>77</sup>

Para Corte Constitucional (sentencia T-161/93, abril 26 de 1993, M.P. Antonio Barrera Carbonell), y teniendo en cuenta lo planteado por Ramírez<sup>78</sup>, el derecho de asociación sindical, es una especie del derecho de asociación, que tienen las personas de reunirse o unirse, con el fin de tutelar los intereses profesionales y económicos comunes, a través del desarrollo colectivo de diferentes acciones.

---

<sup>77</sup> . RAMÍREZ A. Luis Hernán. “Manual Básico de Sindicalismo”. Segunda Edición. Ed. Latinoamericana. Medellín, 1996.

<sup>78</sup> Ibid. p. 57.

Para Cabanellas<sup>79</sup>, el derecho colectivo es aquel que desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando y/o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para la defensa de sus derechos e intereses.

Otra definición del Derecho Colectivo o Sindical, es la siguiente:

“ ... un derecho político, por que equivale a la conquista de un poder social, que se impulsó al capital y a su Estado, para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales” seguidamente afirma “ ... el derecho laboral colectivo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en la mañana, que será la Republica del Trabajo”<sup>80</sup>.

Como se puede observar existen varios parámetros de definición, por ejemplo, se habla del Derecho Colectivo o de Coalición y del Derecho de Asociación sindical como una sola cosa, también se realiza una clara diferencia entre el Derecho de Asociación y el Derecho de Asociación sindical estableciendo distinta naturaleza, es decir, mientras que el derecho de asociación pudiera comprenderse como un derecho social, el derecho de asociación sindical debería entenderse como un derecho político.

---

<sup>79</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral: Derecho colectivo laboral. Distribuidor exclusivo: Editorial Bibliografía Argentina, Universidad de Michigan 2011.

<sup>80</sup> . AFANADOR NÚÑEZ, Fernando. Derecho colectivo del trabajo: obra actualizada con la Ley 50 de 1990, disposiciones concordantes y Constitución política de Colombia 1991. Universidad Externado de Colombia, 1992.

### 3.1 EL MOVIMIENTO SINDICAL COLOMBIANO

Para hablar del movimiento sindical Colombiano se debe primero definir que es un sindicato, como se clasifican según la legislación Colombiana, como se crea y las garantías para ello y cuál es su regulación normativa.

Definición de sindicato: Organización de trabajadores jurídicamente constituida para la obtención, mejoramiento y consolidación de derechos comunes frente a sus empleadores. También es la asociación de trabajadores orientada a la defensa de los intereses individuales y colectivos de sus afiliados. La naturaleza del sindicato como persona jurídica es una asociación de efecto jurídico multilateral con fines de utilidad común para el ejercicio de actividades reguladas por el derecho colectivo.

Para Núñez Afanador<sup>81</sup>, los elementos del sindicato son:

- ✓ **Autonomía sindical:** Los individuos cuentan con la autonomía de pertenecer e integrarse al sindicato para mejorar sus condiciones ante el empleador; esta conducta se manifiesta mediante la acción de ingresar o mediante la abstención. El sindicato cuenta con la autonomía de representar a los afiliados ante el empleador.
- ✓ **Democracia sindical:** Es una garantía de participación igualitaria de todos sus miembros en la toma de decisiones para el bienestar colectivo.
- ✓ **Libertad sindical:** Cubre todas las nociones y conceptos protectores del derecho de asociación sindical como garantía social y política de la clase trabajadora. Puede ser individual (facultad de cada trabajador para afiliarse o no a un sindicato) o colectiva (voluntad de grupo expresada con la creación

---

<sup>81</sup> . Ibid. p. 58.

de una persona jurídica –sindicato-). Las conductas que atentan contra la libertad sindical individual son las cláusulas de admisión y exclusión pactadas por el sindicato en una convención colectiva con el empleador.

- ✓ **Unidad sindical:** Este elemento está sustentado en una finalidad de integración y acción de la clase trabajadora, bajo ideales comunes. Esto da mayor solidez a los objetivos perseguidos que el pluralismo y el paralelismo.
- ✓ **Pluralismo y paralelismo sindical:** Se sustentan en la posibilidad legal que tiene las organizaciones sindicales de distinto orden para constituirse y aún ejercer simultáneamente en una misma actividad o empresa.

Clasificación de los sindicatos según la Ley:

- ✓ **Sindicato de empresa:** Formados por individuos de varias profesiones, que prestan sus servicios en una misma empresa.
- ✓ **Sindicato de industria:** Formado por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma rama de actividad económica.
- ✓ **Sindicatos gremiales:** Formados por individuos de un mismo oficio.
- ✓ **Sindicato de oficios varios:** Formado por trabajadores de diferentes profesiones en lugares donde no haya suficientes trabajadores de una misma especialidad en el número requerido para un sindicato gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.
- ✓ **Sindicatos mixtos:** Conformado por empleados oficiales y trabajadores oficiales.



### 3.2 REQUISITOS LEGALES PARA CONSTITUIR UN SINDICATO<sup>82</sup>

**Nombre social:** No pueden usar uno que conduzca a confusión, ni que los identifique con algún partido político, ni que lleve las palabras federación o confederación.

**Domicilio:** La sede en la cual ejercerá sus actividades.

**Edad y capacidad legal de los afiliados:** Para pertenecer es de 14 años.

**Nacionalidad:** El sindicato debe estar compuesto por los menos en dos terceras partes por colombianos. Ningún extranjero puede ocupar un cargo directivo.

**Número mínimo de afiliados:** No menos de 25 afiliados.

**Libros que debe llevar:** De la asamblea general, de las actas de la junta directiva, de los inventarios y balances y de egresos e ingresos.

**Acto constitutivo del sindicato:**

**Fundación:** Mediante el acto de fundación, los fundadores deben suscribir un acta de fundación que relacione los nombres, identificación, actividad que ejercen, nombre y objeto de la asociación. La Ley 50/90 derogó la obligación de citar el domicilio de los fundadores, y la designación de presidente y secretario de la organización en forma provisional.

---

<sup>82</sup> AFANADOR NÚÑEZ, Fernando. Derecho colectivo del trabajo: obra actualizada con la Ley 50 de 1990, disposiciones concordantes y Constitución política de Colombia 1991. Universidad Externado de Colombia, 1992.

**Notificación:** Se debe hacer al empleador y al inspector de trabajo, relacionando la plena identificación de cada uno de los fundadores.

**Registro sindical:** Es necesario para su existencia jurídica. Se debe presentar solicitud escrita dentro de los primeros 5 días hábiles siguientes a la fecha de celebración de la asamblea de fundación; recibida la solicitud, el ministerio de trabajo cuenta con un término improrrogable de 15 días hábiles para admitir, negar o formular objeciones al registro sindical; si no se pronuncia en este término, queda automáticamente inscrito el sindicato. Si se formulan objeciones, el ministerio cuenta con 10 días hábiles para resolver sobre las correcciones hechas, y si no se pronuncia, el sindicato queda automáticamente inscrito; pero si las correcciones no se hacen dentro de los 2 meses siguientes a las objeciones, el registro se archivará. Las causales para negar la inscripción son 1) los estatutos son contrarios a la Ley; 2) cuando tenga un número inferior al que exige la Ley; 3) cuando se trate de la inscripción de un sindicato de empresa en donde ya existe uno.

**Publicación:** El acto administrativo por el cual el ministerio registra el sindicato debe ser publicado en diario de amplia circulación nacional, cuyo ejemplar debe ser depositado en el ministerio dentro de los 5 días hábiles *protección del fuero sindical a sus fundadores:*

Esto se adquiere cuando hay personería jurídica y capacidad jurídica. Esto es una garantía que nace y que se radica en cabeza de cada uno de los fundadores del sindicato (los que participaron en la asamblea de fundación). Esta protección del fuero sindical es la protección que gozan los fundadores del sindicato de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la empresa (art. 405 C.S.T). Ahora si el empleador tiene justa causa para despedir al trabajador amparado con fuero sindical, tiene que mencionarle al juez de trabajo para solicitar el permiso de despido; el juez analiza la causa que se invoca y éste está obligado a determinar si es o no justa esa causa

que el empleador aduce. Si el empleador lo despide con una causal injusta será un despido ilegal e injusto.

La protección del fuero sindical va desde el nacimiento del sindicato y hasta dos meses después de la inscripción del sindicato en el registro sindical de Ministerio. Es decir, el legislador le da un tiempo prudencial hasta que el sindicato obtenga la capacidad jurídica, la firmeza del acto administrativo queda ejecutoriado. Si el trámite de la inscripción se prolonga en el tiempo, el fuero queda limitado a seis meses. Si el trámite de inscripción se da de forma rápida, sólo cuenta con dos meses a partir del acto administrativo de inscripción.

Entonces, el sindicato nace y en este instante emana la personería jurídica luego se tiene 5 días hábiles siguientes para que se presente este sindicato al Ministerio de la Protección Social con los documentos exigidos para proceder al trámite de inscripción. Si se pasa de ese término, el Ministerio de la Protección Social considera la solicitud de inscripción extemporánea y el sindicato nació, pero murió. Luego, otra vez, tiene que organizar asamblea de fundación y dentro de los cinco días hábiles entregar la documentación.

Ahora cuando las autoridades oficiales pueden, a través de una norma que señala taxativamente, negar una inscripción (art. 376 C.S.T.) o porque los estatutos están en contra de los señalado en la Constitución y la Ley y cuando la organización sindical se constituye por un número de miembros inferior exigido por la Ley.

La documentación está detallada en un Decreto Reglamentario 1373 de 1966. Se debe presentar el acta de constitución, la votación de la organización sindical, el listado de asistentes a esa Asamblea, un listado de nómina de la directiva que se emitió, los estatutos de la organización sindical, entre otras. Todo esto se debe entregar dentro de los cinco días hábiles desde el nacimiento del sindicato.

Ahora, el Ministerio cuenta con unos términos: máximo e improrrogable de 15 días hábiles para pronunciarse acerca de la inscripción del sindicato (art. 366 C.S.T).

Este plazo lo tiene para admitir o para objetar o para negar la inscripción. Además, cuenta con el silencio administrativo positivo; es decir, si transcurridos esos 15 días hábiles no se ha pronunciado el Ministerio, se entiende inscrito el sindicato (es automático). Pero este silencio no exime al Ministerio de pronunciarse extemporáneamente, o sea, el Ministerio, después de dos meses de presentarse la inscripción, puede pronunciarse y revocar la inscripción porque no se cumplió con los requisitos taxativos exigidos por la Ley: causal expresa de incumplimiento. La negación de la inscripción y la admisión u orden de inscripción se realizan mediante resolución y la formulación de objeciones se realiza mediante auto interlocutorio (auto de objeciones). Si se presenta esta última, el sindicato tiene dos meses, desde la ejecutoria de este auto, para entregar los papeles que hacen falta y pasa dicho término y el sindicato no ha aportado nada se entiende por desistimiento de la solicitud de inscripción por parte del sindicato.

***Disolución y liquidación del sindicato:*** La consecuencia de esto es la cancelación del registro sindical. Se da por no seguir cumpliendo con el objeto social; se requiere el acuerdo de la mayoría de los miembros de la asamblea (2/3 partes de los miembros del sindicato). Se da por sentencia judicial, por reducción de sus miembros, por fusiones entre sindicatos, por cierre definitivo de la empresa o por persistencia en las prohibiciones sindicales. En cuanto a la liquidación, si es por decisión del sindicato, pueden elegir al liquidador; si es por decisión judicial lo elige el juez.

Después de este breve resumen se puede comprender las estructuras de los sindicatos colombianos y como están establecidas las reglas de juego que les permite participar en la democracia colombiana, ahora bien, seguidamente se hará

un análisis conceptual, teniendo en cuenta toda la información recolectada, del ahora del movimiento sindical colombiano.

En la actualidad en los distintos pronunciamientos analizados encontramos que se vislumbra un sindicalismo colombiano que se muestra cada vez más incrédulo ante la representación institucional (Estado y Sector privado) este fenómeno se ve acompañado por eventos inherentes a una actividad sindical cada vez más fluctuante; es decir, que aquellas expresiones fuertes y de acción amplia están siendo reemplazadas por mecanismos de acción más localista. En otras palabras, el sindicalismo colombiano se ha visto abocado a realizar acciones básicamente en los siguientes terrenos:

- ✓ Peticiones justas
- ✓ Reivindicación de derechos previamente adquiridos
- ✓ Amenazas contra sus promotores.

Mucho se ha dicho sobre el desarrollo de las actividades de estas organizaciones, pero se puede resumir bajo dos aspectos:

**El primero** de estos, nos muestra un esfuerzo de sindicalismo por recuperar su papel decisorio institucional, realizando para ello actividades diversas que tendrían como fin reafirmar su papel de agente cohesionante del trabajador y de ente veedor de los derechos y garantías laborales, incluyendo, por tanto, la de denunciar cuándo estas condiciones son vulneradas o no son las más adecuadas.

**El segundo**, consiste simplemente, en mostrar la actividad sindical como un fenómeno anómalo debido a que generalmente contraviene con la percepción que de lo laboral o lo sindical tiene el empleador tanto Estatal, como privado y, por lo tanto, son vistas como expresiones del desorden de dicho sector, dentro de la

cotidianidad e inclusive como muestra de la influencia de la insurgencia armada en el control de los trabajadores agremiados.

Para Celis<sup>83</sup>, actualmente en Colombia el movimiento sindical y su dinámica, se encuentran enfocados en tres aspectos básicos que se relacionan también con la manifiesta crisis del capital, como son: el desempleo, la deslaboralización, la internacionalización de la política económica.

---

<sup>83</sup> . La crisis del capital se manifiesta en la imposibilidad de cubrir las demandas de las necesidades proletarias, que pueden trascender el salario e involucrar reivindicaciones como las que aparecieron con fuerza en 1968 en torno a la calidad de vida, la superación del patriarcado, el medio ambiente, la paz. Las necesidades proletarias no se pueden codificar en términos monetarios a través del salario; por esto el capital se encuentra en dificultad para reintroducir su lógica, y si éste no es destruido en la crisis o si se genera una precariedad del desarrollo, el sistema no podrá cubrir las nuevas demandas generadas. Celis O, Juan Carlos: El concepto de Trabajo en Negri. Un intento de puesta al día de Marx. Pág. 199. Disponible en internet:

[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35707086/LECTURAS\\_CLASICAS.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLecturas+clasicas+y+actuales+del+trabajo.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200119%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4\\_request&X-Amz-Date=20200119T192033Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=f84cc0ffa87b4b89c25015ff6ed42c943aae88d3b3298fd6b6de1778c41f6f98#page=169](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35707086/LECTURAS_CLASICAS.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLecturas+clasicas+y+actuales+del+trabajo.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200119%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200119T192033Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=f84cc0ffa87b4b89c25015ff6ed42c943aae88d3b3298fd6b6de1778c41f6f98#page=169)

## CAPITULO IV

### 4. LA SITUACIÓN QUE ENFRENTAN EN LA ACTUALIDAD LOS SINDICATOS

Para la Central Latinoamericana de Trabajadores<sup>84</sup>, es difícil la situación que enfrenta el sindicalismo en Colombia, debido a que como es sabido, el conflicto armado ha involucrado en sus acciones a los miembros de las asociaciones sindicales de este país. Así lo estableció el comité de libertad de la organización internacional del trabajo en su informe número 333 del 2004, en el cual analiza los casos presentados por varios sindicatos Colombianos que denuncian asesinatos, secuestros, agresiones, amenazas de muerte y otros actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas; las denuncias de impunidad, que se realizan por medio de sus pronunciamientos es tomada como una irregularidad, considerada como ineptitud del Gobierno para adoptar las medidas necesarias que colocaran fin a la grave situación que se presenta.

Maniatados por la violencia, la normatividad contraria a sus interés y por el poco desarrollo que tienen los convenios firmados y hasta los ratificados, el sindicalismo Colombiano se ve abocada a dirigir su lucha al restablecer derechos que habían adquirido sus antecesores, para mencionar algunos de ellos, por ejemplo, el reconocimiento del pago de las horas nocturnas (desde las 6PM), la estabilidad laboral, beneficios pensionales entre otros, ahora bien, cual es el futuro que le espera al sindicalismo Colombiano; cuando la política económica está dirigida a una flexibilización laboral, esto lo podemos observar en los tratados de libre comercio, que avocan por una libertad económica y una regulación laboral más flexible. Para la Agencia Latinoamericana de información<sup>85</sup>, la lucha incansable de los

---

<sup>84</sup> Central Latinoamericana de Trabajadores. Congreso. La Guerra está declarada, trabajadores enfrentan a las transnacionales: acuerdos del VII congreso sobre política estrategia y acción ante las empresas transnacionales. Editorial FLACPO, 2017

<sup>85</sup> . Agencia Latinoamericana de información. El Movimiento popular en Colombia Serie Documentación política. de la Universidad de Virginia. 2018

sindicalistas Colombianos aun seda en muchos escenarios públicos, su aporte a la sociedad Colombiana y sobre todo a la clase trabajadora aun es notoria, se observa un sindicalismo más organizado, más fuerte estructuralmente, más cauteloso en sus acciones, más poderoso en su actuar, esto lo podemos advertir en varios ejemplos, para el año 2008, el paro de camioneros, el paro de Asonaljudicial, el paro de corteros de caña, que paralizaron el país, social, económica y políticamente, que dejo repercusiones que aún existen, la fundación del partido político Polo Democrático (por la CUT), las incesantes demandas de inconstitucionalidad, las denuncias internacionales, los informes ante la OIT, que pusieron en vilo la marcha de tratados de libre comercio, todo esto nos enseña que a pesar de todo, aún está vigente la lucha sindical en Colombia.

#### **4.1 LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES**

Son agrupaciones sindicales de segundo y tercer grado, que desarrollan funciones de asesoría de sus organizaciones afiliadas ante los respectivos empleadores en la tramitación de sus conflictos y frente a las autoridades o terceros de cualquiera reclamación y adicionalmente pueden, según sus estatutos, atribuirse. Para el Código Sustantivo del Trabajo<sup>86</sup>, Art. 418 y 416, las funciones de tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria, adoptada por una de las organizaciones afiliadas; la de dirimir las controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones que se adopten y la de resolver las diferencias que ocurran entre dos o más organizaciones federales.

Las federaciones requieren para su existencia de por los menos 10 sindicatos locales, o 20 nacionales, profesionales o industriales. Las confederaciones

---

<sup>86</sup> . Disponible en:

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html). Consultado el 08 de Enero de 2020.



requieren más de 10 federaciones para subsistir y estas a su vez pueden afiliarse a sindicatos si sus estatutos lo permiten. (D. 1469/78).

Aunque la Ley Colombiana no las define, pues en el ARTÍCULO 417 de CST. Solo se limita a consagrar la facultad de los sindicatos para unirse o colisionarse en federaciones que pueden ser de orden local, regional, profesional o industrial y éstas en confederaciones, entonces desde el punto de vista asociativo las federaciones y confederaciones constituyen la más grande expresión dentro de la estructura sindical. Expresión que se traduce en una gran agrupación organizada de trabajadores.

Resulta evidente que las Federaciones y las Confederaciones solo pueden estar formadas por personas abstractas, a diferencia del sindicato que se integran con personas naturales.

En materia de definiciones Núñez Afanador<sup>87</sup>, considera que: las Federaciones y Confederaciones son uniones sindicales constituidas para el estudio y mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora.

Lamentablemente la tasa de sindicalización en nuestro país es muy baja, motivo por el cual estas organizaciones, aunque fortalecidas estructuralmente tienen muy poca capacidad de acción como estructura de mayor jerarquía.

En Colombia existen principalmente tres confederaciones que son:

*La Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC, fundada en 1935.*

*La Confederación General de Trabajo, CGT, desde 1971.*

---

<sup>87</sup> . NÚÑEZ AFANADOR, Fernando. Op. cit. p. 60.

*La Central Unitaria de Trabajadores, CUT, fundada en noviembre 17 de 1986, relativamente joven pero que agrupa a la mayoría de trabajadores del país.*

Las circunstancias en las que se vive en el país, referida a esta materia presenta una gran dificultad, pues la tasa de sindicalización va en descenso año tras año, por muchas razones públicamente conocidas como son; las políticas económicas aplicadas en el país que tienden al apareamiento de nuevas tendencias contractuales que se refieren no a una relación laboral si no a una relación civil, para dar un ejemplo de ello el contrato de prestación de servicios, el OUTSOURCING, el surgimiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado, que impiden a las organizaciones sindicales el fortalecimiento de su estructura y por ende su capacidad de presión.

#### **4.2 ESTRUCTURA SINDICAL COLOMBIANA**

Como ya se habló anteriormente de la estructura del sindicato y de las Federaciones y Confederaciones, lo que queda por decir es poco. Habiendo analizado las lecturas anteriores se puede concluir: Los Sindicatos son agrupaciones de **primer grado** conformadas por trabajadores y se pueden clasificar como sindicatos de empresa, de industria, gremiales o de oficios varios. Las Federaciones son agrupaciones de **segundo grado** conformadas básicamente por sindicatos locales o nacionales. Las Confederaciones son grades estructuras sindicales de **tercer grado** conformado por Federaciones u otras Confederaciones las cuales si sus estatutos lo aprueban pueden afiliar a sindicatos, son estructuralmente más organizadas y se dedican principalmente a la asesoría de sus miembros.

## CONCLUSIONES

Las negociaciones sindicales en Colombia, afectan directamente a los trabajadores por estar vinculados a las centrales obreras y federaciones con las cuales el Gobierno Nacional realiza dichas negociaciones, pues de lo que de allí resulte es de compromiso obligatorio acatar. Adicional a esto también se establecen los acuerdos y la convención colectiva establecida entre el Estado.

Con el pasar de los años el termino tercerización ha tomado una significación general, pero su verdadera acepción ha de entenderse como las acciones de recurrir a una agencia exterior para la operación de una función que se desempeñaba originalmente al interior de una compañía, en la cual se pueden evidenciar unas características propias para esta forma de contratación en la forma de que el contratado o prestador de servicio debe: contar con sus propios recursos financieros, técnicos y materiales; asumir los servicios prestados por su cuenta y riesgo; y ser responsable por los resultados de sus actividades y tener bajo su exclusiva subordinación a sus trabajadores.

Por otra parte, la OIT emplea los términos de tercerización u outsourcing, sub contratación de bienes servicios y externalización para referirse a una misma forma de contratación, por la cual, una empresa le encarga a otra el suministro de bienes y servicios, y, por ende, esta última, se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo y con sus propios recursos financieros, humanos y materiales.

Es así como se puede evidenciar que al referirse a cualquiera de las denominaciones expuestas se puede comprender que se refieren a un solo significado, este hace referencia a una contratación de servicios o producción de bienes como el resultado final a un tercero, que acata con una total autonomía e independencia de quien lo contrata y cuenta con sus propios trabajadores, los

cuales quedan por fuera de cualquier vinculación directa o indirecta con el contratante cuyo vinculo es exclusivamente comercial con el tercero que contrata.

En Colombia, la subcontratación de trabajadores, se viene haciendo por varias vías donde las empresas contratan de manera directa trabajadores con contratos temporales de hasta tres años tal como lo estableció la Ley 50, o subcontratados a través de empresas especializadas en el suministro de personal. Esta figura de vinculación o subcontratación de una organización provee una serie de servicios de tipo operativo, generando una externalización de actividades que se realizan a través de un grupo de personas naturales subcontratadas por la empresa u organización quien resulte ser la entidad seleccionada dentro del proceso de contratación. Habría que decir también, que en Colombia la definición se encuentra en las siguientes figuras de contratación laboral: Contratistas Independientes, Cooperativas de Trabajo Asociado, Empresas Asociativas de Trabajo, Contratos Colectivos Sindicales.

Ahora bien en Colombia las EST (Empresas de Servicios Temporales) gremialmente están representadas por la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSET), con cobertura a nivel nacional distribuidas en 7 capítulos: Antioquia, Atlántico, Bolívar, Cundinamarca, Santander, Valle y Otras Regiones, presenta como misión es Agrupar, representar y velar por los intereses de las Empresas de Servicios Temporales, a través del liderazgo ante los diferentes estamentos públicos y privados, información oportuna, desarrollo de programas de capacitación, generando ventajas competitivas para el sector, respetando los principios constitucionales y legales, entregando unos objetivos claros sobre la colaboración con el Estado mediante la formulación y adopción de políticas y medidas que permitan canalizar la oferta y la demanda laboral, obtención y reglamentación adecuada que requiere el sector para el libre desarrollo de esta importante actividad económica, así mismo mantener la protección de los intereses comunes de sus afiliados, representar al sector ante las autoridades ejecutivas del

poder público y el congreso, también defender la libertad de empresa como mecanismo para que la actividad coadyuve con el pleno empleo de recursos naturales, físicos y humanos para el bien del país y finalmente intercambiar información con entidades nacionales y extranjeras, relacionadas con el fomento y generación de empleo.

ACOSSET presenta estrategias ofreciendo a los asociados a empresas usuarias, temas de contratación y desarrollo de la actividad del servicio temporal; ofreciendo asesoría en temas jurídicos relevantes para el sector en materia laboral, tributaria y comercial, a las empresas de servicios temporales afiliadas, contando además con un observatorio del mercado laboral.

La existencia de un contrato individual de trabajo es la base angular del derecho individual de trabajo que determina las relaciones particulares de los trabajadores con el patrono. El derecho colectivo en cambio como su nombre lo indica, corresponde a las relaciones de los patronos con sus trabajadores, su agremiaciones o sindicatos, donde sus aciertos y discrepancias son de interés colectivo son aplicables a las decisiones productos de acuerdos en forma colectiva para ambos componentes de la relación laboral.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- AFANADOR NÚÑEZ, Fernando. Derecho colectivo del trabajo: obra actualizada con la Ley 50 de 1990, disposiciones concordantes y Constitución política de Colombia 1991. Universidad Externado de Colombia, 1992.
- AGENCIA LATINOAMERICANA DE INFORMACIÓN. El Movimiento popular en Colombia Serie Documentación política. de la Universidad de Virginia. 2018
- BEL, C. Flexibilización del mercado de trabajo y precarización del empleo: La contratación temporal; aspectos teóricos, legales e históricos. En: Investigaciones geográficas. No. 10. p 1-196. Disponible en internet: <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmc5b0f1>.
- BORDA VILLEGAS, Enrique, y VALERO RODRIGUEZ, Jorge Humberto. Sindicalismo estatal y negociación colectiva. Citado por SILVA, Víctor Julio. El sindicalismo en Colombia. Bogotá; Editorial Leyer, 2002.
- BRITO FÁBREGA, Camila. "MEDIACIÓN, UNA FORMA DE EDUCAR... La importancia de su incorporación en los curriculum de formación de los profesionales Trabajadores Sociales". Ponencia presentada al XVII Seminario Latinoamericano de escuelas de Trabajo Social; Lima, Perú 200. Disponible en internet: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-017-093.pdf>
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral: Derecho colectivo laboral. Distribuidor exclusivo: Editorial Bibliografía Argentina, Universidad de Michigan 2011.
- CENTRAL LATINOAMERICANA DE TRABAJADORES. Congreso. La Guerra está declarada, trabajadores enfrentan a las transnacionales: acuerdos del VII congreso sobre política estrategia y acción ante las empresas transnacionales. Editorial FLACPO, 2017.
- CELIS OSPINA, Juan Carlos: El concepto de Trabajo en Negri. Un intento de puesta al día de Marx. Disponible en internet: [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35707086/LECTURA\\_S\\_CLASICAS.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLecturas\\_clasicas\\_y\\_actuales\\_del\\_trabajo.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200119%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4\\_request&X-Amz-Date=20200119T192033Z&X-Amz-](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35707086/LECTURA_S_CLASICAS.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLecturas_clasicas_y_actuales_del_trabajo.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200119%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20200119T192033Z&X-Amz-)

[Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=f84cc0ffa87b4b89c25015ff6ed42c943aae88d3b3298fd6b6de1778c41f6f98#page=169](https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf)

- CHIAVENATO. Idalberto. Administración de recursos humanos. McGraw-Hill, 1993. Disponible en internet: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. 2016. Bogotá. D.C.: Legis Editores S.A.
- COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T – 014 de 1.992. M.P., Morón Díaz, Fabio. Bogotá D.C. 28 de mayo de 1992, disponible en internet: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-014-92.htm>
- COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T – 222 de 1.992. M.P., Angarita Barón, Ciro. Bogotá D.C. 17 de junio de 1992, disponible en internet: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-222-92.htm>
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. 2016. Bogotá D.C.: Legis Editores S.A.
- ESCUELA NACIONAL SINDICAL. Condiciones laborales de hombres, mujeres, niñez y juventud, y libertades sindicales en Colombia, 2009. En: Informe Nacional de Trabajo Decente, 2009 Informe preparado por la Escuela Nacional Sindical para la Campaña Colombiana por Trabajo Decente. [en línea]. Disponible en internet: <http://www.ens.org.co/te-servimos/>
- GARCÍA SOLANO, Álvaro. “Derecho del Trabajo: Principios y Relaciones Individuales”. Editorial Temis. Bogotá, 1981.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al derecho del trabajo. Bogotá, 1980. Editorial Temis. 1a ed.
- KALMANOVITZ, S. Las Instituciones y el Desarrollo Económico en Colombia. Disponible en internet: <http://www.scielo.org.co/pdf/papel/v15n1/v15n1a06.pdf>.

- MINTZBERG, Henry. Safari la estrategia. Una visita guiada por la jungla del management estratégico. Buenos Aires: Granica S.A.,1999. Disponible en internet: <https://www.redalyc.org/pdf/1053/105316833003.pdf>
- MOREJÓN SANTISTEVAN, Maryury Elizabeth La teoría organizacional: análisis de su enfoque en una administración pública y su diferencia en una administración privada. Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96049292007>
- NAVARRO PÉREZ, Alicia. El siglo XIX en Europa y Norteamérica. Salvat. 2004.
- NÚÑEZ AFANADOR, Fernando. Derecho Laboral Colectivo, Edición No 3, Legis, Medellín. 1.999.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT- “Las Normas Internacionales del Trabajo: Ayuda al Desarrollo y Justicia Social” 2 ed. OIT. Ginebra, Suiza, 1994
- OIT. Organización Internacional del Trabajo. Negociación colectiva y relaciones laborales. Disponible en internet: <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>
- OJEDA AVILS, Antonio; Ermida Uriarte, Oscar. “La Negociación Colectiva en América Latina”. Instituto Europeo de Relaciones Industriales. Editorial Trotta. Madrid, 1993.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT-. “La Libertad Sindical” OIT. Ginebra, 1985.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO -OIT-.“Las Normas Internacionales del Trabajo y el Desarrollo: Guía para Formadores”. OIT. Ginebra, 1995.
- PALACIOS, Marco. Parábola del Liberalismo. Bogotá: 1. Ed. Norma. 2011. Disponible en internet: <http://www.scielo.org.co/pdf/papel/v15n1/v15n1a06.pdf>
- PIETRAS, Nora. Ensayo El Poder y la Teoría de la Administración. Disponible en internet: <http://www.cyta.com.ar/ta0205/v2n5a3/v2n5a3.htm>
- RAMÍREZ A. Luis Hernán. “Manual Básico de Sindicalismo”. Segunda Edición. Ed. Latinoamericana. Medellín, 1996.



- RAMÍREZ ZULUAGA, Bernardo. “Derecho Colectivo del Trabajo. Primera Parte: Los Sindicatos, fundación y disolución” Editorial Colegas. Medellín, 1993.
- RODRÍGUEZ ORTEGA, Julio Armando. Metodología de la investigación. Proceso aplicado a las ciencias jurídicas. Bogotá D.C.: Leyer Editores, 2014.
- ROJAS RIVERO, Gloria. “La libertad de Expresión del Trabajador” Editorial Trota. Valladolid, 1991.
- ROSADO DUQUE. Juan Bernardo. De los derechos del trabajo. En: Boletín de derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras Colombianos. Observatorio de los derechos del trabajo No. 4. Área de Derechos Humanos Laborales. 2004. Disponible en internet: <http://www.ens.org.co/lee-y-aprende/lee-y-descarga-nuestras-publicaciones/nuestras-colecciones/observatorio-de-los-derechos-del-trabajo/>.
- SIGMANN, Jean, 1848, las revoluciones románticas y democráticas de Europa, Madrid, Siglo XXI, 1985.
- URRUTIA. Miguel. Historia del Sindicalismo en Colombia. Universidad de los Andes, Bogotá, 2016. Disponible en internet: <https://www.jstor.org/stable/10.7440/j.ctt1q0b7n8>.
- VILLADA, J. La negociación colectiva del sector público: obstáculos, posibilidades jurídicas, organizativas y políticas. Ediciones: Escuela Nacional Sindical. Documentos de la escuela No.55. Medellín. 2005.