

2DA EDICIÓN AMPLIADA

MANUAL DE
DERECHO
COLECTIVO
DEL TRABAJO

Junio Fernández Polo

2DA EDICIÓN AMPLIADA

MANUAL DE
DERECHO
COLECTIVO
DEL TRABAJO

Junio Fernández Polo

Manual de Derecho Colectivo del Trabajo
Segunda edición

Autor:

Junio Fernández Polo

ISBN: 978-958-58944-5-7

Diagramación e Impresión:

Alpha Editores

Bosque, Tv. 51 #20-109

Tels.: 57-5 662 4222

E-mail: ventas@alpha.co

www.alpha.co

Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia

La obra está amparada por las normas que protegen
los derechos de propiedad intelectual.

Está prohibida su reproducción parcial o total.

Impreso en Colombia

2022

*"En homenaje a los trabajadores(a)
que luchan por una vida digna y justa,
y a los Abogados que defienden sus Derechos"*

*"La Libertad es siempre la libertad
de aquellos que piensan diferente"*

Rosa Luxemburgo

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| PRÓLOGO | 15 |
| INTRODUCCIÓN | 17 |
| CAPÍTULO I | |
| RESEÑA HISTÓRICA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL | 23 |
| 1.1. La comunidad primitiva | 25 |
| 1.2. Los collegia romanos | 25 |
| 1.3. Las Guildas | 26 |
| 1.4. Las corporaciones de oficios y gremios | 26 |
| 1.5. La Revolución Industrial | 27 |
| 1.6. La Revolución Francesa | 27 |
| 1.7. La Internacional de los Trabajadores | 28 |
| CAPÍTULO II | |
| HISTORIA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN EN COLOMBIA | 31 |
| 2.1. Las primeras organizaciones sindicales | 33 |
| 2.2. La Ley de los Sindicatos | 34 |
| 2.3. Reforma Constitucional de 1936 | 35 |
| 2.4. El Código Sustantivo del Trabajo | 37 |
| 2.5. Periodos de movilización sindical | 38 |
| 2.6. Reforma Laboral de la Ley 50 de 1990 | 39 |
| CAPÍTULO III | |
| EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO | 41 |
| 3.1. Definición | 43 |
| 3.2. Fuentes del Derecho Colectivo del Trabajo | 44 |
| 3.2.1. La Costumbre | 44 |
| 3.2.2. La Constitución | 44 |
| 3.2.3. La Ley | 44 |
| 3.2.4. Los Decretos Reglamentarios | 45 |
| 3.2.5. La Jurisprudencia y la Doctrina Laboral | 45 |
| 3.2.6. Las Convenciones Colectivas y los Pactos Colectivos | 45 |
| 3.2.7. Los Convenios Internacionales de la OIT | 45 |
| 3.2.8. Resoluciones del Ministerio del Trabajo | 46 |
| 3.3. Principios Generales del Derecho Colectivo del Trabajo | 46 |
| 3.4. Principios esenciales del Derecho Colectivo | 47 |

| | |
|---|----|
| 3.4.1. Principio constitucional | 47 |
| 3.4.2. Principio de la Libertad Sindical | 47 |
| 3.4.3. La Autonomía Sindical | 47 |
| 3.4.4. Democracia Sindical | 48 |
| 3.5. Protección al Derecho de Asociación Sindical | 48 |
| 3.5.1. Constitucionalmente | 48 |
| 3.5.2. Legalmente | 49 |
| 3.5.3. La Ley Penal | 49 |
| 3.5.4. Ministerio del Trabajo | 50 |
| 3.5.5. Organismos de control de la OIT | 50 |
| 3.6. Actos atentatorios contra el derecho de asociación | 50 |

CAPÍTULO IV

ESTRUCTURA SINDICAL EN COLOMBIA 53

| | |
|---|----|
| 4.1. Sindicatos | 55 |
| 4.2. Clases de Sindicatos | 56 |
| 4.3. Federaciones | 57 |
| 4.4. Las Confederaciones | 57 |
| 4.5. Organizaciones sindicales mundiales | 57 |
| 4.6. Coexistencia de sindicatos en una misma empresa | 58 |
| 4.7. Fundación de sindicatos | 59 |
| 4.8. La Personería Jurídica y el Registro Sindical | 60 |
| 4.9. Subdirectivas Seccionales y Comités Sindicales | 61 |
| 4.10. Tramitación del registro sindical | 61 |
| 4.11. Publicación de la resolución y efecto jurídico de inscripción en el registro sindical | 62 |
| 4.12. Funciones de los sindicatos | 62 |
| 4.13. Representación sindical | 63 |
| 4.14. Asamblea general | 64 |
| 4.15. Estatutos | 66 |
| 4.15.1. Nombre social y domicilio | 67 |
| 4.15.2. Modificación de los estatutos | 67 |
| 4.16. Libros del sindicato | 68 |
| 4.17. Presupuesto | 68 |
| 4.18. Expulsión y separación de miembros del sindicato | 69 |
| 4.19. Disolución y liquidación del sindicato | 70 |

CAPÍTULO V

LA JUNTA DIRECTIVA DE LOS SINDICATOS 73

| | |
|--|----|
| 5.1. Junta directiva de los sindicatos | 75 |
| 5.2. Requisitos para ser miembro de la Junta Directiva | 75 |
| 5.2.1. Empleados directivos | 76 |

| | |
|--|-----------|
| 5.3. Periodo y elección de las directivas | 77 |
| 5.3.1. Periodo y mandato | 78 |
| 5.4. Subdirectivas Seccionales y Comites Sindicales | 78 |
| 5.5. Notificación de elección de Junta Directiva | 79 |
| 5.6. Los permisos sindicales | 80 |
| CAPÍTULO VI | |
| EL FUERO SINDICAL | 83 |
| 6.1. Definición y conceptos | 85 |
| 6.2. Acciones de fuero sindical y sus efectos jurídicos | 86 |
| 6.3. Prescripción de la acción de fuero sindical | 87 |
| 6.4. Quiénes están amparados con fuero sindical | 89 |
| 6.4.1 Duración del fuero sindical de acuerdo al Art. 407 del CST | 90 |
| 6.5. Clases de fuero | 91 |
| 6.5.1. Fuero legal | 91 |
| 6.5.2. Fuero convencional | 91 |
| 6.5.3. Fuero circunstancial | 91 |
| 6.6. Justas causas para despedir a un trabajador aforado | 92 |
| 6.7. Terminación del contrato sin previa calificación judicial | 93 |
| 6.7.1. Contratos a término fijo | 93 |
| 6.7.2. Caso de fuero sindical y el periodo de prueba | 94 |
| CAPÍTULO VII | |
| LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 95 |
| 7.1. La negociación colectiva | 97 |
| 7.2. Conflictos colectivos del trabajo | 97 |
| 7.3. Clasificación de los conflictos de trabajo | 98 |
| 7.3.1. Individuales | 98 |
| 7.3.2. Colectivos | 98 |
| 7.3.3. A conflictos | 99 |
| 7.3.4. Sobre políticas sociales y económicas del Estado | 100 |
| 7.3.5. Conflictos colectivos entre sindicatos o intersindicales | 101 |
| 7.4. Generalidades del conflicto colectivo en Colombia | 101 |
| 7.4.1. Pliego de peticiones. Denuncia | 101 |
| 7.4.2. Delegados | 103 |
| 7.4.3. Etapa de arreglo directo | 105 |
| 7.5. La negociación colectiva de los sindicatos de empleados públicos | 106 |

| | |
|---|-----|
| 7.5.I. Reglas de la negociación de los empleados públicos | 107 |
| 7.6. Las mujeres en la negociación colectiva | 108 |

CAPÍTULO VIII

| | |
|---|------------|
| LA HUELGA | 111 |
| 8.1. Reseña | 113 |
| 8.2. Definición de huelga | 114 |
| 8.3. Clases de huelgas | 114 |
| 8.3.1. Huelga legal | 114 |
| 8.3.2. Huelga ilegal | 115 |
| 8.3.3. Huelga imputable al patrono o por culpa patronal | 115 |
| 8.3.4. Huelga de solidaridad | 116 |
| 8.3.5. Huelga patronal o lock-out | 117 |
| 8.3.6. Huelga general | 117 |
| 8.3.7. Huelga de brazos caídos o pasiva | 117 |
| 8.4. Huelga en los servicios públicos esenciales | 118 |
| 8.5. Efectos jurídicos sobre la huelga | 122 |

CAPÍTULO IX

| | |
|---|------------|
| EL ARBITRAMENTO | 123 |
| 9.1. Definición | 125 |
| 9.2. Clases de arbitramento | 126 |
| 9.2.1. Arbitramento voluntario | 126 |
| 9.2.2. Arbitramento obligatorio | 127 |
| 9.3. Composición y términos para fallar | 129 |
| 9.4. Competencia de los tribunales | 130 |
| 9.5. Recurso de anulación | 131 |
| 9.6. Efectos jurídicos | 131 |

CAPÍTULO X

| | |
|--|------------|
| PACTOS COLECTIVOS. CONTRATOS SINDICALES | 133 |
| 10.1. Definición | 135 |
| 10.2. Cláusulas de la convención colectiva | 136 |
| 10.2.1. Las cláusulas normativas | 136 |
| 10.2.2. Las cláusulas obligacionales | 137 |
| 10.3. Formalidades | 137 |
| 10.4. Aplicación | 137 |
| 10.4.1. Interpretación de las normas convencionales | 138 |
| 10.5. Separación del empleador del sindicato patronal | 139 |
| 10.6. Acciones de los sindicatos y de los trabajadores | 139 |

| | |
|---|------------|
| 10.7. Denuncia | 139 |
| 10.8. Revisión | 140 |
| 10.9. El Acto Legislativo No. 1 de 2005 y las convenciones colectivas | 141 |
| 10.10. Los pactos colectivos | 141 |
| 10.11. Los contratos sindicales | 142 |
| ANEXOS | 145 |
| Treinta años de Constitución con Pandemia y, sin Estatuto del Trabajo | 147 |
| Ley 26 de 1976 (Septiembre 15) | 152 |
| Ley 27 de 1976 (Septiembre 15) | 160 |
| Ley 584 de 2000 (Junio 13) | 166 |
| Convenio No. 151 de 1978 | 174 |
| Recomendaciones No. 159 de 1978 | 178 |
| Convenio No. 154 de 1981 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva (Aprobado por la Ley 524 de 1999) | 180 |
| Recomendaciones 163 de 1981 sobre el fomento de la Negociación Colectiva | 183 |
| Decreto No. 1092 (24 Mayo de 2012) | 186 |
| La OIT y los servicios esenciales | 191 |
| A MANERA DE EPÍLOGO | 203 |
| BIBLIOGRAFÍA | 207 |

PRÓLOGO



El profesor Junio Fernández Polo me ha honrado al solicitarme que haga la presentación de su obra Manual de Derecho Colectivo del Trabajo, lo que siento como una distinción, dada nuestra amistad, compromiso profesional, social, político y jurídico, siempre en defensa de los intereses de los trabajadores.

El nombre y la introducción de su libro lo dicen todo: es un compendio suficientemente bien explicado sobre esta parte del Derecho del Trabajo, como prefiero llamarlo lo mismo que hace el autor, acerca de sus principales instituciones.

Y, resulta obvio que sobresalga en su manual su interés y fervor docente y jurídico, puesto que Junio ha ejercido el Derecho de vieja data y con reconocido buen nombre, lo que le ha merecido el respeto local y nacional. Además, su dedicación a la cátedra universitaria con sobrada ética y dedicación laboral, son destacables en el autor.

Es lo anterior, lo que ha permitido al amigo Junio Fernández haber logrado plasmar en su manual un correcto y acertado estudio sobre las materias propias de la disciplina que maneja con profundidad y sapiencia, que hace con criterios objetivos, aunque, como es natural, en ella se vea reflejada su vida en defensa de las tesis jurídicas a favor de los asalariados.

En efecto, la obra estudia muy controvertidos temas como el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva, los conflictos de trabajo, que personalmente prefiero llamar relaciones de conflicto, y su solución.

Destaco en su introducción, y posteriormente en el respectivo capítulo, la historia sobre el sindicalismo colombiano, que al fin y al cabo está muy unida a la del latinoamericano, ambos protagonistas, como actores sociales que son, en la lucha por el logro de derechos sociales, políticos y laborales, que son uno de los principales fines del Derecho del Trabajo, cual es alcanzar la dignidad humana, fuente inspiradora de nuestra disciplina jurídica.

Pero el colega Fernández Polo no deja de lado el análisis de la libertad sindical, que como es bien sabido comprende substancialmente a los otros dos derechos que forman parte de ella, además del derecho de asociación sindical: la negociación colectiva y la huelga, esta última inmersa en las relaciones de conflicto al lado de los conflictos colectivos, de donde se desprende otra importante institución jurídico laboral como es la solución de los conflictos, cuyo estudio también aborda la obra.

Preciso decir que sobre la libertad sindical, comparto la idea de que es trascendental y de sustancial importancia para el mundo sindical y para el propio derecho del trabajo.

Por eso, partiendo de la libertad sindical, que ha sido objeto prolífico de tratamiento principal en nuestra literatura ius laboralista, se pueden concebir la totalidad de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo. De allí que, en mi entender, tal libertad se constituye en el centro actual de todo el derecho de trabajo moderno, del colectivo y aún del individual. Así ha funcionado en los regímenes jurídicos de Europa, donde su principal fuente es el convenio colectivo de trabajo, a diferencia del derecho latinoamericano, con notables excepciones, donde su origen es de naturaleza estatal, lo que implica haberle restado importancia al sindicalismo como actor social principal en el mundo del trabajo.

Estos últimos razonamientos, son los que se deben tener en cuenta para la enseñanza del derecho y en la investigación de nuestras facultades, lo que es bien comprendido por Fernández Polo. Por lo mismo, su libro que ahora ve la luz oportunamente tras tantas amenazas de publicarlo, empujado por el cariño y el consejo de sus amigos, en hora buena va a contribuir con el avance de estas concepciones, defendidas con ardentía en los distintos escenarios sociales. Ahora contaremos, además, con el respaldo de este Manual de Derecho Colectivo del Trabajo.

Edgardo González Herazo

Doctor en Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Castilla La Mancha
Cartagena de Indias, Junio de 2016

INTRODUCCIÓN



El presente trabajo pretende situar la experiencia en la cátedra y en el ejercicio profesional, en manos de los estudiantes, sindicalistas, abogados o profesionales en otras disciplinas, interesados en el tema de la Asociación Sindical, siempre de actualidad, a pesar de las controversias que genera. Además, este libro es producto de décadas dedicadas al estudio e investigación del Derecho Colectivo del Trabajo, con autores nacionales y extranjeros, la Jurisprudencia, que me han permitido adquirir los conocimientos suficientes para plasmarlos en un texto que contribuya en la discusión de tan polémico tema. Su eje central es la gran diferencia de concepciones socioeconómicas que existe entre empleadores y trabajadores organizados en sindicatos.

El texto busca acercarse responsablemente a la historia y al desarrollo del sindicalismo y su legislación, mirándolo en todo su contexto, cómo ha sido plasmado en Colombia, y haciendo énfasis en las normas expedidas durante la existencia del sindicalismo. Algunas de estas normas han sido elaboradas en ocasiones para fortalecer las organizaciones sindicales, pero poco avanzaron en esa dirección; otras, por el contrario, se expidieron para desconocer o modificar normas consideradas esenciales para los trabajadores. No fueron pocas las oportunidades en las que normas laborales restringían los derechos laborales, que en el imaginario de los trabajadores se consideraban inmodificables.

Es sabido que sólo después de la Primera Guerra Mundial, fue cuando aparecieron las agrupaciones sindicales como consecuencia de las primeras industrias en Colombia, a pesar de que no existían leyes que protegieran o apoyaran sus creaciones y mucho menos que permitieran las huelgas. La gran mayoría de los sindicalistas eran despedidos o encarcelados cuando ejercían ese derecho. Esta época, entre 1918 al 1930, es conocida como la del *sindicalismo heroico*, debido a que a pesar de la ilegalidad en la cual se desarrollaba el movimiento, presionaba y se levantaba en huelga ateniéndose a las consecuencias.

A pesar de la división del sindicalismo, desde sus inicios, siempre se caracterizó por ser un importante interlocutor social y desde el punto de vista político, supo vincularse a las expresiones políticas que actuaban en las diferentes épocas. Fue clara su participación con la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) al lado del Partido Liberal; la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC) estaba ligada al Partido Conservador y la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (CSTC) era afín al Partido Comunista. Estos vínculos políticos durante mucho tiempo no permitieron al movimiento sindical, trazarse objetivos reivindicativos propios y unitarios, sino que cada central se vinculaba a sus propias aspiraciones sociales. Su división estaba acorde con la situación política de cada momento, tanto que se asegura que la CTC ayudó a que se eligiera presidente al Liberal Alfonso López Pumarejo y la UTC impulsó la candidatura del conservador Mariano Ospina Pérez.

Siempre se debe tener en cuenta que la participación de Colombia en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido de suma importancia a partir de la firma de los Convenios 87 y 98 de 1948 y 1949, sobre Libertad Sindical y Derecho de Asociación y Negociación Colectiva, a pesar de que solo fueron ratificadas en el año 1976 mediante las Leyes 26 y 27. Tal demora en ratificar estos convenios no impidió que el movimiento sindical durante mucho tiempo defendiera su aplicación, ateniéndose al principio de Derecho Internacional del *pacta sunt servanda*, por medio de la cual Colombia debía aplicar los convenios sin necesidad de leyes que las ratificaran. Es de anotar que decretos importantes para la normatividad laboral, como el Decreto 2351 de 1965, que legisló a favor de los trabajadores, fue consecuencia de esas exigencias del movimiento sindical durante ese periodo. Con este Decreto, se reconoció estabilidad laboral, indemnizaciones por despido y respeto a la negociación colectiva y a la huelga.

Lo cierto es que después del Decreto 2351 de 1965, se puede afirmar que la Legislación Laboral ha sido recortada en todos sus componentes. En ocasiones, se dice, por ejemplo, que una Reforma Laboral es progresiva en el campo del derecho individual, pero, regresiva en el colectivo, o viceversa. Lo que esto indica es que todos los cambios se han hecho con ocasión a coyunturas económicas y mirando siempre los intereses de una de las partes dentro de la relación laboral, la parte empresarial. Las reformas laborales parten del hecho que las crisis económicas solo se

resuelven con los contratos laborales precarios, reduciendo los salarios, limitando la negociación colectiva, abaratando el despido y ampliando los requisitos para acceder a la seguridad social.

Es importante anotar que el Derecho de Asociación Sindical tuvo el progreso más significativo en la Constitución del año 1991, cuando quedó expresamente reconocido como derecho fundamental en su Capítulo I del Título II. Ese avance permite acudir a la acción de tutela cuando se amenace o se intente amenazar con vulnerar ese derecho, para hacerlo respetar. También es menester anotar que la legislación penal la eleva a la categoría de delito. El Artículo 38 de la Constitución reza: «Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en Sociedad». Y el Artículo 38 remata: «Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones». A estas y otras normas de la Carta, algunos tratadistas la han llamado la *Constitucionalidad del Derecho Laboral*, teniendo en cuenta que la Constitución de 1991 abrió el camino a normas e interpretaciones del Derecho Colectivo del Trabajo, antes inexistente o desconocidas.

Otro aspecto significativo de la Constitución de 1991 es lo concerniente a la *Concertación Laboral*, consignada en el Artículo 55, que dice: «Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos del trabajo». Esto significa que tal mecanismo existía hacía mucho tiempo en la legislación, pero así como antes, hoy se ha quedado en solo palabras, en la medida en que las peticiones del movimiento sindical en muy pocas ocasiones se tienen en cuenta; es costumbre que las decisiones se tomen unilateralmente por parte del Gobierno y los empresarios.

Dentro de este contexto, durante los últimos años, se habla del Diálogo Social, que involucre a todas las organizaciones sociales, al Gobierno y el sector empresarial, con el fin de abordar conjuntamente los problemas sociales y contribuir a elaborar soluciones fundadas en el consenso. Sin embargo, no ha sido posible ejercer este mecanismo a todas luces democrático, debido al talante antisindical que se agencia contra los sindicatos y que presupone un estatus de superioridad del Estado sobre ellos. En el marco del desarrollo constitucional de la concertación o diálogo social, el Gobierno expidió la Ley 278 de 1996, mediante la cual se creó

la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales para la resolución de los conflictos del trabajo; allí, se encuentran representados el Estado, los empresarios y los trabajadores. Dicho mecanismo no ha logrado su objetivo, ni siquiera para acordar el salario mínimo legal, porque el Gobierno y los empresarios siempre consideran que las solicitudes de los trabajadores son exageradas.

El movimiento sindical mundial, desde sus labores, siempre ha tenido como finalidad la defensa de sus dos más sentidos derechos, la libertad y la autonomía sindical. Sobre la primera, el jurlaboralista mexicano Mario de la Cueva (1959) consideraba tres aspectos en una. Para que haya libertad sindical, debe haber: derecho de asociación, negociación y huelga; negar cualquiera de esos postulados es negar la libertad sindical. Por otro lado, la autonomía sindical, significa la independencia de los sindicatos de cualquiera injerencia en su estructura, por parte del Estado, que intente medidas contra sus propias decisiones.

En Colombia, a pesar de que estos valores fundamentales tienen la categoría de *Derecho Constitucional*, han sido víctimas del desconocimiento a partir de normas regresivas auspiciadas por los gobiernos y los empresarios, que consideran a los sindicatos un estorbo en sus aspiraciones económicas; adicional a ello, se dan interpretaciones de la jurisprudencia que en pocas veces los ayuda en esos fines.

La poca sindicalización, la casi nula negociación colectiva, los contratos precarios, la *deslaborización* del contrato de trabajo, entre otros, han orientado en los momentos actuales, las relaciones laborales hacia un fuerte intervencionismo de Estado en lo político y una gran fuerza neoliberal en lo económico. Sin embargo, los trabajadores han insistido en defensa de sus conquistas históricas, para organizarse y exigir mejores condiciones económicas, de trabajo y una legislación que reivindique su papel de interlocutor social indispensable para el desarrollo del país.

Hacer conciencia del periodo actual del sindicalismo permite presentar alternativas para enfrentar el alto índice de desconocimiento de su papel en la sociedad. Para ello, se debe reconocer por parte de la actual dirigencia sindical, que se ha transitado por caminos hacia la atomización y la dispersión del movimiento y que existe la necesidad de entender las transformaciones

ocurridas en la sociedad, en la economía, en las relaciones sociales, la presencia de nuevos actores sociales (mujeres, jóvenes, etnias, ambientalistas, LGTB) para proponer respuestas consecuente a sus reivindicaciones. Negar el proceso de globalización de la economía, con sus famosos tratados de libre comercio, como consigna vacua, no ayuda; tampoco un discurso contestatario.

La confrontación al modelo es movilizarse para exigir el mantener los principios rectores del sindicalismo cada vez más violentados; además, elevar una normatividad nacional e internacional contraria a lo que se presenta como un modelo económico salvador de la humanidad. Es importante que esa nueva legislación transite por los caminos de la modernidad, al menos en los siguientes asuntos: (a) libertad de información, derecho a las comunicaciones y utilización de las nuevas tecnologías; (b) consolidar alianzas estratégicas con nuevos actores sociales, que también son atropellados en sus derechos; y (c) garantizar el libre derecho a la sindicación y la negociación colectiva, y lograr a la vez, construir grandes sindicatos por rama de actividad económica.

No basta sólo con denunciar la intolerancia hacia el sindicalismo y admitir su poca aceptación en la opinión pública, corresponde al movimiento sindical utilizar todos los instrumentos que la Ley, la Constitución y el derecho internacional ofrecen para revertir esas políticas adversas contra los sindicatos, que son instituciones que hacen parte de la sociedad, vinculada a la paz y a la democracia en el mundo.

Para lograrlo, es menester levantar algunas consignas que propendan por: el reagrupamiento y la unidad sindical; el rescate de la negociación colectiva sin tribunal de arbitraje; la fuerte intervención del Comité de Libertad Sindical de la OIT; hacer valer la Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el Derecho de Asociación del periodo de 1992 al 2000; lograr sólidas finanzas para la solidaridad con los socios; y, por último, convencer a la comunidad que ser sindicalista no es ningún delito, ni mucho menos destructor de empresas, ni disociadores, por el contrario, son gente honrada que haciendo los más grandes sacrificios, luchan contra las injusticias y por el equilibrio social.

CAPÍTULO I

RESEÑA HISTÓRICA
DEL DERECHO DE
ASOCIACIÓN SINDICAL

Todos los historiadores afirman que el Derecho Laboral, como lo se conoce en el mundo occidental, tiene sus raíces en la conformación de una civilización judeo-cristiana que se instaló en el Medio Oriente y que se unificó con la greco-romana, para luego expandirse por toda Europa. Se deduce que el estudio del Derecho Laboral en el lejano Oriente no ha sido de interés para los historiadores y de él, solo se saben pequeñas reseñas de su progreso. Es por eso que el trabajo como se estudia hoy en Occidente estuvo signado en las diferentes épocas de la humanidad de acuerdo al desarrollo de cada una de sus etapas.

1.1. La comunidad primitiva

Esta es la etapa en la cual el trabajo se caracterizaba como un esfuerzo individual o colectivo para la sobrevivencia contra las hostilidades de la naturaleza. Ser nómadas era la característica de esos grupos, tribus o clanes, pero a medida que fueron dominando a la naturaleza, se tales comunidades se fueron desarrollando.

Tales grupos primitivos estaban organizados de acuerdo a sus oficios. Esto permitió por primera vez la división del trabajo, en la medida en que se clasificaban en: cazadoras, agricultoras y pescadoras. Igualmente, se dio lugar a la primera manifestación del comercio, la cual consistió en el intercambio de productos, reconocida como el *trueque*. También se muestra como una manifestación incipiente de aspectos del derecho colectivo del trabajo, la solidaridad entre tribus para la repartición de los excedentes. No significa lo anterior que todo entre ellos se daba en forma pacífica, había oportunidades en que las diferencias se resolvían por medio de las guerras.

1.2. Los *collegia* romanos

Durante la época de la esclavitud greco-romana, la institución *Collegium* se extendió por todas las ciudades del Imperio Romano; fueron unas asociaciones de ciudadanos libres, en ocasiones de libertos y de artesanos. Los historiadores coinciden en afirmar que esta institución fue creada en el gobierno del rey Numa y su característica principal era el reconocimiento de los oficios de la época como alfareros, herreros, joyeros, comerciantes, entre otros. Igualmente, lograron el reconocimiento de los *collegias* como agrupaciones de acuerdo a cada profesión u oficio.

1.3. Las Guildas

Las guildas fueron instituciones originarias de Alemania e Inglaterra, pero con herencia de la influencia cristiana, que el Imperio Romano en su decadencia regó en el norte de Europa. Tuvieron su vigencia durante los siglos V al X. En su primera época, fueron asociaciones caritativas y de ayuda mutua de tipo religioso, contaban con el apoyo de la Iglesia. Posteriormente, se transformaron en corporaciones de carácter laboral.

Se conocieron tres clases de guildas: religiosas o sociales, de mercaderes y de artesanos. Las guildas abrieron el camino para las corporaciones de oficios o gremios, organizaciones democráticas que por medio de asamblea escogían sus directores.

1.4. Las corporaciones de oficios y gremios

Aparecieron en Europa a partir del siglo XI, en especial en Italia, Francia y España; sus objetivos principales eran el bienestar de los trabajadores y la vigilancia de los productos. Cada corporación o gremio tenía una estructura jerarquizada, de tres categorías de trabajadores, en su orden: maestros, oficiales o compañeros y los aprendices.

Los maestros, regularmente, eran los dueños del taller y la máxima autoridad por sus conocimientos y experiencia. Los oficiales o compañeros seguían en el rango, propietarios de sus utensilios de trabajo; se organizaban para exigir mejores sueldos y condiciones de trabajo. De estas asociaciones de oficiales de los gremios, se dice que son los antecedentes más directos de los sindicatos. Por último, se encontraba el aprendiz; sus padres cancelaban un precio al maestro y este en contraprestación, entregaba instrucción y adiestramiento al aprendiz en el oficio respectivo.

La decadencia de las corporaciones y el decaimiento de la Edad Media se debió a que fueron cambiando los objetivos para la cual fueron creadas, al convertirse en instituciones privilegiadas y con un poder económico que se heredaba. A medida que los gremios monopolizaban las actividades productivas y comerciales, subordinaban a sus trabajadores; de esta manera se creaban unas incipientes relaciones capitalistas, de las cuales surgieron los primeros brotes de manifestaciones contra la clase emergente propietaria de las corporaciones y gremios, llamada *mercantilista*.

1.5. La Revolución Industrial

La Revolución Industrial tuvo su origen en Inglaterra en la mitad del siglo XVIII, se extendió rápidamente por todos los países europeos. Su desarrollo fue producto de una época de grandes inventos de la humanidad que sirvieron al crecimiento industrial, la máquina de vapor, el telar, la máquina de hilar, los ferrocarriles, entre otros.

En las sociedades, surgieron: por un lado, una clase propietaria de los medios de producción y de las finanzas, llamada por los franceses *la burguesía* y, por otro lado, la clase obrera, los trabajadores de las fábricas, que en medio de sus protestas por mejores condiciones de trabajo, fueron construyendo lo que se llamó en la época el *Movimiento Obrero*, hoy identificado como *Movimiento Sindical*.

La industria de los textiles, impulsada por la máquina de vapor, creó el *factory sistem*, que llevó a los trabajadores a condiciones de trabajo inhumanas en las fábricas y otros sitios, jornadas laborales de 18 horas diarias que incluían mujeres y niños. En principio, los trabajadores consideraban a la máquina como responsable de sus desgracia; la llevaban a ejercer movimientos para destruirlas. Pero, con el tiempo y ayudados por pensadores de la época, comprendieron que la explotación a la que estaban sometidos era en el sistema sociopolítico donde funcionaban las fábricas. Esto hizo que lograran adquirir conciencia de obreros, lo que les permitió conformar las primeras organizaciones llamadas *trade-unions*, para exigir reivindicaciones laborales para una vida más digna.

1.6. La Revolución Francesa

A la par que en Inglaterra surgía y se consolidaba la Revolución Industrial, en Francia se gestaba la revolución social y política más importante de la humanidad: la destrucción desde sus cimientos de la monarquía y la nobleza como instituciones que mantenían a la sociedad en el atraso y la explotación. La Revolución Francesa fue dirigida por los habitantes de los burgos o ciudades, quienes eran los propietarios del comercio y las riquezas, apoyados por el pueblo que vivía en una pobreza absoluta, quienes se levantaron contra el sistema medieval y monárquico.

Así, se inauguró una nueva forma de gobierno: el republicano, basado en la división del poder público en tres ramas: Ejecutiva,

legislativa y jurisdiccional. Por otra parte, levantó las consignas de libertad, igualdad y fraternidad, que se convirtieron en normas de conducta para el nuevo ciudadano en armonía con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, aprobada por los revolucionarios franceses en octubre de 1789.

Se puede afirmar que este es el periodo verdadero del nacimiento de la Asociación de Trabajadores, en la medida que se abrió un periodo de libertades políticas y de exigencias sociales. Se proliferaron las asociaciones y las huelgas estaban al orden del día. Primero fueron limitadas y posteriormente, por medio de la *Ley Le Chapelier* (aprobada por la Asamblea Nacional Francesa en 1791), se prohibió toda clase de asociaciones, corporaciones y de huelga. Esta ley estuvo varios años vigente, pero no evitó que el movimiento obrero luchara y se organizara nacional e internacionalmente.

1.7. La Internacional de los Trabajadores

Esto se dio en Londres en 1864, donde los sindicalistas ingleses, franceses e italianos, con grupos anarquistas y socialistas, se reunieron con el fin de crear la Asociación Internacional de Trabajadores o Primera Internacional de Trabajadores (Marx, 2012). Sus objetivos inmediatos eran organizar al Movimiento Obrero en Europa y en el resto del mundo y proponer acciones comunes. Participaron en esa reunión, Karl Marx, Fridrich Engels y Mijail Bakunin, conformaron un comité cuya misión fue redactar unos estatutos para la creación de la Asociación Internacional de Trabajadores con sede en Londres. Los puntos principales de esos estatutos son, entre otros: (a) Necesidad de la acción unitaria de los trabajadores; (b) lucha por emancipación económica, (c) abolición de la explotación infantil y de la mujer; (d) solidaridad internacional e importancia del movimiento obrero; (e) huelga como instrumento de lucha; (f) abolición de la propiedad privada de los bienes de producción.

Se observa la influencia de los pensadores Socialistas en la redacción de los Estatutos. Estos fueron aprobados en el Primer Congreso de la Internacional, celebrado en el año 1866 en Ginebra (Suiza).

La Primera Internacional se considera inspiradora de la Comuna de París del año 1871 (Marx, 2012), suceso histórico que llevó a los trabajadores al poder por 72 días. La burguesía no se hizo esperar;

tras una represión sangrienta, derrotaron a la primera tentativa de poner en práctica un gobierno dirigido por los trabajadores. Tras la derrota, la Internacional entró en crisis, hubo divisiones internas entre socialistas, anarquistas y reformistas.

Siguieron los congresos y conferencias de la Internacional hasta que en el año 1876, en el Congreso de Filadelfia (EE.UU.), decide disolver la Primera Internacional. Posteriormente en el año 1889, cuando se conmemoraba el centenario de la Revolución Francesa, se realizó un congreso de obreros y dio lugar a la segunda Internacional de tendencia socialdemócrata y se fijó la sede en Bruselas (Bélgica). Se resolvió decretar el 1 de mayo de cada año como Día Internacional para exigir la jornada laboral de ocho horas mediante manifestaciones y huelgas. En 1886, se adoptó esta fecha como homenaje al asesinato de cuatro trabajadores en Chicago que exigían la jornada laboral de ocho horas diarias.

CAPÍTULO II



HISTORIA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN EN COLOMBIA



2.1. Las primeras organizaciones sindicales

La historia del derecho de asociación en Colombia se remonta, para algunos, al año 1850, con la fuerte presencia social de los artesanos (sastres, zapateros, herreros, etc.) y los comerciantes que conformaban las sociedades democráticas; un tipo de organizaciones cuyas reivindicaciones se enmarcaban en la lucha entre proteccionismo y libre cambio en la política nacional. El triunfo del libre cambio produjo la derrota de los gremios y de sus organizaciones.

Otros consideran que el origen del sindicalismo en Colombia no se encuentra en ese tipo de asociaciones de artesanos, en la medida que en ellas los intereses que defendían eran netamente corporativos, intereses distintos a los más generales atribuidos a los sindicatos. También se considera que solo a partir de los inicios del siglo XX, con la presencia del General Rafael Uribe Uribe, se comienza a hablar de criterios laboralistas en beneficios de los trabajadores en la industria nacional incipiente, como lo referente a legislar sobre accidentes de trabajo, asistencia médica, mejoras para trabajadores de los cafetales, ingenios, y sobre recreación y deporte (Silva, 2005).

El movimiento sindical en Colombia tomó fuerza a partir de la huelga de los ferroviarios y portuarios de Santa Marta, Barranquilla y Cartagena en 1918, que se prolongó hasta 1920; adicional a ello, la huelga de los ferroviarios de Girardot. Para contrarrestar estos movimientos, el Gobierno expidió el Decreto 02 de 1918, que penalizó parcialmente las huelgas; sin embargo, se avanzó en el reconocimiento legal de la huelga y se expidió la ley 78 de 1918, donde el Estado colombiano reconoció ese derecho y posteriormente, por medio de la Ley 21 de 1920, lo reglamentó.

A pesar de todo, quedaba prohibida para algunas actividades, la explotación de recursos naturales (minas y petróleo), medios de transporte, acueductos, alumbrados, aseo e higiene de las ciudades. No obstante la legislación restrictiva, las luchas de los trabajadores de esa época se radicalizaron y se desplazaron hacia sectores claves de la economía, como petróleos, puertos y plantaciones bananeras. Las huelgas traspasaban el marco de las prohibiciones y se realizaban con la ayuda de la población no trabajadora. Como sucedió con la gran huelga de las bananeras en el año 1928 contra la empresa United Fruit Company, que tuvo un impacto nacional y

servió para que se cuestionara la participación del régimen político de entonces, que conllevó a la conocida *masacre de las bananeras*, sucedida en la Zona Bananera del departamento del Magdalena, la cual marcó un hito en la historia del sindicalismo en Colombia (Romero, 2005).

2.2. La Ley de los Sindicatos

Solo después de la gran huelga de las bananeras en el año 1928, por el terrible impacto nacional debido a la muerte de innumerales huelguistas y a la represión desatada por el gobierno de entonces, se comenzó a pensar en una legislación para el movimiento sindical. De esta manera, la Ley 83 de 1931, llamada *Ley de los sindicatos*, se consideró un verdadero avance para el sindicalismo colombiano, puesto que por primera vez, el Estado reconoció a las organizaciones sindicales como instrumento fundamental para el desarrollo social y económico del país. Además, autorizó el funcionamiento de los sindicatos y los clasificó en: industriales (empresa), gremios y oficios varios. Igualmente, la ley reconoció el derecho para promover conflictos colectivos, decretar la huelga, celebrar convenios y conciliaciones, adquirir bienes y productos para los trabajadores y sus familias.

La naturaleza de la Ley 83/31 generó debates en razón de la forma cómo emerge en la coyuntura social y política del momento. Marcel Silva Romero (2005), en su texto *Flujos y Reflujos*, introduce la polémica acerca de las diversas explicaciones que existen al respecto y señala varios apartes de tratadistas sobre el tema. Veamos algunos: Edgar Caicedo expresa:

La Ley 83 de 1931 fue una conquista de la clase obrera. En 1931, la presión de las masas obligó al Congreso de mayoría liberal, a expedir la Ley 83 de ese año que inauguró una serie de decisivas conquistas legales, que habrían de conseguir los trabajadores en ese periodo. Por primera vez, se reconoce en Colombia a los sindicatos el derecho a ejercer su actividad bajo reglamentación oficial y firmar contratos colectivos (Caicedo, 1971, p. 77).

Víctor Manuel Moncayo y Fernando Rojas (1978) sostienen que:

[...] La ley debe entenderse no como el reconocimiento de un derecho de la clase obrera, sino como el mecanismo a

través del cual el Estado busca garantizar que las luchas reivindicativas sigan los patrones señalados por el Estado y se sometan al control y supervigilancia de la acción estatal (p. 77).

Miguel Urrutia, citado por Moncayo y Rojas (1969), opina al respecto:

En 1931 tuvieron lugar tres huelgas que no requirieron el uso de la violencia, los arrestos, o declaraciones de estado de sitio. Las relaciones entre el gobierno y el sector obrero habían empezado a cambiar, y la protesta obrera en vez de prohibirse fue institucionalizada.

Este proceso culminó cuando el Congreso aprobó la 83 de 1931 (Moncayo y Rojas, 1969, p. 142).

2.3. Reforma Constitucional de 1936

La reforma de la Constitución Política de 1886, por medio del acto Legislativo #1 de 1936, elevó a rango constitucional los derechos consagrados en la Ley 83 de 1931, referentes al Derecho a la Asociación y de Huelga. Esta última Ley, en su Artículo 20, expresaba:

"Es permitido formar compañías, asociaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como persona jurídica.

Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio".

La Reforma Constitucional del primer gobierno liberal de Alfonso López Pumarejo (1934-1938) fue apoyada por el movimiento sindical, constituido en la Central Sindical de Colombia, quien posteriormente se convirtió en Confederación Colombiana de Trabajadores (CTC), dirigida por liberales y comunistas. Para la reelección del periodo 1942-1946 de López Pumarejo, sucede lo mismo: el movimiento sindical movilizó a los trabajadores para darle su apoyo; lo consideró importante para lograr de ese gobierno, el mantenimiento de las conquistas laborales obtenidas. En este periodo, se expiden el Decreto 2350 de 1944 y la Ley 6 de 1945.

El Decreto 2350 de 1944 actualizó la clasificación de los sindicatos, creó el fuero sindical, ordenó el pago de la cuotas sindicales, reglamentó las convenciones colectivas y los contratos sindicales, adoptó el principio de la favorabilidad, los sindicatos pueden federarse y confederarse, ordenó tribunales de arbitramento en los servicios públicos entre otras normas.

No obstante, faltaba una recopilación de la normatividad existente sobre Derecho Laboral; por medio de la Ley 6 de 1945, denominada *Estatuto del Trabajo*, se recogieron algunas normas del Decreto 2350, pero expide la más copiosa normatividad sobre el derecho laboral individual y colectivo, tanto públicos –como privados–. En el campo colectivo, se puede afirmar que se avanzaba en la autonomía sindical, no restringía la actividad sindical, sancionaba la violación del derecho de asociación sindical, impedía que trabajadores laboraran durante las huelgas o *esquirolaje*; los empleados públicos podían formar sindicatos sin limitaciones, etc.

Todo el anterior periodo desde el punto de vista sindical, coincidió con el proceso denominado *Intervencionismo de Estado*, que garantizaba la propiedad privada, pero esta debía cumplir una función social para lograr la justicia en general y de clases proletarias en particular, tal como lo señaló el Acto Legislativo de 1936. Esto permitió que se creara un Derecho Laboral Protector y unas instituciones en las relaciones obrero-patronales que han perdurado en el tiempo.

Legislaciones posteriores fueron ampliando los márgenes de derechos y autonomías creados por la reforma contenida en el Acto Legislativo N° 1 de 1936, donde se reformó la Constitución de 1886 y donde se instituyó por primera vez con carácter de Derecho Constitucional, el Derecho de Asociación Sindical y de Huelga. Pero, avanzó mucho más allá, hasta el punto de admitir a los procesos laborales, como parte integrante de la Rama Judicial del poder público y se ordenó conformar la Jurisdicción Especial del Trabajo en el año 1944. El Tribunal Supremo del Trabajo fue el avance más significativo en la permanente lucha por las reivindicaciones de los trabajadores, al producir jurisprudencias memorables, todavía vigentes, que expresan realmente la naturaleza social del derecho laboral.

2.4. El Código Sustantivo del Trabajo

En el año 1950, el Gobierno, mediante el Decreto 2663 y 3743, expidió el Código Sustantivo del Trabajo, adoptado como legislación permanente mediante la Ley 141 de 1961. Para muchos tratadistas, se eliminaron algunas normas que favorecían a los trabajadores que se encontraban en la Ley 6 de 1945 y otras precedentes. Marcel Silva Romero (2005) afirma que:

El gobierno de Ospina Pérez, el de los “hombres de trabajo” ha hecho un esfuerzo por reducir la autonomía y la presencia sindical y colocar el conflicto colectivo, con su institución central la convención colectiva, en condiciones de absoluto predominio de los patronos. En síntesis el C. S. del T. es el reflejo de la derrota del movimiento social y del sindicalismo en Colombia, en plena mitad de la centuria (p. III).

Es menester señalar que la expedición del Código Sustantivo del Trabajo condujo a una época de relativo auge del movimiento sindical; a la par, se desarrollaba el capitalismo de la posguerra, que posibilitó un nuevo avance en el desarrollo de la industria colombiana. Esta normatividad permitió la presencia y consolidación de las organizaciones sindicales en empresas nacionales e internacionales como: las petroleras, los ferrocarriles, obras públicas, las navieras, etc. Estas estimularon a nivel nacional, la creación de muchos sindicatos.

No fueron pocas las luchas de los sindicatos en la década de los años 50, cuando se colocaron al lado de las fuerzas políticas que luchaban por la democracia; ejemplo claro fue cuando asociado con el pueblo colombiano, lucharon contra la dictadura de Rojas Pinilla.

Al respecto, se anota lo siguiente: si bien es cierto, la legislación sobre Derecho Laboral anterior al C.S. del T. era dispersa, un poco defectuosa y con ciertos vacíos, no es menos cierto que el Código trajo nuevas limitaciones y le restó atribuciones a los sindicatos y al derecho de huelga. En su época, se dijo lo siguiente acerca a la expedición del Código: Los hechos que aparecen en la vida y contribuyen a la creación y formación de esas reglas no son susceptibles de quietud o de reposo; por el contrario, son varia-

bles y cambiantes, diversos en todas las ocasiones por razón de las circunstancias que los rodean y las innumerables y a veces extrañas causas que lo producen. Sería demasiado rigor contener y guardar en un código normas naturalmente propensas a una variación continua, que de sujetarlas allí temporalmente, para luego reformarlas al paso de la primera y más apremiante exigencia social, ningún efecto serio y positivo tendría.

Un Código Social no es como un Código Civil. Este permanece inmóvil por largo tiempo, como lo que regula y contempla toca más con el interés privado de las relaciones patrimoniales entre particulares. En cambio posee aquél unas contexturas menos rígidas e inalterables, ya que su verdadero valor nace de fuerzas dinámicas en función constante de progresos y mejoras. El Derecho del Trabajo participa de la esencia del *jus moviens*, inconstante y complicado, no puede desarrollarse o desenvolverse en exacta uniformidad, como que sólo presenta su unidad en su variedad, nota inequívoca en su auténtico sistema (Vives, 1950, prólogo, p. 11).

2.5. Periodos de movilización sindical

Desde el año 1950, fecha de expedición del CST, la legislación laboral colombiana en su parte colectiva, durante el gobierno conservador hasta el año 1958, fue en su mayoría regresiva y también, durante el golpe militar que se inició en el año 1953. De manera que el movimiento sindical fue reducido considerablemente y solo tenía presencia la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC) de tendencia conservadora.

Con la caída de la dictadura de Rojas, se inició un periodo de auge del movimiento sindical, en especial de los maestros de Fecode, empleados bancarios en ACEB, y los médicos de Asmedas, entre otros. Además se hizo notar la presencia del sindicalismo independiente, alejado de las centrales; tal sindicalismo se dio a partir de federaciones poderosas como Fenasintrap, Fedepetrol, Fecode, que ejercían el sindicalismo radical y consignas revolucionarias.

Se destaca como consecuencia de las exigencias del movimiento sindical la expedición del Decreto 2351 de 1965. Este se considera de avanzada en la parte individual, por enfatizar sobre la estabilidad laboral con relación a los despidos sin justa causa y en casos de despidos colectivos. Gracias a este decreto, se extienden los benefi-

cios convencionales a los no sindicalizados y se les obliga a cotizar al igual que los sindicalizados; adicional a ello, se establece la causal de huelga justa por retención de salarios por parte del patrono.

Después de un largo periodo de exigencias sindicales, por fin se logró la aprobación de los Convenios 87 de 1948 y 98 de 1949 por medio de las Leyes 26 y 27 de 1976 (aprobatorias de los Convenios 87/48 y 98/ 49 de la OIT). El movimiento sindical en este periodo mostró unidad al promover un gran paro nacional unitario contra el gobierno de López Michelsen el 14 de Septiembre de 1977; además, logró un importante apoyo ciudadano en los barrios, especialmente en Bogotá. Casualmente, uno de los puntos exigidos por las centrales era el de aplicación de los convenios aprobados por las leyes 26 y 27 de 1976 sobre libertad sindical. Producto de las negociaciones posteriores al paro, se expidió el Decreto 1469 de 1978, que muy tímidamente desarrolló los mandatos consagrados en las recientes leyes sobre la autonomía y la libertad sindical.

Unos años después, en el campo del derecho colectivo se expedieron leyes muy dispersas en el tiempo, al son de las exigencias de los gobiernos, para la implementación del modelo económico que proyectaban, por una parte, y por la otra, los trabajadores en su afán de lograr mejoras para sus intereses. La Ley 39 de 1985 redujo los términos de la negociación colectiva y elimina la etapa de conciliación y crea la de mediación y determina sobre la votación de los trabajadores para la Huelga o Tribunal de Arbitramento.

2.6. Reforma Laboral de la Ley 50 de 1990

Por último, podemos decir sin equivocarnos que con la Ley 50 de 1990, el proyecto económico y político denominado *neoliberalismo*, se consolidó en el campo del Derecho Laboral. Se destacó la puesta en práctica de los dos postulados empresariales del momento: *la flexibilización laboral y la deslaboralización del contrato de trabajo*. La mencionada reforma laboral en el campo individual acabó con muchas conquistas de los trabajadores como: la retroactividad de la cesantía, la estabilidad laboral, fortaleció las empresas de servicios temporales, las cooperativas de trabajo, acabo con la pensión sanción, abarató el despido, etc. En el campo del Derecho Colectivo, su estudio es materia del presente texto y lo abordaremos, al igual que las otras normas que se expedieron posteriormente al año 1990.

bles y cambiantes, diversos en todas las ocasiones por razón de las circunstancias que los rodean y las innumerables y a veces extrañas causas que lo producen. Sería demasiado rigor contener y guardar en un código normas naturalmente propensas a una variación continua, que de sujetarlas allí temporalmente, para luego reformarlas al paso de la primera y más apremiante exigencia social, ningún efecto serio y positivo tendría.

Un Código Social no es como un Código Civil. Este permanece inmóvil por largo tiempo, como lo que regula y contempla toca más con el interés privado de las relaciones patrimoniales entre particulares. En cambio posee aquél unas texturas menos rígidas e inalterables, ya que su verdadero valor nace de fuerzas dinámicas en función constante de progresos y mejoras. El Derecho del Trabajo participa de la esencia del *jus moviens*, inconstante y complicado, no puede desarrollarse o desenvolverse en exacta uniformidad, como que sólo presenta su unidad en su variedad, nota inequívoca en su auténtico sistema (Vives, 1950, prólogo, p. 11).

2.5. Periodos de movilización sindical

Desde el año 1950, fecha de expedición del CST, la legislación laboral colombiana en su parte colectiva, durante el gobierno conservador hasta el año 1958, fue en su mayoría regresiva y también, durante el golpe militar que se inició en el año 1953. De manera que el movimiento sindical fue reducido considerablemente y solo tenía presencia la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC) de tendencia conservadora.

Con la caída de la dictadura de Rojas, se inició un periodo de auge del movimiento sindical, en especial de los maestros de Fecode, empleados bancarios en ACEB, y los médicos de Asmedas, entre otros. Además se hizo notar la presencia del sindicalismo independiente, alejado de las centrales; tal sindicalismo se dio a partir de federaciones poderosas como Fenasintrap, Fedepetrol, Fecode, que ejercían el sindicalismo radical y consignas revolucionarias.

Se destaca como consecuencia de las exigencias del movimiento sindical la expedición del Decreto 2351 de 1965. Este se considera de avanzada en la parte individual, por enfatizar sobre la estabilidad laboral con relación a los despidos sin justa causa y en casos de despidos colectivos. Gracias a este decreto, se extienden los benefi-

cios convencionales a los no sindicalizados y se les obliga a cotizar al igual que los sindicalizados; adicional a ello, se establece la causal de huelga justa por retención de salarios por parte del patrono.

Después de un largo periodo de exigencias sindicales, por fin se logró la aprobación de los Convenios 87 de 1948 y 98 de 1949 por medio de las Leyes 26 y 27 de 1976 (aprobatorias de los Convenios 87/48 y 98/ 49 de la OIT). El movimiento sindical en este periodo mostró unidad al promover un gran paro nacional unitario contra el gobierno de López Michelsen el 14 de Septiembre de 1977; además, logró un importante apoyo ciudadano en los barrios, especialmente en Bogotá. Casualmente, uno de los puntos exigidos por las centrales era el de aplicación de los convenios aprobados por las leyes 26 y 27 de 1976 sobre libertad sindical. Producto de las negociaciones posteriores al paro, se expidió el Decreto 1469 de 1978, que muy tímidamente desarrolló los mandatos consagrados en las recientes leyes sobre la autonomía y la libertad sindical.

Unos años después, en el campo del derecho colectivo se expidieron leyes muy dispersas en el tiempo, al son de las exigencias de los gobiernos, para la implementación del modelo económico que proyectaban, por una parte, y por la otra, los trabajadores en su afán de lograr mejoras para sus intereses. La Ley 39 de 1985 redujo los términos de la negociación colectiva y elimina la etapa de conciliación y crea la de mediación y determina sobre la votación de los trabajadores para la Huelga o Tribunal de Arbitramento.

2.6. Reforma Laboral de la Ley 50 de 1990

Por último, podemos decir sin equivocarnos que con la Ley 50 de 1990, el proyecto económico y político denominado *neoliberalismo*, se consolidó en el campo del Derecho Laboral. Se destacó la puesta en práctica de los dos postulados empresariales del momento: *la flexibilización laboral y la deslaboralización del contrato de trabajo*. La mencionada reforma laboral en el campo individual acabó con muchas conquistas de los trabajadores como: la retroactividad de la cesantía, la estabilidad laboral, fortaleció las empresas de servicios temporales, las cooperativas de trabajo, acabo con la pensión sanción, abarató el despido, etc. En el campo del Derecho Colectivo, su estudio es materia del presente texto y lo abordaremos, al igual que las otras normas que se expidieron posteriormente al año 1990.

CAPÍTULO III



EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO



3.1. Definición

Los diferentes tratadistas no unifican criterios para una definición del *Derecho Colectivo del Trabajo* o del *Derecho de Asociación Sindical*. Desde mi experiencia, me permito aportar la siguiente concepción: El Derecho Colectivo del Trabajo es un conjunto de normas que reglamentan el ejercicio de la asociación sindical, con sus intereses gremiales, sus derechos y libertades, limitaciones y prohibiciones ante la sociedad y el Estado, dentro de un marco constitucional y legal.

Con esta definición, queremos llegar a un nuevo concepto del *Derecho de Asociación* para que su normatividad evolucione a la par de los conflictos que el ejercicio de ese derecho genera diariamente, la manera cómo se interrelacione con las diferentes manifestaciones de la sociedad y sus diferentes actores. Es allí donde el movimiento de los trabajadores organizados aporta para el desarrollo social y cultural del país, llegar a ser un interlocutor válido, no solo para la defensa de sus intereses gremiales, sino defendiendo todo aquello que afecte a los intereses del progreso social, que en últimas, son también sus propios intereses.

Al respecto, es importante transcribir los apartes de la Sentencia T-441 de 1992 de la Corte Constitucional:

El derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un estado social y democrático de derecho, más aún, cuando este derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye el fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público,

La asociación sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona para vincularse con otros y que perdure durante esa asociación.

Tiene también un carácter relacional, o sea que se forma desde una doble dimensión, ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva.

Tiene así mismo un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social.

3.2. Fuentes del Derecho Colectivo del Trabajo

3.2.1. La Costumbre

Todo el derecho comparado ha girado bajo el criterio: «de la costumbre nace el Derecho» y con el aforismo «dame los hechos y te daré el Derecho». No puede el Derecho Colectivo del Trabajo sustraerse de esa realidad; todos los conflictos colectivos desde la Revolución Industrial se desarrollaron sin legislación, solo a fuerza de la costumbre fue como los trabajadores lograron que sus demandas se incluyeran en las legislaciones nacionales e internacionales. De allí que consideraremos que ésta es la fuente originaria donde se alimenta y desarrolla el Derecho Laboral.

3.2.2. La Constitución

La Carta Magna representa la jerarquización del Derecho, desde el Acto Legislativo modificador de la Constitución del año 1936, existe un conjunto de normas que ordenan colocar al Derecho a la Asociación Sindical y los principios que lo sustentan como de obligatorio cumplimiento. Esto porque los constituyentes consideraron la necesidad de plasmarlas, para que no haya duda de que emanan de las experiencias en la sociedad.

3.2.3. La Ley

En una legislación dispersa (la expedición del Código Sustantivo del Trabajo y después, el Derecho Colectivo en Colombia), siempre estuvo presente que se expedían tales leyes como resultado de

acontecimientos sociales, políticos y económicos que las sustentaban. La legislación normalmente obedece a los intereses y voluntad de los representantes del poder político y económico dominantes en la sociedad y las leyes laborales no se escapan de esa realidad, por lo que sus avances o retrocesos estarán determinados por esos poderes.

3.2.4. Los Decretos Reglamentarios

Son parte de la legislación y, por lo tanto, siguen el sentido de la ley. Son obligatorios para detallar y desarrollar el contenido implícito y la finalidad específica de la Ley. Están amparados por el Artículo 189 de la Constitución Colombiana.

3.2.5. La Jurisprudencia y la Doctrina Laboral

También, las Jurisprudencias de la Corte Suprema-Sala Laboral se convierten de obligatorio cumplimiento en la interpretación y aplicación de leyes, aun cuando muchas veces se apartan del verdadero sentido de ellas; son consultadas permanentemente por Jueces y Tribunales. Igualmente, los juristas dedicados al estudio del Derecho Laboral elaboran criterios doctrinales que son materia de consulta por los abogados y operadores judiciales a pesar de no ser fuente del derecho, pero en el ámbito jurídico, tienen un papel importante, como una disciplina que investiga los cambios de la sociedad para presentar teorías que contribuyen a la elaboración de nuevas normas.

3.2.6. Las Convenciones Colectivas y los Pactos Colectivos

Por medio de estos instrumentos propios del Derecho Colectivo, se establece la forma más efectiva para solucionar los conflictos colectivos del trabajo; el mecanismo por el cual las partes, empleadores y trabajadores, solucionan sus diferencias mediante su autocomposición, es decir, llegan a acuerdos que toman características de ley. Este es un tema para tratar; de acuerdo al índice del presente trabajo lo desarrollaremos en el capítulo respectivo.

3.2.7. Los Convenios Internacionales de la OIT

Colombia es un país fundador y miembro permanente de la OIT. Como tal, está obligado al cumplimiento de los convenios y

recomendaciones que se aprueben en su seno. Además, por mandato constitucional, se consagró la preeminencia de los tratados y convenios a partir de la ratificación y entrada en vigencia; en el caso del derecho laboral, se consagró en el Artículo 53 de la Constitución Nacional, concordantes con el Art. 98 de la misma.

De tal manera que los convenios son fuentes importantes del Derecho Colectivo en la medida que son de obligatorio cumplimiento en Colombia. En materia de Derecho Colectivo del Trabajo, existen los Convenios 87 de 1948 y 98 de 1949, que se han convertido en referentes de la Legislación Colectiva del Trabajo en nuestro país, al igual que numerosos convenios que hacen parte del Derecho Individual. Asimismo, el país se obliga con la Jurisprudencia del sistema interamericano, que es una de las más progresivas del mundo en esta materia.

3.2.8. Resoluciones del Ministerio del Trabajo

Se han considerado de suma importancia las resoluciones que expide el Ministerio del Trabajo, debido a que la ley le otorga el control y la vigilancia para el cumplimiento de las leyes laborales. En los asuntos de Derecho Colectivo, su intervención es primordial en lo referente a la asociación sindical, para efectos de inscripción de sindicatos, juntas directivas, aprobación de reformas, etc., además, aspectos que tienen que ver con sanciones a empleadores y sindicatos. Por lo tanto, sus pronunciamientos al respecto se han vuelto fuentes de derecho en la medida que marcan pautas a seguir por los empleadores y trabajadores.

3.3. Principios generales del Derecho Colectivo del Trabajo

La Constitución Nacional consagró en su Artículo 53, los principios mínimos que debe tener el Estatuto del Trabajo. Esto significa que las normas del Derecho Colectivo están amparadas por esos principio; los más importantes son: Proteccionista, *Indubio Pro Operario*, carácter de orden público, irrenunciabilidad de los derechos laborales, favorabilidad, primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas, estabilidad en el empleo, descanso necesario, igualdad de oportunidades, facultades para conciliar, entre otros. Todos estos principios se aplican a todos los trabajadores vinculados por contratos y corresponden a la parte general del régimen laboral.

3.4. Principios esenciales del Derecho Colectivo

3.4.1. Principio Constitucional

Nuestra constitución nos entregó un número importante de Artículos y elevó a la categoría de derecho fundamental a la Asociación Sindical, hasta el punto que algunos la han denominado «el constitucionalismo laboral» y podemos afirmar que no están lejos de la realidad, porque los Artículos constitucionales 38, 39, 55, 56 y 53 conjuntamente con el Artículo 93, han conformado el «bloque de constitucionalidad» avalado por Jurisprudencias de la Corte Constitucional, la cual siempre se ha manifestado para efectos de impedir que se viole o se amenace por violar el derecho fundamental a la asociación sindical y a los principios que la sustentan, a partir de la acción de tutela.

3.4.2. Principio de la Libertad Sindical

Es la facultad que tienen los trabajadores de afiliarse o desafiliarse de una organización sindical, sin limitación previa y sin injerencia de los empleadores y el Estado. (Artículos 358 y 379 Lit. b del Código S. del Trabajo). Además, da el derecho de constituir el tipo de organización que estime conveniente, presentar las reclamaciones pertinentes y negociarlas para la defensa de sus intereses y declarar la huelga. La libertad sindical constituye el núcleo central del derecho de asociación sindical, de la cual se derivan otros no menos importantes, como el de asociación colectiva y huelga. Asimismo, la libertad sindical forma parte de los Derechos Humanos y se interrelacionan; en la actualidad, está universalmente admitido que no es posible libertad sindical sin el ejercicio de los otros derechos humanos y viceversa.

3.4.3. La Autonomía Sindical

Es la facultad que tienen las organizaciones sindicales de crear su propio derecho interno redactando sus propios estatutos y reglamentos administrativos. La Corte Constitucional al estudiar el Art. 362 del C. S. del T. subrogado por la Ley 50/90, reza: "Toda organización sindical tiene el derecho de redactar libremente sus propios estatutos y reglamentos administrativos". La Corte ha expresado que no resulta desproporcionado o irrazonable, ni tampoco desnaturaliza el derecho a dictar sus propios estatutos, ni impiden su

normal y adecuado ejercicio lo contemplado en el Artículo y las disposiciones que forman parte del contenido mínimo de los estatutos, como son: condiciones de admisión, obligaciones y derechos, organización de comisiones, cuotas, sanciones a los socios, épocas de asambleas y de junta directiva, periodo y procedimiento de elección de junta directiva, etc. Todo eso comportan una fiel interpretación de la autonomía sindical, aun, podría hasta considerar otras disposiciones para incorporarlas a sus estatutos, siempre que se respete la Constitución y la Ley.

3.4.4. Democracia Sindical

La democracia es un elemento esencial de cualquier organización, sea esta el Estado u otra que tenga como base la participación libre de sus ciudadanos y sus presupuestos básicos de libertad, igualdad y justicia. Para el buen desarrollo de las prácticas sindicales, la Constitución ha consagrado este principio en el Art. 39 inciso 2º: «La estructura interna y funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los *principios democráticos*». La importancia de estos consiste en que el Estado debe garantizar el ejercicio sindical para que este sea exento de violencia y amenaza para su práctica; igualmente, los sindicatos deberán hacer valer las instituciones que más identifican la democracia como son elecciones, respeto a las mayorías y a la oposición, participación y representatividad, solidaridad hacia otros grupos sociales, información y comunicación.

3.5. Protección al Derecho de Asociación Sindical

La Legislación Colombiana ha adoptado diferentes formas para la protección del derecho de asociación sindical en cabeza del Estado, para que los trabajadores ejerzan la actividad sindical de manera independiente y sin injerencia de los empleadores de acuerdo con la Constitución y la Ley. Esta protección se ejerce de la siguiente manera:

3.5.1. Constitucionalmente

Teniendo en cuenta que la asociación sindical es un derecho fundamental, de acuerdo al Art. 39 de la Constitución Nacional, su violación o integridad se encuentra protegida por medio de la acción de tutela consagrada en el Art. 86 de la misma. Numerosas juris-

prudencias de la Corte Constitucional han ordenado indistintamente el respeto a la existencia y defensa de las organizaciones sindicales y sus expresiones de libertad, autonomía y democracia sindical.

3.5.2. Legalmente

Desde la existencia de la jurisdicción especial del trabajo, los jueces son los encargados de garantizar el derecho de asociación sindical mediante las sentencias que lleven a evitar la violación de ese derecho. En el Código Sustantivo, especialmente en la segunda parte, se encuentran las disposiciones sustantivas relacionadas con el derecho de asociación, por eso le corresponde a los jueces, la interpretación y aplicación de esas normas, pero sin desconocer que los principios generales del derecho, en especial el proteccionista y el de la favorabilidad, deberán ser los que iluminen esas sentencias.

3.5.3. La Ley Penal

Por tratarse de derechos consagrados en la Constitución y en la ley como derechos fundamentales, la ley penal ha elevado a la categoría de *delitos* los atentados contra el derecho de los trabajadores a la asociación legítima. El Código Penal, en su Artículo 200, modificado por el Artículo 26 de la Ley 1453 de 2011, señala lo siguiente:

El que impida o perturbe una reunión lícita él tome represalias con motivos de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes. En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.

Estas penas son agravadas bajo circunstancias especiales. A pesar de la existencia de esta norma, hasta la fecha, no se conoce a persona alguna que se le haya aplicado la norma en concreto, aun cuando diariamente se cometen violaciones al derecho de asociación.

3.5.4. Ministerio del Trabajo

Corresponde a los funcionarios administrativos del Ministerio del Trabajo, de acuerdo a los Artículos 485 y 486 del C.S. del T., la vigilancia y control de las normas laborales para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y al derecho de libre asociación sindical. El Ministerio del Trabajo, por lo tanto, podrá por medio de sus resoluciones, imponer multas equivalentes hasta mil (1000) salarios mínimos diarios vigentes por violación a las leyes, las convenciones y pactos colectivos.

3.5.5. Organismos de control de la OIT

A partir de la suscripción de Colombia a los convenios sobre Libertad Sindical (87/48) y Negociación Colectiva (98/49), está obligado conforme al derecho internacional, a cumplir con esos instrumentos firmados. De igual forma, la Constitución en su Art. 53, lo ordena cuando afirma que «Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna», de tal forma que cualquiera violación sobre lo pactado en convenios puede ser demandado mediante una queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que es un organismo especializado de composición tripartita (Gobierno, trabajadores y empleadores). Dicho comité examina las quejas por atentados contra la libertad sindical.

Asimismo, las quejas pueden ser presentadas ante el Consejo de Administración de la OIT que tiene iguales facultades. Las quejas sobre violaciones del derecho de asociación sindical se tramitan mediante un procedimiento interno; así se garantiza el derecho de defensa para los denunciados. A quienes se les prueben las violaciones, podrán imponérseles sanciones de tipo moral, pero muchas veces en caso de que sea un país sancionado, puede llegar a tener repercusiones económicas internacionales negativas ante la jurisdicción del sistema interamericano CIDH y la Corte IDH.

3.6. Actos atentatorios contra el derecho de asociación

Al tenor del Artículo 354 del C.S.T, se consideran *actos atentatorios del derecho de asociación sindical* por parte del empleador los siguientes: (a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a

una organización sindical de las protegidas por la ley mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios; (b) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de sus trabajadores en razón a su actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales; (c) negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieran presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales; (d) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación; y (e) adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

La violación de las prohibiciones son sancionadas administrativamente por el Ministerio del Trabajo con multas, sin perjuicio de lo que atañe a la penalización determinada por el Art. 200 del Código Penal, modificado por la Ley 1453 de 24 de junio de 2011 en su Artículo 26, que aumenta la pena: La persona que...

[...]tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítima, incurrirá en penas de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Esta pena será aumentada en prisión de tres (3) a cinco (5) años y multa de trescientos a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigente, si se cometiera.

1.- Colocando al empleado en situación de indefensión o que ponga en peligro su integridad personal. 2.- La conducta se cometa con persona discapacitada, que padezca enfermedad grave o sobre mujer embarazada. 3.- Mediante amenaza de causar la muerte, lesiones personales, daño en bien ajeno o al trabajador o sus ascendientes, conyugue, compañero o compañera permanente, hermano, adoptante o adoptivo, pariente hasta el segundo grado de afinidad, y 4.- Mediante engaño sobre el trabajador.

La Jurisprudencia de la Corte Constitucional ha considerado igual como atentados al Derecho de Asociación Sindical y que pueden ser amparadas por la acción de tutela: la retención ilegal por parte

del empleador de los dineros que recauda por concepto de cuotas sindicales y la negación de otorgar los permisos sindicales para actividades sindicales cuando están ordenadas.

No obstante a las normas protectoras transcritas, son numerosos los casos de atentados contra el Derecho la Asociación Sindical. Esos atentados permanecen y crecen con los días, hasta el punto que la sindicalización en Colombia va por debajo del 6 % de los trabajadores activos. Tampoco la violencia contra los dirigentes sindicales se ha detenido; Colombia tiene el récord mundial de sindicalistas asesinados. Así se convierte en *letra muerta* todas las normas sancionatorias.

Se puede asegurar, sin temor a equivocarnos, que sobrarían los dedos de una mano para contar los casos de enjuiciamiento a un empleador por la violación del derecho de asociación. Todo a pesar de la existencia del Plan de Acción Obama-Santos, suscrito en abril de 2011, para protección de los sindicalistas; se vinculó en esa tarea, al Ministerio del Trabajo y a la Fiscalía General de la Nación. Hasta el presente, los resultados han sido insignificantes.

CAPÍTULO IV



ESTRUCTURA SINDICAL EN COLOMBIA



4.1. Sindicatos

Los estudiosos del tema sindical han estado de acuerdo que el término *Sindicato* proviene de la voz latina *syndicus*, que significa *con justicia*, y se designaba a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de personas. Posteriormente, durante el desarrollo de la Revolución Francesa, fue adoptado bajo el vocablo *syndicat por la Ley Le Chapelier*, durante el periodo de prohibición de las organizaciones sociales para referirse a los trabajadores de las asociaciones clandestinas dirigidas por ellos.

Observemos las diferentes definiciones por los tratadistas. Guillermo Cabanellas (1984) afirma que: "Los sindicatos son las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen, como objetivo, la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros" (p. 436).

Alberto Trueba Urbina (1978), en un periodo de conquistas laborales, dijo:

El sindicato obrero es expresión del derecho social de asociación profesional, que en las relaciones de producción lucha no sólo por el mejoramiento económico de sus miembros, sino por la transformación de la sociedad capitalista hasta el cambio total de las estructuras económicas y políticas (p. 37).

Según el *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales* de Manuel Ossorio (1981), con relación al término *sindicato*, expresa: «De acuerdo con la definición de la Academia, es la agrupación formada para la defensa de los intereses económicos comunes a todos los asociados» (p. 708).

En Colombia no existe la posibilidad de que los sindicatos de patronos o empleadores puedan constituirse y regirse por las normas del Derecho Colectivo del Trabajo. Podrán agruparse en la defensa de sus intereses en organizaciones, como lo hacen en la Andi, Fenalco, Acopi, etc., pero no tienen la capacidad legal de su ejercicio por medio de las normas laborales; su práctica, sus procedimientos, los estatutos de sus organizaciones, la adquisición de personería jurídica se rigen por la legislación civil.

4.2. Clases de Sindicatos

En Colombia la estructura sindical conforme la Ley es la siguiente:

- a. Sindicatos - De Primer Grado.
- b. Federaciones - De Segundo Grado.
- c. Confederaciones - De Tercer Grado.
- d. Organizaciones Internacionales.

El Artículo 356 del C.S. del T., modificado por el Artículo 40 de la Ley 50/90, clasifica a los sindicatos así:

- a. De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
- b. De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.
- c. Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión o especialidad.
- d. De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disimiles o inconexas. Estos últimos solo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.
- e. Mixtos. La Ley 50/90 adicionó al Art. 414 el siguiente inciso: Está permitido a los empleados oficiales constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y empleados, las cuales para el ejercicio de sus funciones, actuarán teniendo en cuenta las limitaciones consagradas en la ley respecto al nexo jurídico de sus afiliados para con la administración.

Estos sindicatos de servidores públicos (antes empleados oficiales), de acuerdo con la C.N. Art. 122, se conforma por trabajadores oficiales, quienes están vinculados por contrato de trabajo con la administración pública, y los empleados públicos cuyo vínculo con la administración es legal o reglamentario (Acto Administrativo). Esta clasificación se aplica en el orden nacional, departamental, distrital y municipal.

4.3. Federaciones

Acerca de las federaciones, el Artículo 417 del C.S.T. dice:

Se entiende por federación la agrupación de sindicatos de cualquiera clase, es decir de empresa, industria, gremial, de oficios varios y mixtos. Toda la Federación local o regional de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a diez (10) sindicatos afiliados y toda Federación nacional, profesional o industrial no menos de (20) sindicatos afiliados. Pueden existir varias clases de federaciones.

4.4. Las Confederaciones

Son las organizaciones llamadas de tercer grado, que tienen la mayor representación nacional del sindicalismo, requieren para su conformación por lo menos la afiliación de diez (10) federaciones, sean estas, regionales o de actividad económica; eventualmente, pueden afiliar organizaciones sindicales de primer grado si en sus estatutos se establece esa posibilidad.

Las tres confederaciones legalmente constituidas en Colombia son: la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Confederación General del Trabajo (CGT); estas tienen la representación de casi la totalidad del sindicalismo colombiano, excepcionalmente existen sindicatos por fuera de las centrales.

4.5. Organizaciones sindicales mundiales

En la actualidad, encontramos las siguientes:

La Confederación Internacional Mundial (CSI) es la principal y más grande organización sindical que representa los intereses de los trabajadores del mundo. La CSI fue creada en Viena en el año 2006 a partir de la disolución de las dos grandes confederaciones que existían: La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT). Tiene su sede en Bruselas (Bélgica).

La Federación Sindical Mundial (FSM) es la otra organización mundial nacida en París en el año 1945. En esa época y durante

mucho tiempo, estuvo conformada por trabajadores de orientación socialista y comunista. Desde Enero de 2006, su sede se encuentra en Atenas (Grecia).

4.6. Coexistencia de sindicatos en una misma Empresa

Es bueno anotar que el numeral I del Artículo 26 del Decreto 2351 de 1965 mantuvo el criterio que en una empresa estaba prohibida la existencia de dos (2) sindicatos de base (hoy de empresa). Este criterio tuvo su validez durante muchos años, hasta cuando mediante la Sentencia C-567 de mayo 17 del 2000, el magistrado ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra determinó el carácter inconstitucional de esa norma.

Así, se despejó el camino para que en una misma empresa, se crearan las clases de sindicatos que los trabajadores creyeran convenientes. Vale la pena transcribir algunos apartes de la Sentencia:

Como se ve, la prohibición de coexistencia de dos o más sindicatos en una misma empresa, es la disposición objeto de la demanda, norma contenida en el numeral primero del Art. 26 del Decreto 2351 de 1965.

La doctrina ha suministrado explicaciones para esta limitación. Los argumentos en general, se sintetizan en el sentido que es una medida que conviene a los trabajadores, pues impide que los empleadores enfrentados a un sindicato de base fuerte, propicien que se constituya otro sindicato de base paralelo, con el único objetivo de menoscabar la fortaleza del primero. Esto, dicen los defensores de la no coexistencia, permite la división del sindicato de base, lo que va en detrimento de los intereses de los propios trabajadores.

Al respecto, hay que decir que a pesar de ser éste un argumento de aparente fortaleza fue un argumento de conveniencia, explicable en el momento histórico en que se dictó el D. L. 2351/1965. Sin embargo, la Corte al avocar el tema, sólo puede realizar el examen de las normas legales impugnadas frente a la constitución, y también en este caso, al Convenio 87 de la OIT, que según la jurisprudencia de esta corporación hace parte del denominado "bloque de constitucionalidad".

Entonces, al continuar con la comparación del Art. 39 de la Constitución, en cuanto que garantiza a todos los trabajadores el derecho a constituir sindicatos, y de las disposiciones del Convenio 87, especialmente en su Artículo 2, que dice que todos los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, se concluye que la prohibición legal de formar sindicatos de base en una misma empresa, cuando ya existe otro, resulta injustificada a la luz de las garantías expresas de la Constitución de 1991.

En el presente caso la prohibición a que se refiere el Artículo 26 de la Decreto 2351 de 1965, como pugna de manera abierta, con normas constitucionales mencionadas, por lo que la Corte habrá de declarar su inexecutableidad.

Sobre este particular, la Sala Laboral de la Corte Suprema, ha interpretado de manera amplia, el criterio sobre Libertad Sindical como el derecho que tienen los trabajadores de afiliarse a un sindicato, con independencia de la naturaleza de la relación laboral que lo rige, de acuerdo al Convenio 87, Artículos 2 y 3. De allí, que los "trabajadores independientes" pueden afiliarse a un sindicato de empresa, aunque no estén vinculados por contrato de trabajo. Ha dicho la Corte "La naturaleza Jurídica de la relación entre los trabajadores y el empleador no debería tener ningún efecto en el derecho a afiliarse a la organización de trabajadores y participar en sus actividades" Sentencia STL7928 - 2020 Radicado # 60372.

4.7. Fundación de sindicatos

Conforme al Artículo 361 del Código S. del Trabajo, los trabajadores que quieran constituir o fundar un sindicato deben cumplir de manera estricta todos los requisitos allí señalados: Reunión con un mínimo de veinticinco (25) trabajadores, que constituyen la Asamblea de Fundación; elaborar un acta de fundación, donde deben aparecer con su firmas, los trabajadores presentes, su identificación y oficio que desempeñan, el nombre u objeto de la asociación. En la misma reunión u otra, se deben aprobar los estatutos, importante haberlos elaborados con mucho cuidado, pero con las particularidades del sindicato a fundar. En la propia reunión, se debe elegir el personal directivo.

La notificación conforme al Art. 363 del C.S.T. señala una vez realizada la asamblea de constitución del sindicato, se deberá hacer la comunicación por escrito de la misma al respectivo empleador y al inspector del trabajo; y en su defecto al Alcalde del lugar, la constitución de sindicato con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o el Alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente. Es la notificación llamada *triangular*. Sin embargo, sin esta comunicación, no podrá tramitarse la inscripción en el Registro Sindical, ni tampoco demostrar el fuero sindical a los fundadores del sindicato.

4.8. La Personería Jurídica y el Registro Sindical

Dos conceptos diferentes cuya finalidad es el reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos para actuar legalmente en la sociedad. La Constitución Nacional en su Art. 39 y el CST en su Artículo 364, subrogado por el Art. 44 de la Ley 50/90, en consonancia con el Convenio 87/48, expresan que la personería nace automáticamente con la simple voluntad de los trabajadores de erigirse en sindicato. Antes de las normas transcritas, el Ministerio del Trabajo otorgaba las personerías mediante resolución, donde la identificaba con un número y la fecha de expedición. Está claro que sin personería jurídica los sindicatos no pueden actuar legalmente para ejercer derechos, cumplir sus funciones y contraer obligaciones.

Hoy la personería jurídica para los sindicatos es una *ficción legal* en la medida que no se expide ningún documento que la acredite. Lo que la ley ordena expedir de acuerdo al Artículo 365 del C.S.T., subrogado por el Art. 45 de la Ley 50/90, es el Registro Sindical, por medio del Ministerio del Trabajo, una vez el sindicato allegue la documentación exigida por esa norma, que en su inciso 2 dice:

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la Asamblea de Fundación, solicitud escrita de inscripción en el registro sindical acompañado de los siguientes documentos: a) Copia del Acta de Fundación, suscrita por los asistentes con su identificación b) Copia del Acta de elección de la Junta Directiva c) Copia del Acta de Asamblea donde se aprobaron los Estatutos y un ejemplar de los

mismos. d) Nómina de la Junta Directiva, señalando la nacionalidad, profesión u oficio y documento de identidad e) Nómina del personal de afiliados, señalando la nacionalidad, sexo, profesión y oficio y documento de identidad.

4.9. Subdirectivas Seccionales y Comités Sindicales

Siempre que se encuentre previsto en los estatutos, la Ley contempla la posibilidad de que en aquellos municipios donde los sindicatos tengan más de veinticinco (25) trabajadores afiliados, puedan constituir *subdirectivas seccionales* en municipios distintos al domicilio del sindicato. Igualmente, se podrán crear *comités sindicales* en aquellos municipios distintos del domicilio principal o el de la subdirectiva y en el que tenga un número de afiliado no menor de doce (12) miembros. Se advierte que no podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.

Para la inscripción del registro sindical de una federación o confederación, se procederá de la misma forma que para los sindicatos en lo pertinente (Art. 423 del CST).

4.10. Tramitación del registro sindical

El Art. 366 del CST y la Resolución N° 1718 de 1991 reglamentan el trámite para otorgar el registro sindical. Consagran los términos improrrogables de 15 días para admitir, formular objeciones o negar el registro. En caso de no reunir los requisitos, el Ministerio devuelve la documentación para que se hagan las correcciones; una vez presentadas, el Ministerio dispondrá de 10 días para resolverlas; si el Ministerio no se pronuncia en ese lapso, la organización sindical queda inscrita en el registro sindical inmediatamente.

Son causales para negar el registro sindical las siguientes: (a) cuando los estatutos de la organización sindical son contrarias a la Constitución Nacional y a la Ley; (b) cuando la organización sindical se constituye con un número menor del admitido por la Ley. Es importante anotar que el aparte del Artículo 366 literal a se refiere a «las buenas costumbres» dentro del sindicato y el literal c, sobre la inscripción de un «nuevo sindicato de empresa», fueron declaradas inconstitucionales por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-567 de 2.000.

El Artículo 8 de la Resolución 1718/91 indica el tipo de providencia que el Ministerio del Trabajo debe expedir cuando se decide por la inscripción de un registro sindical, se trata de un *acto administrativo* que debe notificarse conforme a las disposiciones del Código Administrativo y se deberá notificar al empleador si fuere necesario. Contra dichas providencias procederán los recursos que el mismo código contempla.

4.11. Publicación de la resolución y efecto jurídico de inscripción en el registro sindical

Ordenada la inscripción en el Registro Sindical, la resolución se debe publicar por una sola vez en un diario de amplia circulación nacional dentro de los diez (10) días siguientes a su ejecutoria y un ejemplar del diario se depositará por una sola vez dentro de los cinco (5) días hábiles siguiente a la publicación ante el Ministerio del Trabajo, por mandato del Art. 47 de la Ley 50/90, que subrogó los Artículos 367 y 368 del CST.

Cabe anotar que durante mucho tiempo, la publicación se hacía por intermedio del *Diario Oficial*. Se indica que de acuerdo con el Artículo 372 del CST, modificado por el Art 6 de la Ley 584 de 2000:

Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la Ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercer los derechos que le corresponden, mientras no se haya inscrito el Acta de Constitución ante el Ministerio del Trabajo y sólo durante la vigencia de esta inscripción.

En los Municipios donde no exista oficina del Ministerio del Trabajo, la inscripción se hará ante el alcalde, quien tendrá la responsabilidad de enviar la documentación a las oficinas del Ministerio del municipio más cercano, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes. A partir de la inscripción se surten los efectos legales (Sentencia 567 de Mayo de 2000. Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra).

4.12. Funciones de los sindicatos

Las funciones de los sindicatos están determinadas por el desempeño referido a las condiciones de trabajo de sus asociados para procurar su mejoramiento en la defensa de sus intereses. Para

ello, el CST enumera algunas en el Artículo 373, que las denomina principales, pero podemos afirmar que son funciones de representatividad como persona jurídica, en su deber de representar a sus afiliados legal y extralegalmente, como para el caso de: celebrar convenciones colectivas, prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad o calamidad, adquirir y poseer bienes a cualquier título.

Pero, desde el punto de vista del Derecho Colectivo, las funciones consagradas en el Art. 374 son las *esenciales* para desarrollar las actividades sindicales relacionadas con la designación de los delegados en las comisiones disciplinarias, la designación de la comisión de reclamos, la designación de negociadores, árbitros y representantes en la discusión de un pliego de peticiones y la declaratoria de la huelga cuando haya lugar. Es obligación de parte de los patronos de atender oportunamente a los representantes de los sindicatos en la ejecución de sus funciones, so pena de las sanciones correspondientes.

4.13. Representación sindical

Sobre el Artículo 357 del CST, relativo a la representación sindical; por medio de varias Sentencias (C-656/2004, C-668/2008 y C-668/2008), la Corte Constitucional ha declarado inexecutable su texto original. Por ejemplo, la Sentencia C-668 de 2008 determinó:

A partir de la Sentencia C-567/2000, la representación sindical se caracteriza por lo siguiente: 1) Al interior de una misma empresa pueden coexistir varios sindicatos de empresa o de base. 2) El sindicato mayoritario tendrá la representación de todos los trabajadores de la empresa para efectos de la negociación colectiva; 3) La representación de los sindicatos minoritarios para efectos de la negociación colectiva representan a cada una de las organizaciones sindicales; 4) cada uno de los sindicatos minoritarios podrá adelantar su proceso de negociación colectiva, con la advertencia de que para efectos del Decreto 904 de 1951, las convenciones colectivas posteriores a la primera se incorporarán a ella (Sentencia 567 de Mayo de 2000. Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra).

Sin embargo, muy recientemente, el Gobierno Nacional mediante Decreto 089 de 2014, reglamentó los numerales 2 y 3 del Artículo

374 del CST, por medio de la cual aclara cómo debe darse la representación sindical en caso que en una misma empresa existan dos o más sindicatos. Expresa lo siguiente:

Cuando en una misma empresa existan varios sindicatos, estos, en ejercicio del principio de la autonomía sindical, podrán decidir comparecer a la negociación colectiva con un solo pliego de peticiones, e integrar conjuntamente la comisión negociadora sindical. Si no hubiere acuerdo, la comisión negociadora sindical se entenderá integrada en forma objetivamente proporcional al número de sus afiliados y los diversos pliegos se negociarán en una sola mesa de negociación para la solución del conflicto, estando todos los sindicatos representados en el procedimiento de negociación y en la suscripción de la convención colectiva. Sindicatos con menor grado de representatividad proporcional al número de sus afiliados, tendrán representación y formarán parte de la comisión negociadora[...] (Constitucional Sentencia C-668 de 2008. M. P. Dr. Mauricio González Cuervo).

Este Decreto 089 de 201, ha sido rechazado por un sector importante del sindicalismo, al considerarlo lesivo para el derecho a la negociación colectiva y por consiguiente, violatorio del Convenio 98 de la OIT. En su Artículo 4 y según el Comité de Libertad Sindical, se considera un principio fundamental de libertad sindical, por lo tanto, el Gobierno no puede obligar unilateralmente a presentar pliegos de peticiones a un sindicato junto a otro, pues cada organización sindical es autónoma de realizar el trámite legal de los pliegos de peticiones de acuerdo a sus condiciones, así como designar y autorizar con autonomía a los que deben negociar y el nombramiento de árbitros que sean necesarios. Los sindicalistas opuestos al decreto se niegan a aceptar el criterio del gobierno de «negociación concertada o acumulada»; manifiestan que se pierde la autonomía sindical cuando agentes externos le imponen condiciones a la negociación colectiva. Esperamos que las demandas contra el Decreto en mención orienten jurídicamente y aclaren el debate.

4.14. Asamblea General

Es el máximo órgano rector de las organizaciones sindicales, porque reúne a todos los afiliados y es el lugar para que se debatan

las ideas que se consideren actuales y necesarias para defender los intereses y proponer reivindicaciones a conseguir. Por consiguiente, es la expresión más acabada de la Democracia Sindical; de allí que corresponde a la asamblea exclusivamente el cumplimiento de funciones específicas, que solo ella puede adoptar y no otro organismo.

En sus decisiones, se busca no solamente un acuerdo mayoritario en relación con los aspectos trascendentales del sindicato, sino además, que se tramiten y aprueben con toda claridad y transparencia para evitar prácticas arbitrarias en la conducción del sindicato. Es por eso que la Ley otorga a la asamblea, en forma exclusiva, una serie de funciones para la estabilidad y futuro de la organización; de esa manera, se impide que otros órganos sin mayor representatividad ejecuten acciones que no expresan la voluntad mayoritaria de sus afiliados.

El Artículo 378 del CST, modificado por la Ley 11 de 1984, nos entrega las atribuciones exclusivas de la Asamblea General de los sindicatos, veámoslas: la modificación de los estatutos, la fusión con otros sindicatos, la afiliación a federaciones y confederaciones y el retiro de ellas, la sustitución y destitución en propiedad de los directores, expulsión de afiliados, fijación de cuotas extraordinarias, aprobación de presupuesto, la aprobación de pliego de peticiones y la elección de negociadores y de árbitros, la votación de la huelga y la disolución y liquidación del sindicato. El sindicato podrá adoptar para algunas decisiones estatutarias o legales, un procedimiento especial o una mayoría determinada; se acredita su existencia con la copia del acta de la respectiva asamblea (Art. 377 del CST).

Existen dos (2) clases de asambleas en las organizaciones sindicales que la Ley permite. Una asamblea general, que puede ser ordinaria o extraordinaria. La primera deberá reunirse para decidir sobre las funciones y objetivos del sindicato y la segunda, cuando las circunstancias hagan necesaria su convocatoria. También, se encuentran las *Asambleas Generales de Delegados*, previstas en el Artículo 387 del CST, en los casos que las seccionales por razones geográficas, tengan dificultades para reunir a los afiliados; no sobra advertir que estas asambleas son posibles si se encuentran reguladas por los estatutos del sindicato. Igual, a pesar de que el Artículo 385 del CST dispone que la asamblea, entendiéndose que es

la ordinaria, *debe reunirse por lo menos cada seis (6) meses*, en los estatutos se puede contemplar un lapso diferente.

El *quórum* deliberativo de la reunión en Asamblea General solo es válido con la presencia de la mitad más uno de los afiliados presentes, conforme al Art. 386 del CST, pero hay que entender que en ocasiones, las normas determinan una mayoría calificada para tomar decisiones, como es el caso de: la expulsión de miembros del sindicato, donde se requiere la mayoría absoluta de los afiliados (Art. 398 CST); para solicitar al empleador deducir cuotas de afiliación ordinarias y extraordinarias, es necesario el voto de las dos terceras (2/3) partes de sus miembros (Art. 400 CST); para decidir sobre la disolución y liquidación de un sindicato, también se requiere el voto de las dos terceras partes de sus miembros (Art. 401, lit. b del CST); y para la declaratoria de la huelga o arbitramento, la decisión debe estar respaldada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores (Art. 444 del CST).

4.15. Estatutos

El Artículo 39 de la Constitución Nacional y la Ley 50/90 da plena libertad a los sindicatos para redactar sus propios estatutos, sin la interferencia de los patronos y el Estado. Esa libertad viene también apoyada por el Art. 3 del Convenio 87/48 de la OIT, que sostiene que las organizaciones sindicales son autónomas en la elaboración de su régimen interno, es decir, tienen todo el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos sin la intervención de las autoridades.

El CST, en su Artículo 362, determina su contenido, el cual debe contener al menos lo siguiente: (a) La denominación del sindicato y su domicilio; (b) su objeto; (c) condiciones y restricciones de admisión; (d) obligaciones y derechos de los afiliados; (e) número, denominación, periodo y funciones de los miembros de la directiva central, y de las seccionales en su caso, modos de integrarlas o elegirías, reglamento de sus reuniones y causales y procedimientos de remoción; (f) organización de las comisiones reglamentarias y accidentales; (g) procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias; (h) normas para la liquidación del sindicato.

4.15.1. Nombre social y domicilio

El nombre del sindicato no debe ser uno que «induzca a error o confusión con otro sindicato existente, ni un calificativo peculiar de un partido político ni religioso», dice el Art. 352 del CST. Nos encontramos con una exigencia legal para diferenciar a un sindicato de otros, partir de la razón social, esto es similar a la misma garantía de protección que tiene el nombre de una persona natural. También, les queda prohibido utilizar los nombres relativos a las federaciones o confederaciones, porque como se sabe, estas corresponden a organizaciones sindicales de segundo y tercer grado.

El domicilio es un atributo de la personalidad, que consiste en el lugar donde la persona natural o jurídica tiene su residencia con el ánimo real o presunto de permanecer o donde se asienta para el ejercicio de sus derechos y obligaciones. Por lo tanto, es menester que el sindicato señale la sede donde funcionará su domicilio, pero entendiendo que cuando los estatutos ordenen crear subdirectivas seccionales y comités sindicales, las primeras se crearán «en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal» y los segundos, en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva (Art. 55 de la Ley 50/90).

4.15.2. Modificación de los estatutos

Encontramos que la modificación de los estatutos de un sindicato es facultad exclusiva de la asamblea general de afiliados y debe seguir el mismo trámite del Art. 366 para la inscripción del registro sindical, salvo que en esta ocasión, la remisión de la documentación «se hará dentro de los cinco (5) días hábiles a la fecha de su aprobación», tal como lo ordena el Art. 369 del CST los mismos días que se exigen para el registro sindical.

Sin embargo, el Artículo 6 de la Ley 584 del 2000, que modifica el Art. 370 del CST, señala un nuevo elemento importante para la validez de la modificación de los estatutos, al decir:

Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez ni comenzara a regir, mientras no se efectúe su *depósito* por parte de la organización sindical ante el Ministerio del Trabajo (Ley 584 de 2000 Artículo 6).

Por lo tanto, los estatutos para entenderse modificados, basta con su depósito y no espera que el Ministerio «efectúe la inscripción en el registro sindical». Es la manera directa de evitar que la autonomía de los sindicatos para redactar sus propios estatutos se vea interferida por una decisión administrativa y por el contrario, con el solo depósito, se entiende que las modificaciones han producido sus efectos.

4.16. Libros del sindicato

Una vez constituido el sindicato y posesionada la primera junta directiva, debe abrir por lo menos los siguientes libros: de afiliación, de actas de asamblea y de juntas directivas, de inventarios, de balance, de ingresos y egresos. Todos estos libros deben ser previamente registrados por el respectivo inspector del trabajo, foliados y rubricados por él mismo, en cada una de sus páginas.

Igualmente, se prohíbe a los libros llevados por los sindicatos: «arrancar, sustituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras, entrerrenglonaduras, raspaduras o tachaduras; cualquiera omisión o error debe enmendarse mediante anotación posterior». Cualquiera infracción a estas normas acarrea al responsable o responsables, multas impuestas por el Inspector del Trabajo a favor del sindicato, sin perjuicio de las sanciones penales que haya lugar, de acuerdo con la Ley 11/ 84, Art. 18.

4.17. Presupuesto

El Art. 394 del CST fue declarado exequible por Sentencia T-797 de 2000 (Magistrado ponente, Antonio Barrera Carbonel), en cuanto señala que el sindicato en Asamblea General votará el presupuesto de gastos para periodos no mayores de un año y que sin autorización expresa de la misma asamblea no podrá hacer ninguna erogación que no esté contemplada en dicho presupuesto, porque esta norma respeta el principio del Art. 39 de la Constitución Nacional. Sin embargo, la parte final del Art. 394 se excluye de la aprobación de la Asamblea General, debido a que tienen plena validez «los gastos que ocasionen las huelgas declaradas por el sindicato, cualquiera que sea su cuantía». Lo anterior para permitir garantizar plenamente el derecho a la huelga, ya que someter los gastos a asamblea durante una huelga para aprobar gastos no previstos

en el presupuesto implica restringir indebida e injustificadamente el referido derecho.

Por otra parte, dentro del análisis de la misma Sentencia T-797/2000, la Corte señala que:

Todo gasto que exceda del equivalente al salario mínimo legal más alto, salvo los sueldos aprobados en el presupuesto, requiere la aprobación previa de la junta directiva; los que excedan del equivalente a 4 veces el salario mínimo más alto, sin pasar al equivalente a 10 veces el salario mínimo más alto y no esté previsto en el presupuesto, requieren refrendación expresa de la Asamblea General, con el voto de la mayoría absoluta de los afiliados; y los que excedan de 10 veces el salario mínimo mensual más alto aunque estén previstos en el presupuesto, la refrendación de la Asamblea General por las dos terceras partes del voto de los afiliados.

4.18. Expulsión y separación de los miembros del sindicato

El Artículo 398 del CST señala que el sindicato puede expulsar a uno o más de sus miembros si así lo decide la mayoría absoluta de sus asociados. No son los asistentes a la asamblea de socios, es la mitad más uno de la totalidad de afiliados.

Se consideraba que esta norma desconocía la protección de los trabajadores frente a cualquier acto de discriminación que menoscabara la libertad sindical, pues no existe en la misma causales para la respectiva expulsión. Al respecto, la Corte en la Sentencia C-466 de mayo 14/2008 (M.P. Jaime Araujo Rentería), consideró que:

La norma no vulnera la libertad sindical, sin embargo, la expulsión debe ajustarse al Art. 39 de la C. Nacional, que dispone que la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos debe respetar el orden legal y los principios democráticos. Entonces, concluye la Corte, la decisión de expulsión debe observar el principio de legalidad, las formas y los procedimientos regulados en los estatutos del sindicato para su procedencia y garantizar el pleno ejercicio del derecho de defensa. Por eso se condicionó la exequibidad de la norma.

La separación de los miembros del sindicato tiene otra dimensión diferente a la anterior. Sucede cuando el sindicato decreta, conforme al Art. 399 del CST, la separación del socio que voluntariamente deje de ejercer durante un año, la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persigue la asociación (Corte Constitucional, Sentencia T-797 de 2000, Antonio Barrera Carbonel). Cabe resaltar que la norma no se refiere a mayorías, deducimos que en los estatutos se deben consagrar los procedimientos para la separación, al igual, su permanencia en la organización después de su desvinculación como trabajador. Se precisa que la norma en comento por su naturaleza, se refiere a la separación en el caso de sindicatos gremiales, como se desprende de su contenido y no a los de empresa.

4.19. Disolución y liquidación del sindicato

El proceso de disolución de un sindicato es un acto legal o estatutario por medio de la cual se declara que la organización sindical no puede seguir cumpliendo su objeto para el cual fue constituido. Como consecuencia, debe procederse a su liquidación legal y patrimonial; esta culmina con la cancelación del registro sindical.

El Artículo 401 del CST señala cuatro causales de disolución de un sindicato, que resumimos de la siguiente forma: (a) en caso de los eventos previstos en los estatutos; (b) por acuerdos entre los afiliados, cuando menos las 2/3 parte de ellos; (c) por sentencia judicial y (d) por reducción de los afiliados a un número inferior de 25.

Es importante señalar que la causal (c) tiene el alcance expresado en el Artículo 4 del Convenio 87 de la OIT, que indica "...las organizaciones sindicales... no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa". Esto significa que el Ministerio del Trabajo, o quien demuestre tener interés jurídico, puede solicitar cuando concurra cualquiera de las causales, a un juez laboral, la disolución y la liquidación del sindicato, mediante un proceso sumario denominado de *Disolución y Liquidación del Registro Sindical*, consagrado en el numeral 2 del Artículo 52 de la Ley 50/90 (Art. 380 del CST).

No obstante, pueden ocurrir otras causales de orden legal no consagradas en el Artículo 401 que conducen a la disolución de un

sindicato, como cuando se fusionan dos o más sindicatos. En este caso, no existe norma que contemple esta situación, presentada a menudo; este vacío ha sido llenado por la Jurisprudencia, con la aplicación supletoria contemplada en el Artículo 172 del Código de Comercio, que reza:

Habrà fusión cuando una o más sociedades se disuelvan, sin liquidarse, para ser absorbida por otra o para crear una nueva.

La absorbente o la nueva compañía adquirirá los derechos y obligaciones de la sociedad o sociedades disueltas al formalizarse el acuerdo de fusión.

De lo anterior, nos encontramos con dos formas de fusionar a los sindicatos: En la primera, un sindicato absorbe a otro, en cuyo caso subsistirá el primero. En la segunda, ambos sindicatos desaparecen y se constituye un nuevo sindicato.

Igualmente, cuando una empresa logra el *cierre definitivo de labores*, ajustándose a los procedimientos legales, por sustracción de materia, la desaparición del sindicato que funcionaba en dicha empresa resulta evidente.

CAPÍTULO V



**LA JUNTA
DIRECTIVA DE LOS
SINDICATOS**



5.1. Junta Directiva de los Sindicatos

El Artículo 388 del CST inicialmente fue demandado ante la Corte Constitucional, que mediante la Sentencia 797 de 2000, declaró inexequibles la mayoría de los requisitos que se exigían para que los trabajadores afiliados a un sindicato pudieran ser miembros de la junta directiva y declaró razonables otros requisitos. Por ejemplo, el saber leer y escribir, al decir de la Corte:

[...]este es un requisito irrelevante, dado que para representar a los trabajadores en la junta directiva no se requiere de este acontecimiento.

Es a los afiliados del sindicato a quienes corresponde libremente determinar quiénes lo representan en los órganos de gobierno y administración, por lo tanto ellos, en principio, son los que deben señalar las cualidades que deben tener sus representantes, y bien pueden determinar que no sea necesario saber leer o escribir para ejercer la representación en la junta directiva.

También, la Corte consideró que el impedimento por el cual un trabajador no pueda ser miembro directivo, por haber sido llamado a juicio, no encuentra validez alguna, porque eso no significa que la persona esté condenada o vaya a ser condenada. Por lo tanto, la situación particular del aspirante deberá de ser evaluada por quienes van a realizar la correspondiente elección. Igual criterio se tiene de la edad para ser miembro de la junta directiva, los afiliados mayores de 14 años pueden ser miembros del sindicato, pero para ser directivo, deberán ser mayores de edad, por el hecho que la representatividad del sindicato está en manos de la junta directiva y esta deberá ejecutar actos de representación, que en general, conforme al derecho común, exigen plena capacidad, o sea, mayoría de edad.

5.2. Requisitos para ser miembro de la Junta Directiva

Fue la Ley 584 de 2000 en su Artículo 10 la que modificó sustancialmente los requisitos para los miembros de la junta directiva que traía el Art. 388 del CST; establece en los estatutos, las exigencias para ser miembro directivo, señala:

Además de las condiciones que se exijan en los estatutos, para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, se debe ser miembro de la organización sindical, la falta de esta condición invalida la elección.

Pareciera que el legislador estableciera como requisito principal para validar la elección el que el aspirante sea afiliado a la organización y en caso de no serlo, «invalidaría la elección»; los demás requisitos estatutarios no llevarían a invalidar la elección.

Pensamos que los estatutos precisarían aquellos requisitos que no sean contrarios a las leyes o que no hayan sido declarados inconstitucionales por la Corte Constitucional; como es el caso del párrafo del Art. 10 de la mencionada Ley, que fue declarado inexecutable por medio de la Sentencia 311 de 2007, la cual prohibía que los sindicatos tuvieran mayoría de personas extranjeras. Para este caso, la Corte consideró:

[...]que esa norma violaba el principio de igualdad y procuraba un trato discriminatorio con quienes igualmente son trabajadores, pero con distinta nacionalidad, y los estarían privando de gozar una parte de esa misma garantía laboral (Corte Constitucional Sentencia C-311 de 2007 M.P. Dr. Nelson Pinilla Pinilla).

Además, es contraria a lo regulado por el Art. 100 de la Constitución Nacional, que reza «los extranjeros disfrutarán en nuestro país de los mismos derechos civiles reconocidos a los colombianos, los cuales sin embargo, pueden ser negados o restringidos por razones de orden público».

5.2.1. Empleados directivos

Existe una restricción para que los trabajadores que sean designados como representantes de la empresa o directivos de la misma puedan ser miembros de la junta directiva y es obvio en la medida que representan a los intereses de la empresa, contrarios a los del sindicato; no obstante, pueden ser afiliados al sindicato si los estatutos lo permiten. En caso que estas personas sean elegidas en un cargo directivo del sindicato, la elección es nula y si son directivos sindicales y son promovidos a esos cargos en la empresa, pierden automáticamente el cargo sindical.

5.3. Periodo y elección de las directivas

El Artículo 390, que regulaba el periodo de las directivas sindicales, fue declarado inconstitucional por la Sentencia C-797 de 2000, porque va en contravía con el Convenio 87/49 Art. 3 de la OIT, que entrega a los sindicatos el derecho a elegir libremente a sus representantes y fijar las reglas de juego para el proceso de elección de los miembros de la junta directiva. Todo esta reglamentación se debe hacer a través de sus estatutos, que no pueden ser regulados ni intervenidos por el legislador de acuerdo al principio de la libertad sindical.

Ahora bien, con relación a la elección de directivas, el inciso primero del Art. 391 del CST, la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-466 de 2008, declaró exequible la expresión «votación secreta» e inexecutable las expresiones «en papeleta escrita», y «aplicando el sistema de cociente electoral». Anota, además, que para los sindicatos, su estructura interna y funcionamiento se «sujeta al orden legal y a los principios democráticos»; adicional, de acuerdo a la autonomía sindical, pueden establecer en sus estatutos, sus reglamentos, su gestión administrativa y financiera.

En cuanto al sistema de elección de las directivas sindicales por un sistema de representación proporcional como es el del *cociente electoral*, previsto en la norma, se encuentra que resultaría válido constitucionalmente, debido a que ese sistema pretende proteger la representación de las minorías, que es una garantía pluralista del Estado Social y Democrático de Derecho. Sin embargo, no es el único sistema de representación proporcional ni el que prevé la Constitución (Art. 262 y 263), la cual establece como regla general, el sistema de cifra repartidora y umbral y como excepción, el sistema de cociente electoral.

En ese orden de ideas, resulta inconstitucional imponer a los sindicatos un solo sistema de elección de directivas, puesto que ellos gozan de la libertad para establecer en sus estatutos el sistema que consideren más conveniente. Igualmente, la elección de las directivas sindicales mediante *papeleta escrita* resulta inconstitucional, pues el Art. 258 de la Constitución contempla la posibilidad que se utilicen otros medios electrónicos o informáticos para emitir el voto. Con respecto a la exigencia de la *votación secreta*, la Corte considera que se encuentra acorde con el Art. 258 cons-

titucional, el cual determina que ese medio resulta acorde con el principio democrático que permite preservar la libre elección, sin coacciones o represalias.

5.3.1. Periodo y mandato

Es menester diferenciar entre el periodo de las directivas sindicales y el mandato. Este último es el poder o representatividad otorgada por los afiliados mediante el voto, pues en muchos casos, el periodo indicado en los estatutos de sindicato se termina y por diferentes razones, no se convoca a la asamblea para elegir a la nueva directiva. Luego entonces, tenemos que el periodo se venció, pero el mandato continúa con todas las facultades y prerrogativas legales, hasta cuando la nueva junta directiva electa entre en funciones. Se podría evitar lo anterior señalando en los estatutos un periodo máximo y una asamblea inmediata obligatoria para reemplazar esa junta que se le finiquitó el periodo.

5.4. Subdirectivas seccionales y comités sindicales

La Ley 50 de 1990 en su Artículo 55, señaló que los sindicatos podrán prever en sus estatutos, la creación de subdirectivas en aquellos municipios distintos a su domicilio principal y *en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros*. Igualmente, se podrá prever la creación de *comités sindicales* en aquellos municipios distintos al domicilio principal o al domicilio de la subdirectiva y en el que tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio. Toda esta norma fue declarada exequible por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-043 de 2006.

Queda la duda que las subdirectivas y comités sindicales, según la norma en comento, se limita solamente a los sindicatos de empresa. Duda en la medida en que los sindicatos de industrias o por rama de actividad económica están regulados de manera diferente y podrían colocarse eventualmente en situación contraria a lo señalado por el mencionado Artículo, teniendo en cuenta que un sindicato de industria o de rama económica que tenga su domicilio en un municipio y se encuentre radicado en ese mismo municipio, dos o más empresas de la misma industria, cada una con más de veinticinco (25) trabajadores afiliados y deciden conformar subdi-

rectivas en cada una de esas empresa, se debe considerar ajustado a la ley dada la naturaleza del sindicato.

5.5. Notificación de elección de Junta Directiva

El Artículo 371 del CST expresa la comunicación en los términos del Artículo 363 de cualquier cambio total o parcial de la junta directiva: «Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto». Indica que el documento de notificación o comunicación al empleador y al Ministerio del Trabajo es el idóneo e indispensable para demostrar el carácter de elegido como directivo y, por lo tanto, para gozar de la garantía del fuero sindical, en concordancia con el Artículo 12 de la Ley 584 del 2000, que en su Parágrafo 2 expresa: «Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directivas y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador».

La notificación de cambios en directiva sindicales fue reglamentada con el Decreto 1479 de 1978. En su Artículo 10, señaló:

Cualquier cambio, total o parcial, en la junta directiva de un sindicato, o en el comité ejecutivo de una federación o confederación, deberá ser comunicado por escrito, por el presidente o secretario de la junta, entrante o saliente, a más tardar dentro de los seis días siguientes, al inspector del trabajo de la correspondiente jurisdicción, o, en su defecto, a la primera autoridad política del lugar, sin perjuicio del aviso que directamente den al empleador o empleadores bajo cuya dependencia presten sus servicios los respectivos directores. En la comunicación a tales funcionarios se solicitará que estos a su vez, notifiquen al representante o representantes del empleador la nómina de quienes hayan sido elegidos para desempeñar los cargos directivos.

La comunicación al empleador y al Ministerio del Trabajo tiene por fin dar publicidad a las decisiones tomadas dentro de la organización, de tal manera que ellas sean oponibles ante terceros y que los actos que realicen esos dirigentes puedan obligar al sindicato.

La comunicación no es un requisito de validez sino de *oponibilidad* ante terceros. El sindicato es quien decide quiénes

son sus dirigentes, la administración no puede negarse a inscribir a los miembros de la junta directiva que han sido nombrados con el cumplimiento de los requisitos exigidos, eso sería contrario a la autonomía sindical que impide una injerencia indebida en la vida de los sindicatos, si se considera que una persona no puede ocupar un cargo de dirección en el sindicato, se debe acudir ante la justicia laboral para que decida sobre el asunto (Corte Constitucional, Sent. 465 de 2008, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

De conformidad con el anterior criterio, el cual posee efectos erga omnes y de cosa juzgada, llegamos a la conclusión de que la declaración de exequibilidad del Artículo 371 del C. Sustantivo del Trabajo se da solo bajo dos supuestos, esto es, primero, que la función del Ministerio en este caso es exclusivamente publicar la información allegada al mismo ministerio, motivo por el cual no podrá negar la inscripción de nuevos directivos sindicales, salvo que la justicia laboral declare la improcedencia de dicho depósito y, segundo, que el fuero sindical opera inmediatamente después de efectuada la primera comunicación de la variación de la junta directiva, ya sea al ministerio o al empleador.

Importante aclarar que, en relación al depósito de las modificaciones de cambios totales o parciales de Juntas Directivas, el Ministerio del Trabajo, obrará solamente como depositario de las modificaciones que se produzcan en las juntas directivas de las organizaciones sindicales, y por lo tanto, el depósito es solamente un requisito de publicidad, sin que ello autorice un control previo sobre la decisión adoptada por el sindicato.

5.6. Los permisos sindicales

El numeral 4 del Art. 39 de la Constitución Política determina que «Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión», de tal forma que en desarrollo de ese mandato constitucional, la Ley 584 de 2000, en su Artículo 13 (416A en el CST), otorgó esos permisos sindicales a las organizaciones de servidores públicos; tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que quienes sean designados por ellas puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical.

Al reglamentar estos permisos, por medio del Decreto 2813 de 2000, limitó a los de los empleados públicos a que su reconocimiento debe ser de *duración periódica* amparados con conceptos jurisprudencial, en el sentido que:

El Directivo Sindical no puede ser liberado de la función pública propia de su empleo, por lo cual los permisos que para su actividad concedan, deben ser transitorios y siempre relacionados directamente con la función sindical sin que pueda concedérseles en forma alguna permisos permanentes, pues ello sería una distorsión a la protección y amparo del derecho de asociación sindical.

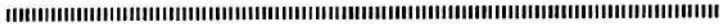
Es decir, los permisos por parte del sindicato, de una u otra forma, deben ser razonados, pues su abuso mengua la importancia de estos y mina la eficacia y preponderancia de la acción sindical. La racionalidad y la proporcionalidad son los elementos esenciales que deben estar presentes en el empleo de este instrumento. Por lo tanto, será el tiempo apropiado para el desempeño rápido y eficaz de sus funciones sindicales las que determinen la temporalidad o no de los permisos. Sucede a menudo que al empleado público se le conceda el permiso permanente y mientras ejecuta la actividad sindical, su cargo es desempeñado por otro empleado, sin que esto atente contra el servicio que presta, porque se suple la ausencia del servidor público.

No sucede lo mismo con los trabajadores particulares y oficiales, que pueden conseguir los permisos permanentes o periódicos por medio de las convenciones o pactos colectivos, reglamentados debidamente para el cumplimiento de las funciones sindicales, conforme lo establecido en el Art. 39 de la C.N. No obstante, debe quedar claro que los permisos sindicales permanentes o periódicos tienen que ser concedidos, puesto que negarlos es impedir o limitar el desarrollo de la labor sindical y, por lo tanto, es un atentado al derecho fundamental de asociación, a no ser que se demuestre que esos permisos entorpecen el funcionamiento de las entidades a la cual pertenecen los sindicatos. (Corte Constitucional, Sent. T-322, 2 julio de 1998, M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra).

Para el caso de los permisos sindicales de los empleados públicos, el Gobierno Nacional reglamentó por medio del Decreto 344 de Abril 6/2021 los mencionados permisos, para que sean concedidos

de forma diferente a como los venía otorgando. Ahora, de acuerdo al Decreto, estos deben ser solicitados por escrito cada vez que se ejecuten actividades sindicales, con cinco o tres días previos a la actividad. Las organizaciones sindicales han considerado que el decreto busca torpedear las labores sindicales por medio de trámites burocráticos, exigiendo "causas debidamente justificadas" para otorgarlos.

CAPÍTULO VI



**EL FUERO
SINDICAL**



6.1. Definición y conceptos

El término *fuero* proviene de una acepción latina *deforum*, que traducía *foro* o *tribunal*; de allí se explica la voz *fuero* como *jurisdicción* o *potestad* para determinados procedimientos, como el fuero eclesiástico, el fuero militar, etc. Ya en su desarrollo, el vocablo se transforma en garantía, privilegio o potestad de ciertas personas para que sean sustraídas por sus condiciones especiales, de un tratamiento ordinario.

Para el Derecho Colectivo del Trabajo, el fuero sindical es una las instituciones importantes para el desarrollo y consolidación de la sindicalización en el marco de la libertad y asociación sindical.

De allí, que históricamente en Colombia y desde el Decreto 2350 de 1944, cuando por primera vez se legisló a favor del fuero sindical, la lucha del sindicalismo para mantener y extender esa garantía, para lograr una estabilidad laboral a los trabajadores que lideran o dirigen los sindicatos, no ha sido fácil, porque la protección entregada por la Constitución, la Ley y los Convenios Internacionales ha sufrido embates por parte de algunos empleadores que consideran que los trabajadores se aprovechan del fuero para incumplir sus deberes laborales. Lo cierto es que el fuero sindical es apoyado jurídicamente por varias Jurisprudencias de la Corte Constitucional, que lo reconoce como un derecho fundamental, sancionando a quienes lo violen o amenacen con violarlo.

Interesante es el concepto que recuerda el tratadista Gerardo Arenas Monsalve en un Artículo de *Actualidad Laboral*, a propósito de lo expresado por el exministro del Trabajo Dr. Adán Arriaga Andrade (1984), con relación a la figura del fuero sindical en nuestro país:

En Colombia el sindicato ha sido tenido como un enemigo. Y el Estado colombiano creó una novedad en materia sindical que no es típica en las demás legislaciones, el fuero sindical. Este fuero en realidad es antipático y antidemocrático, porque no debe haber unos trabajadores de mejor familia que los demás, pues quedan con una inmovilidad de que carecen los otros; es una oligarquía del trabajo que es hasta negociable y no es lo justo. Pero era necesario, porque cuando se fundaban los sindicatos los descabe-

zaban; aquí es indispensable y sigue siendo indispensable el fuero sindical ante la incompreensión de muchos patronos, que ven en el sindicato una amenaza.

[...]Los sindicatos son una necesidad social. Las conquistas laborales no se consolidan sino con los sindicatos. Por eso creamos el fuero sindical, una novedad, un aporte al Derecho Laboral Iberoamericano, que entre nosotros era indispensable.

Desde su creación, en Colombia el fuero sindical se mantuvo con su noción inicial, siempre como un medio de proteger a los sindicatos y sus dirigentes en su estabilidad laboral. Todas las reformas laborales que se han expedido hasta hoy han mantenido ese espíritu, hasta el punto que la Constitución de 1991 lo elevó a la categoría de *norma constitucional* en su Artículo 39, inciso 4: «Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión».

En Colombia, el Código Laboral define en su Artículo 405, al fuero sindical como:

[...]la garantía que tienen algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, *previamente* calificada por el Juez del Trabajo.

A pesar de las diferentes apreciaciones por el anterior concepto, varios tratadistas que consideran que es un privilegio, un amparo y una garantía para algunos trabajadores lo han considerado desde el punto de vista del Derecho Colectivo del Trabajo, como una protección complementaria a los derechos de asociación y libertad sindical.

6.2. Acciones de fuero sindical y sus efectos jurídicos

La estabilidad laboral es el aspecto principal en la concepción del fuero y busca impedir que se obstaculice la representación y gestión de los dirigentes. Por eso, al empleador se le prohíben tres acciones en contra de los "aforados": (a) despedirlos, (b) trasladarlos y (c) desmejorarlos.

Claro que dichas limitaciones no son absolutas, el patrono podría accionar contra ellos con base en su poder subordinante, pero para ello, además, es necesario que se conjuguen dos elementos: (i) que exista justa causa y (ii) que *previamente*, el juez del trabajo lo autorice. Para el caso de despido, solo serán válidas las quince (15) causales para despedir señaladas en el Art. 62 del CST y para la segunda, iniciar un debido proceso ante el juez del trabajo, que con sentencia ejecutoriada, autorice el despido, el traslado o desmejora, también debe demostrar la justa causa.

Si el empleador procede contra el trabajador sin que logre una autorización del juez, el trabajador deberá iniciar las respectivas demandas de fuero sindical ante el juez laboral por violación del fuero, cuyas solicitudes se resumen así: (a) Si el trabajador es despedido, puede solicitar el reintegro a su sitio de trabajo u otro de mejor o igual categoría y el pago de los salarios dejados de pagar, a título de indemnización y la no solución de su contrato; la demanda se denomina *Acción de Reintegro*. (b) Si es desmejorado en sus condiciones de trabajo, puede solicitar que sea restituido en sus funciones del que fue removido ilegal y sin justa causa y se le indemnice por los perjuicios causados; esta demanda se llama *Acción de Restitución por desmejora*. Y (c) si el trabajador es trasladado a otro establecimiento de la misma empresa o a otro municipio distinto donde trabaja, puede solicitar su restitución al cargo de donde fue trasladado y la indemnización plena de perjuicios. Esta última demanda se denomina de *Acción de restitución por traslado*.

Cuando el patrono considere que el trabajador aforado incurrió en una falta de las consideradas justas para despedir, procederá a iniciar también ante el juez del trabajo, la autorización para despedir mediante un proceso de fuero sindical que se denomina *Acción de Levantamiento de Fuero - Permiso para despedir*. Y en caso que considere o necesite una desmejora o traslado de un trabajador a otro establecimiento o municipio, la solicitud se denomina *Acción de Levantamiento de Fuero. Permiso para Desmejorar o Trasladar*. Solo obteniendo sentencia favorable, podrá proceder a la solicitud impetrada.

6.3. Prescripción de la acción de fuero sindical

El Código Procesal del Trabajo en el inciso 2 del Artículo 118, modificado por el Art. 49 de la Ley 712 de 2001, señala que para todos

los efectos, las acciones que emanan del fuero sindical prescriben a los dos (2) meses contados de la siguiente manera: para la acción de reintegro del trabajador aforado, se cuentan a partir de la fecha de recibo de la comunicación de despido. Igual, dos (2) meses desde la fecha del aviso de desmejora o del traslado. Para la acción del empleador, los dos meses se cuentan a partir de la fecha que tuvo conocimiento del hecho que invoca como justa causa o desde la que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

Para los servidores públicos (trabajadores oficiales y empleados públicos), durante el trámite de la reclamación administrativa, requisito de *procedibilidad* para demandar, se suspende el término prescriptivo. Sin embargo, terminado el trámite de la reclamación administrativa o una reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, se interrumpe la prescripción y «comenzará a contarse nuevamente al término de dos (2) meses».

En todos los procesos de fuero sindical, el sindicato de la cual hace parte el trabajador aforado obligatoriamente debe participar como *Parte Sindical*, por lo tanto, comparecerá en esos procesos por intermedio de su representante legal, por mandato del Art. 50 de la Ley 712 de 2001.

Se precisa que el trabajador aforado puede ser motivo de sanciones disciplinarias distintas al despido sin autorización del juez del trabajo y de acuerdo al reglamento interno de la empresa donde labora, siempre y cuando las faltas se encuentren plenamente demostradas (CST, Art. 413). En ocasiones, se abusa de esta figura contra los aforados para sancionarlos sin plena justificación, lo que se configura como un verdadero atentado contra el derecho a la asociación sindical, en la medida que con las sanciones, se busca alejarlo del cumplimiento de sus funciones sindicales y de su sitio de trabajo.

Para efectos procesales, se debe tener en cuenta el Artículo 48 de la Ley 701 de 2001, que resumió en dos líneas la prueba del fuero sindical que ostenta el trabajador cuando solicita al juez, protección en su derecho a la estabilidad. En su inciso segundo, dispuso: «Con la inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del Fuero del demandante». De esta forma, se revoca la cantidad de requisitos

que se exigían en la legislación anterior para demostrar la existencia del fuero sindical; hasta llegaban a solicitar las llamadas *pruebas diabólicas* que dificultaban probar el fuero.

En el Código Procesal del Trabajo podrá consultarse el "Capítulo XVI, Procesos Especiales". En los Artículos del 112 al 118, consagra el trámite de los procesos de fuero sindical.

6.4. Quienes están amparados con fuero sindical

El Artículo 406 del Código Sustantivo consagra el denominado *Fuero Legal* e indica quiénes son los trabajadores amparados por el mandato legal. Estos son:

- a. Los fundadores de los sindicatos, en sus dos categorías: (i) los iniciadores, son aquellos que participaron el día de la constitución y su fuero se extiende hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis meses; (ii) los adherentes, son aquellos trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
- b. También, gozan de fuero sindical los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación, sin pasar de cinco principales y cinco (5) suplentes y los miembros de los comités sindicales sin pasar un (1) principal y (1) un suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más. Dejamos aquí la inquietud planteada en el tema del periodo de las juntas, para decir que en el caso del amparo que este Artículo consagra y que dice: «se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato». De allí ratificamos el criterio que el mandato y el periodo tienen connotaciones diferentes para efectos de la duración del fuero.
- c. Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo periodo de las juntas directivas y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una misma empresa más de una comisión estatutaria de reclamos, la cual será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores. Este literal si bien es cierto que acabó con los comités de reclamos de las subdirectivas,

de la legislación anterior; a mi manera de ver, favorece a los sindicatos de industria o de rama de actividad económica, ya que tienen la posibilidad de crear en cada empresa donde existan afiliados, un comité de reclamos, independiente de que estén esas empresas ubicadas en una misma ciudad.

- d. También gozan de fuero sindical en los términos del Artículo 406, «los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejercen jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración» (Norma de la Ley 548 de 2000). Sobre decir que los empleados públicos antes de la Constitución de 1991, no estaban amparados por esta garantía; ha sido la Jurisprudencia de la Corte Constitucional quien interpretó la Constitución en el sentido que a los empleados públicos se les violaba el derecho a la igualdad al negarle a ellos el fuero y otorgárselo a la otra categoría de trabajadores y, por otro lado, la obligatoriedad en la aplicación del Convenio 151 de 1978 de la OIT. Un tiempo después, se legisló sobre este asunto. Es menester anotar, que los empleados públicos en provisionalidad, gozan igualmente del Fuero Sindical, su condición de transitoriedad para proveer el cargo de Carrera Administrativa, justifica su continuidad y protección en el servicio. Pero ésta estabilidad del fuero es relativa, hasta tanto, se pueda proveer el empleo por quienes superen el concurso público de méritos. Es decir, en estos casos el Fuero Sindical del provisional, termina con la asunción del nuevo empleado en propiedad. (Corte Const. C -1119/2005- Art 24 Decreto 760/05).

6.4.1 Duración del fuero sindical de acuerdo al Art. 407 del CST

La designación de una junta directiva y los cambios efectuados en la misma, adquieren diferentes situaciones de duración del fuero sindical en el tiempo, así:

- a. Cuando los directivos cumplieron su periodo estatutario o su mandato y son remplazados, conservan el fuero por seis meses más.
- b. Cuando los directivos no cumplieron su periodo estatutario:
 - (i) Si es por renuncia antes de cumplir la mitad del periodo, pierden *ipso facto* el fuero;
 - (ii) si es por destitución por sanción disciplinaria en cualquier tiempo, pierden *ipso facto* el fuero;
 - (iii) si es por renuncia voluntaria después de haber

cumplido la mitad del periodo, conserva el fuero por seis (6) meses más; (iv) si son sustituidos en cualquier tiempo, por motivo de la fusión de dos o más sindicatos, conservan el fuero por seis (6) meses más.

6.5. Clases de fuero sindical

6.5.1. Fuero legal

Es el consagrado en el Art. 405 del CST, donde se indica quiénes por mandato legal, gozan de la garantía del fuero sindical y que fue analizado anteriormente con sus diferentes destinatarios.

6.5.2. Fuero convencional

Es aquel que se otorga por medio de una Convención Colectiva de Trabajo, concebida como ley para las partes que la suscriben en forma obligatoria para aforar personas distintas a las determinadas por el fuero legal o en ocasiones, para prolongar el tiempo.

Este tiene todas las prerrogativas del fuero legal y ha sido aceptado por la Jurisprudencia con la tesis que las partes en un acuerdo convencional pueden pactar asuntos más allá de los mínimos derechos consagrados en las leyes laborales.

6.5.3. Fuero circunstancial

Esta norma se encuentra regulada por el Art. 25 del Decreto 2315 de 1965. A pesar de su antigüedad, se encuentra vigente y ha servido mucho en el trámite de los conflictos colectivos de trabajo; ha evitado represalias contra los trabajadores que estén involucrados en la discusión de un pliego de peticiones. El legislador en estos casos, blinda a los trabajadores sindicalizados o no, con el fin de impedir despidos injustificados durante toda la etapa establecida para el arreglo del conflicto. Dice la norma:

Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Es decir, la estabilidad laboral se reclama durante todo el trámite del conflicto colectivo y hasta que se firme la convención colectiva o el pacto colectivo o en su defecto, cuando quede en firme el laudo arbitral en los casos que los trabajadores optaran por conformar un Tribunal de Arbitramento. Todo lo anterior ha sido respaldado la Corte Suprema - Sala Laboral, Sent. 11017 de Octubre 5/98 dentro del análisis del Art. 36 del Decreto 1469 de 1978.

Igualmente, durante la negociación de los empleados públicos gozarán de la garantía del Fuero Sindical Circunstancial, en los términos del Artículo 39 de la C. Nacional (Decreto 1092 Art. 4). Esta estabilidad es diferente a la que proviene de los trabajadores del Art. 25 del Decreto 2351, pero para ambos no podrán ser despedidos unos, ni, desvinculados los otros, sino por justa causa demostrada.

6.6. Justas causas para despedir a un trabajador aforado

El patrono solo podrá solicitar al juez del trabajo, permiso para despedir a un trabajador aforado, de acuerdo al Art. 405 del CST, en los siguientes casos: (a) por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; (b) por suspensión total o parcial de labores por más de ciento veinte (120) días y (c) por las causales de despido consagradas en el Art. 62 del CST.

En el caso de la liquidación de la empresa, solo se podrá solicitar el permiso cuando la empresa o establecimiento inicie y lleve hasta su terminación el proceso de liquidación y logre tener el *Acta Final de la Liquidación* expedido por la autoridad competente; mientras esto último no ocurra, el patrono no deberá iniciar el proceso. Igual, en el caso de la suspensión de actividades, para proceder a solicitar el permiso al juez laboral, debe acreditarse por parte del Ministerio del Trabajo que se hicieron todas y cada una de las diligencias que proceden para la solicitud de suspensión de labores y expedir la respectiva resolución de suspensión, con la constancia de estar debidamente ejecutoriada. Con relación a las causales del Artículo 62 del CST, estas son taxativas y la carga de la prueba corresponde al empleador dentro del proceso donde pretenda conseguir permiso para despedir.

6.7. Terminación del contrato sin previa calificación judicial

Se señalan los casos en que el contrato de trabajo de trabajadores aforados se termina unilateralmente, sin que sea necesaria la calificación judicial, conforme el mandato del Art. 411 del CST, modificado por el Decreto 204 de 1957, Art. 9, en los casos siguientes: (a) cuando se ha celebrado un contrato para ejecutar una obra y esta se ha terminado; (b) por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio; (c) por mutuo consentimiento; y (d) por sentencia de autoridad competente.

6.7.1. Contratos a término fijo

Gran discusión existe con respecto a ubicar el contrato a término fijo del Art. 46 del CST, al considerarlo incluido en la modalidad de los casos en que no se necesita calificación judicial para su terminación. A mi parecer, es un error indicar a los contratos a término fijo en el Artículo en mención cuando no aparece en él y, por otra parte, confundirlo con los contratos por la labor contratada.

Sin embargo, la polémica llega a producir un 'choque de trenes' entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia-Sala Laboral, a propósito de la posibilidad del despido de estos aforados sin previa autorización del juez del trabajo. La primera es partidaria de la tesis del fuero sindical reforzado; en los casos de despidos con contratos a término fijo de un trabajador aforado, se debe mantener el vínculo laboral y el despido se torna ilegal y procede el reintegro del trabajador.

Sobre este tema en particular, la Constitucional ha dicho lo siguiente:

[...] el solo vencimiento del plazo pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, solo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto *expectativa cierta y fundada* del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas en el contrato y en la Ley.

El arribo de la fecha de expiración del contrato no siempre constituye terminación con justa causa de la relación labo-

ral, pues, si a la fecha de la expiración del plazo subsisten las causas, la materia del trabajo y si el trabajador cumplió a cabalidad sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación (Sentencia C-016 de 1998. M. P. Fabio Morón Díaz).

Esta tesis es aplicada a la mujer en estado de embarazo y durante los tres meses posteriores al parto. La Corte Suprema, por el contrario, ha manifestado que en el caso de los trabajadores amparados con fuero sindical vinculados a término fijo, para la terminación de sus contratos por expiración del plazo fijo pactado, en ningún momento requiere autorización judicial; es decir, el amparo de estos trabajadores es solo durante la vigencia del contrato. Esperamos que esta última tesis sea lo más pronto derrotada.

6.7.2. Caso de fuero sindical y el periodo de prueba

Igual, que en el contrato a término fijo, se discute la posibilidad de despedir al trabajador aforado en periodo de prueba. En este caso solo se instruye el criterio que no se incluyó en los eventos del Art. 411, modificado por el Decreto 204/1957, la posibilidad de ese despido; por lo que concluimos que el patrono antes de proceder por cualquiera causa, a despedir al trabajador aforado en periodo de prueba, debe solicitar previamente autorización judicial. Esta teoría es mayoritariamente aceptada.

7.1. La negociación colectiva

El principio de la libertad sindical del Derecho Colectivo del Trabajo identifica a la negociación colectiva como una parte integrante de la trilogía que nos enseña Mario de la Cueva en su texto *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, acompañado con el derecho de asociación y al de huelga. Siguiendo los parámetros del Convenio 98/49 de la OIT, la Carta de 1991 la elevó a *canon constitucional* en su Art. 55, que dice: «Se garantiza el Derecho a la *Negociación Colectiva* para regular las relaciones laborales». Este Artículo le agrega el mecanismo de la *Concertación* para la solución pacífica de los conflictos del trabajo.

Podemos decir que dentro de las formas de controversias entre empleadores y trabajadores en busca de mejorar en general, sus condiciones de trabajo, la negociación colectiva surge como *el género* que tiene un objetivo de concertar o arreglar los desacuerdos que generan los conflictos del trabajo. En Colombia, podemos considerar que la negociación entre las partes en los conflictos colectivos buscan culminar con la suscripción de instrumentos legales identificados en la leyes laborales, como son: (a) convenión colectiva, (b) pactos colectivos, (c) contratos sindicales y (d) acuerdos sindicales. Adelante estudiaremos cada uno de ellos y el procedimiento para la firma de estos instrumentos del derecho colectivo del trabajo.

7.2. Conflictos colectivos del trabajo

El concepto de *conflicto de trabajo* se refiere a los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que se promueven habitualmente entre patronos y trabajadores y que adquieren dimensión jurídica y económica. Tiene, a su vez, un origen en el vocablo latino *confligere*, que significa *chocar*, *rozar*. Entre nosotros, es común señalar peyorativamente que las personas denominadas *conflictivas* son aquellas consideradas intolerantes y pendencieras, cuando su verdadero alcance debe ser el que discrepa y se enfrenta en defensa de sus intereses.

Para el Derecho Colectivo del Trabajo, ha sido de mucha importancia que se hubiese ubicado el término en su contexto social y político con el significado constitucional que encarna. Dice la Constitución, en el Inciso 2 del Artículo 55: «Es deber del Estado

promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos del trabajo». Al respecto, Eugenio Pérez Botija (1957) lo define así:

Por conflictos laborales se entienden las fricciones y diferencias que puedan producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no sanción injusta a uno de sus empleados. En este sentido amplio, el concepto se extiende incluso a los fenómenos económicos, igualmente, este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo sobre cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como las infracciones cometidas por las empresas en desacato de las normas laborales establecidas a favor de los trabajadores. En sentido restringido, la expresión se reserva para los desórdenes de carácter colectivo que perturban la paz social. Muchas veces no es su finalidad atentar contra esta paz. Así podemos ver que tienen una causa inicial de índole económica técnica jurídica, pero después en sus efectos, pueden desbordar el objeto o motivo originario (p. 296-298).

7.3. Clasificación de los conflictos de trabajo

7.3.1. Individuales

Se refieren a la interpretación y aplicación de las normas existentes. Son llamados *Jurídicos o de Derecho* y estos conflictos se resuelven normalmente en los estrados judiciales mediante demandas que interponen generalmente los trabajadores, con el fin de que le declaren derechos que considera vulnerados. La solución solo interesa a los sujetos trabados en la Litis y surge con base a la reclamación de un derecho que se encuentra contemplado en una norma. Ejemplo, una demanda que reclama el pago de una indemnización por despido o el pago de unas horas extras. Estas acciones son ordenadas por el Art. 2, numeral 1, del Código Procesal del Trabajo.

7.3.2. Colectivos

Llamados *Económicos o de Intereses*, se originan de la pretensión de modificar la normatividad vigente en las relaciones entre

pa tronos y trabajadores o crear unas nuevas por medio de los instrumentos que la ley otorga (convenciones o pactos colectivos). Surgen en los momentos que la ley lo determina, basado en la autocomposición de las partes y la acción directa de ellas para presentar fórmulas para resolverlo.

7.3.3. A conflictos

Según la Corte Suprema de Justicia es oportuno recordar que la Jurisprudencia ha precisado que en materia laboral existen dos clases de conflictos, uno Jurídico o de Derecho y otro de *Intereses* (CSJ SL3325-2018). El primero se refiere a la interpretación o aplicación de una norma preestablecida en la Ley, contrato, convención, pacto colectivo, laudo arbitral, reglamento de trabajo o en cualquier otra fuente formal del Derecho (CSJ SL, 11 dic. 2007, 33357, reiterada en CSJ SL891-2017). El segundo, en cambio, *«engloba un amplio portafolio de puntos relativos a las condiciones de trabajo y empleo, que pueden no ser cuantificables o estimables económicamente»*, de allí que de forma reciente se haya precisado que es más apropiado denominarlo de interés y no económico (CSJ SL3325-2018).

Este conflicto es entonces, por esencia, generador o modificador de derechos, pues busca mejorar las condiciones de trabajo preexistentes o variar una situación anterior siempre que sea del *interés* de los trabajadores.

Ahora, si bien la Jurisprudencia ha señalado que el conflicto colectivo de trabajo nace con la presentación del pliego de peticiones que el sindicato o un grupo de trabajadores eleva al empleador y que culmina con la suscripción de una convención colectiva de trabajo –autocomposición– o con la emisión de un laudo arbitral –heterocomposición– (CSJ SL, 20 oct. 2009, rad. 36286), debe precisarse que esto solo hace referencia al que genera la negociación colectiva contractual y reglada en el Código Sustantivo del Trabajo, que es apenas uno de los múltiples conflictos que puede originar una relación laboral.

En efecto, la Jurisprudencia de la Corporación viene sosteniendo que los diferendos sociales en el mundo del trabajo rebasan las confrontaciones colectivas que nacen con la presentación de un formulario de pretensiones y buscan la suscripción de un acuerdo extralegal. Así, ha señalado que los conflictos colectivos pueden

vislumbrarse en múltiples ámbitos en los que transitan cualesquiera intereses profesionales, económicos o sociales de las personas trabajadoras, que bien pueden ser defendidos a través de mecanismos de presión como la huelga, que es un efecto indisoluble al conflicto, que a su vez es su causa.

7.3.4. Sobre políticas sociales y económicas del Estado

Buscan reivindicaciones generales para todos los trabajadores y la comunidad relacionadas con solicitudes sobre alzas de salarios, salud pública, educación, medio ambiente, vivienda, entre otros, distintas a las de las diferencias entre patronos y trabajadores dentro de un conflicto de intereses. Acá se involucra al Estado para que cumpla con la búsqueda de la justicia social y el equilibrio económico en la sociedad. Esta clase de conflictos se desarrolla con la participación de las confederaciones, federaciones y sindicatos de industria, se vuelve tripartita (Estado, patronos y trabajadores); se negocian aspectos generales de la política social y económica que deben convertirse en políticas públicas.

Para desarrollar el Art. 55 de la Constitución se creó la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales por medio de la Ley 278 de 1996, buscando implementar el llamado *Diálogo Social*, para el fomento de las buenas relaciones laborales y la solución de los conflictos colectivos del trabajo. Hasta la fecha, esta comisión ha dado pocos resultados a favor de los trabajadores, siempre el Gobierno y los empleadores imponen sus condiciones.

Esta comisión es tripartita y tiene representantes de: El Gobierno Nacional, por intermedio de los Ministerios del Trabajo, de Hacienda de Agricultura, entre otros; las organizaciones de trabajadores por intermedio de las centrales sindicales; y de pensionados y las organizaciones de empleadores, por intermedio de los gremios empresariales Andi, Asobancaria, Asocaña, Fenalco, Acopi, entre otras.

La verdad es que esta comisión en las discusiones sobre problemas sociales y económicos del país, muy poco ha favorecido a los trabajadores. Los gremios y el Gobierno generalmente cierran filas contra las propuestas de índole social de las centrales obreras. Ha sido tan inoperante hasta el punto que casi nunca se logra un acuerdo sobre el alza del salario mínimo, siempre el Gobierno termina escogiendo los pírricos aumentos propuesto por los gremios.

7.3.5. Conflictos colectivos entre sindicatos o intersindicales

Al decir de Américo Rodríguez Pla, *Conflictos del Trabajo*, citado por Guillermo Guerrero Figueroa (1999), estos conflictos sobresalen como verdaderos conflictos colectivos de derecho, en la medida que cada organización se encuentra representada y en desacuerdo con respecto a temas de las luchas sindicales o de derechos que corresponden a cada una de ellas, y no existe conflicto con el patrono.

No se trata de las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, sino entre las organizaciones sindicales sobre una actividad laboral determinada o de las obligaciones sindicales. Es el caso cuando se presentan controversias para determinar quiénes intervienen con más derecho en una negociación colectiva en empresas donde existe sindicato de industria y a la vez, un sindicato de empresa o de varias de empresas, o cuando existen divergencias de cómo asumir la declaratoria de una huelga. Por ser un conflicto de puro derecho, serán las autoridades administrativas o judiciales a quienes les corresponda definir esos conflictos.

7.4. Generalidades del conflicto colectivo en Colombia

El Título II, Capítulo I, del Código Sustantivo del Trabajo pareciera que en su primer Artículo, equiparara a la huelga al conflicto colectivo, cuando tal fenómeno, como derecho y medio de lucha sindical, se debe sustentar con un tratamiento diferenciado por su dimensión, además, porque la misma legislación la ubica como parte de los conflictos.

De allí que en el presente trabajo la huelga tenga un capítulo especial. Podemos afirmar que si nos acogemos al trámite legal de un conflicto colectivo de intereses, la huelga podría convertirse en una parte importante del conflicto, pero nunca su objetivo.

Por lo tanto, se debe proceder a consultar, qué permite dar comienzo al conflicto y hasta llegar a su culminación y, por ende, a su solución.

7.4.1. Pliego de peticiones. Denuncia

El primer paso para la negociación de un conflicto colectivo de intereses o económico se inicia con la elaboración de un pliego de

peticiones que recoge las reivindicaciones sentidas por los trabajadores afiliados, o no, a la organización sindical de la empresa donde se labora.

El siguiente paso legal es la discusión y aprobación por parte de la asamblea general de afiliados. Si el Sindicato tiene vigente una convención o pacto colectivo, debe proceder previamente a manifestar su deseo de darla por terminada dentro de los sesenta (60) días anteriores a la expiración de su término, a no ser que las partes hubieran pactado otro plazo. En caso que no hubiera manifestación escrita de darla por terminada, la convención o pacto se entiende prorrogada de seis (6) meses en seis (6) meses, se contarán desde la fecha señalada de su terminación.

Este trámite relacionado con la convención colectiva se le denomina *Denuncia* y para que sea válida, debe presentarse por triplicado ante el inspector del trabajo del lugar o en su defecto, ante el alcalde; estos funcionarios le pondrán la nota respectiva señalando el sitio, la fecha y la hora de la misma (CST, Art. 478 y 479).

Vale la pena anotar que la denuncia de la convención al tenor de las normas puede hacerla el patrono; sin embargo, se vuelve inocua y sin sustento jurídico, porque el único titular del pliego de peticiones para lograr reivindicaciones extralegales, es el trabajador. Al respecto, dice la Corte:

Si la denuncia es hecha solamente por el patrono la convención colectiva sigue vigente, con las prórrogas legales, porque no pudiendo presentar los patronos pliego de peticiones, no tienen la facultad de iniciar un conflicto colectivo que culmine con otra convención colectiva o con el fallo de un tribunal de arbitramento obligatorio. De lo anterior se deduce, que es equivocada la conclusión del tribunal de arbitramento de que además de la denuncia de la convención colectiva el patrono deba presentar un pliego de peticiones, pues le está atribuyendo una facultad que la ley no le concede y que le permitiría iniciar un conflicto colectivo económico (Corte Suprema, Sala Laboral, Sent. nov. 22 / 84).

No obstante, es necesario explicar que la Jurisprudencia ha dado vía libre a las *denuncias patronales*, llamadas también *con-*

trapliegos; por medio de ellos, se limita y se obstaculiza el libre ejercicio de la negociación, en la medida que se crea un criterio errado de la igualdad de las partes. De esta manera, a pesar de reconocer que los trabajadores son los titulares del conflicto, permiten que una vez presentado el pliego por parte de ellos, denunciando la Convención, el patrono tenga la misma facultad de entrar a discutir las reivindicaciones pactadas que no acepta continuar cumpliendo. Esto lleva a una negociación sin objetivos claramente delimitados.

La Corte en Sentencia de Octubre 30/67, interpretando equivocadamente la norma, admitió por primera vez la denuncia patronal de las convenciones y, además, llevó a los tribunales de arbitramento, la facultad de estudiar las denuncias patronales y las propuestas que ellos hayan elevado a la mesa de negociaciones y fallar en equidad.

Un pronunciamiento errado, a mi modo de ver, es aquel que hace la Corte Constitucional en la Sentencia C-1050/2001 en uno de sus apartes:

Sostener la vigencia indefinida de las normas convencionales, equivaldría a negar la esencia misma el derecho a la negociación colectiva que consagra nuestra Carta Política, como mecanismo idóneo para regular las relaciones de trabajo, lo que demanda que periódicamente se revisen y se hagan ajustes a las normas convencionales para adaptarlas a las necesidades e intereses, tanto del patrono como de los trabajadores.

De allí que muchos sindicatos no deseen denunciar sus convenciones colectivas y prefieren las prórrogas sucesivas de seis en seis meses, antes de perder las reivindicaciones adquiridas después de largos años de lucha; además, desconfían de las decisiones de los tribunales de arbitramento por su naturaleza y conformación.

7.4.2. Delegados

La norma inicial que ordenaba sobre los delegados que debían negociar el pliego de peticiones fue declarada parcialmente inexecutable por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000. Esto debido a que con respecto al número

de delegados para discutir el pliego, con base al derecho a la libertad sindical, se encuentra que las organizaciones sindicales son autónomas para determinar cuántos son los delegados que deben presentar ante el empleador y qué condiciones deben reunir. Así lo explica el modificado Art. 432 del CST dice:

Siempre que se presente un conflicto que pueda dar como resultado la suspensión del trabajo o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombraran una delegación para que presente al empleador, o a quien lo represente, el pliego de peticiones que formulan.

Es potestativo de la asamblea general de afiliados, una vez aprobado el pliego de peticiones, igualmente, elegir los delegados para las negociaciones del mismo. El patrono o su representante está obligado a recibir a los delegados de los trabajadores dentro las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones para iniciar las conversaciones. En todo caso, las conversaciones en la etapa de *arreglo directo*, no pueden diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

De acuerdo a la norma en comento, Art. 433 del CST, el patrono que se niegue o eluda las conversaciones de *arreglo directo* dentro del término señalado será multado en multas equivalente al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo legal, por cada día de mora a favor del Sena. Pero, no solo le acarrea sanciones administrativas, sino que en estos casos, procede la tutela por la violación al derecho de asociación sindical por encontrarse esta causal en el listado que se considera atentatorio contra el derecho de asociación sindical en el literal c del Art. 354 del numeral 2: «Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales».

Todo esto en concordancia a lo ha dicho por la Corte Constitucional en la Sentencia SU-342/95, donde le da validez a los Artículos 1 y 2 del Convenio 98 de la OIT, incorporado al derecho interno mediante la Ley 27/76.

b) Cuando el patrono obstaculiza e impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Aun cuando, tal derecho

(Art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, *puede ser protegido a través de la tutela*, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración del Derecho al Trabajo, como también el Derecho de Asociación Sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliego de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva.

7.4.3. Etapa de arreglo directo

La Ley 50 de 1990 derogó las etapas para la solución de los conflictos colectivos económicos, dejando solo la etapa de arreglo directo como única; acabó con la etapa de mediación de la Ley 39/65. Por otra parte, modificó los días de la etapa de arreglo directo y sobre los términos y la convocatoria de la huelga. Por lo tanto, las conversaciones de la negociación de un pliego solo se harán en la etapa de arreglo directo, cuya duración es de veinte (20) días calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes hasta por veinte (20) días calendarios adicionales.

Los acuerdos que se lleguen en la etapa de arreglo directo deben ser suscritos a nombre de las partes que representan los negociadores escogidos para la discusión del pliego de peticiones, quienes *deben estar revestidos de plenos poderes*, para celebrar y suscribir los acuerdos a que se lleguen; a no ser que previamente en forma expresa, «las partes o una de ellas, presupone la aceptación *ad-referéndum*, o sea una instancia superior a los que intervienen directamente en el conflicto dentro de la preceptiva del Artículo 435 del Estatuto Sustantivo del Trabajo» (Sentencia Nov. 17/89).

Si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto colectivo y se enviará una copia al Ministerio del Trabajo por conducto del inspector respectivo. Estos acuerdos deberán constar mediante *actas* que deben ser suscritas durante el avance de las conversaciones y que tendrán el carácter definitivo. Si no se llegare a un acuerdo total o parcial en la etapa de arreglo directo, se hará constar en un *acta final* suscrita por las partes en la cual se expresará el estado en que quedaron las conversaciones del pliego y se indicará con precisión cuáles fueron los acuerdos parciales sobre los puntos del pliego y cuáles fueron en los que se produjo arreglo alguno. La

copia del acta se entregará el día siguiente al Ministerio del Trabajo, conforme al Art. 436 del CST.

Sobre el *Fuero Sindical Circunstancial*, definido en el capítulo pertinente sobre fuero sindical, es bueno precisar su importancia dentro de la negociación del conflicto colectivo. Es regulado en el Artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, donde se protege al trabajador despedido sin justa causa, mas no al despedido con causa justificada; de presentarse, faculta a la empresa para realizarlo sin que medie previamente para ello autorización alguna. Esta última, como vimos, es para los llamados *Fuero Legal y el Convencional*.

El Artículo 25 mencionado permite precisar sin equívoco que la protección allí consagrada está referida a los trabajadores que sean parte de un conflicto colectivo económico, cuyo objetivo es la de posibilitar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, lo cual beneficiaría a todos los afiliados y los no afiliados de acuerdo a lo previsto por la ley. Pero queda claro que los trabajadores que ocupen cargos directivos de la empresa con capacidad de representación no podrán estar amparados por la protección señalada por el Artículo 25 de Decreto 2351/1965 (Corte Suprema, Sent. 26726, mayo 2006).

7.5. La negociación colectiva de los sindicatos de empleados públicos

Durante mucho tiempo se entendió que los empleados públicos no eran beneficiarios de la negociación colectiva tal como se conoce en el sector privado, es decir, presentación y discusión de un pliego de peticiones y firmar una convención colectiva. Esto solo era atribuido a los trabajadores particulares y oficiales.

Después de muchos años de lucha de los sindicatos para la aprobación del Convenio 151 de 1978 de la OIT, relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, el Congreso de la República por medio de la Ley 411 de 1997, aprobó el mencionado convenio. Sin lugar a dudas, es un avance en esa materia, donde los empleados públicos pasaron de presentar *peticiones respetuosas* que el ente nominador respondía unilateralmente a tener una participación más activa y directa para dirimir todos esos conflictos que se presentan en su actividad diaria.

Diferente es la negociación de los trabajadores oficiales, pero sus convenciones las celebran igual, como la de los trabajadores del sector privado.

El gobierno expidió los Decretos 1092 de 2012 y el 160 de 2014, este último complementario del primero, por medio de los cuales reglamentó la negociación de los empleados públicos conforme a lo señalado en los Artículos 7 y 8 de la Ley 411 de 1997, aplicable a todos los empleados públicos con excepción «al personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional», tampoco se aplica a «los empleados que desempeñen empleos de alto nivel, jerárquico o directivo. Los servidores de elección popular o los directivos elegidos por el congreso o corporaciones territoriales».

7.5.1. Reglas de la negociación de los empleados públicos

Entre las reglas de la negociación, se destacan las siguientes: Autonomía para determinar el número de negociadores y asesores; concurrir a las reuniones buscando alternativas para solucionar el pliego.

Las etapas de la discusión del pliego tienen las siguientes características: Presentar el pliego dentro del primer bimestre del año; la entidad a quien se le presente el pliego dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, informará por escrito los nombres de sus negociadores y asesores con copia al Ministerio del Trabajo; la negociación se desarrollará en un término de veinte (20) días hábiles, prorrogable por mutuo acuerdo por veinte (20) días más; cuando no haya acuerdo o este solo fuera parcial, se nombrará un *mediador*, el Ministerio del Trabajo reglamentará su designación cuando no haya acuerdo entre las partes; la discusión acerca de salarios se adelantará teniendo siempre en cuenta la disponibilidad presupuestal; cerrada la negociación, se firmará el *acta final*, donde se plasmarán los acuerdos y desacuerdos; sobre lo acordado, la entidad empleadora expedirá el respectivo acto administrativo para darle cumplimiento; a los desacuerdos, se les dará respuesta motivada de su negativa; los actos administrativos que hubiere lugar se expedirán a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes a la firma del acta final; de esta última, se enviará copia al Ministerio del Trabajo para su registro.

Acerca del contenido del Decreto 1092 de 2012, el tratadista Jairo Villegas Arbeláez (2014) ha conceptuado:

La interpretación del Decreto 1092/12³⁹ como norma Reglamentaria debe hacerse con criterio sistemático, esto es, en forma integral con el Convenio 151 "sobre procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo en la Administración Pública", su respectiva recomendación 159 y complementariamente con el Convenio 154 "sobre fomento a la negociación colectiva" con su respectiva recomendación 163; advirtiendo la prevalencia y pauta sobre el tema por la norma Constitucional del Artículo 55 según el cual "se garantiza el Derecho a la Negociación Colectiva para regular las relaciones laborales y destacando el principio constitucional según el cual los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Congreso, prevalecen en el orden interno" (p. 128-129).

Además, el mismo Decreto precisa, que en la terminación de la negociación con las organizaciones de empleados públicos: "Las partes levantarán un Acta Final en la cual se señalarán los acuerdos y desacuerdos, dichas actas recogerán también los argumentos expuestos por cada una de las partes durante la negociación "Posteriormente, la entidad nominadora expedirá los Actos Administrativos a que diera lugar que contemple los acuerdos y desacuerdos. Esos Actos Administrativos se han denominados Acuerdos Sindicales de empleados públicos. Lo que llama la atención de esta negociación, es la ausencia para la solución de los puntos en que no hubo acuerdo en la negociación, dejándolos en un limbo sin poder resolverlos, descartando la opción de un Tribunal de Arbitramento como instrumentos idóneo dentro del Derecho Colectivo del Trabajo y obligatorio para estos casos, contemplado por el Convenio 157 de 1978, para los conflictos de los empleados públicos.

7.6. Las mujeres en la negociación colectiva

Como un elemento importante dentro del Derecho a la Libertad Sindical, se ha considerado introducir la novedad de la perspectiva de género dentro la negociación colectiva, con el objetivo de adaptar a las transformaciones que hoy existen sobre esas relaciones en el mundo del trabajo.

En Colombia con el Convenio 154 de la OIT, aprobado por la Ley 524 de 1999, se posibilita la decisiva participación de las mujeres, en especial las que laboran en los grandes centros comerciales, en el magisterio, en salud, etc., en los procesos de negociación colectiva, que poco se vinculan por temor o por desconocimiento. De allí que en primer lugar, se deben implementar mecanismos para que las mujeres participen directamente en las etapas de la negociación colectiva y procurar para que se incluyan en los pliegos, las demandas y expectativas propias de las mujeres.

Interesante la reflexión sobre el tema, trae la *Revista Cultura y Trabajo*, dentro del Artículo denominado "Mujeres que transforman el sindicalismo 2, dice:

Algunas ventajas de introducir este enfoque en la negociación colectiva son: se favorece el empoderamiento y la integración de sus intereses a la agenda del dialogo social; contribuye a promover el principio de la igualdad de oportunidades y la no discriminación; fortalece los procesos mismos de negociación y organización sindical; constituye una expresión moderna e innovadora de relaciones laborales; posibilita la aplicación más específica y con mayores garantías de las normas nacionales e internacionales al principio de igualdad y no discriminación; y, contribuye al desmonte de estereotipos de género que propician la discriminación, tanto en el marco de las relaciones laborales como en la sociedad en su conjunto (Osorio Pérez, 2015, p. 62-64).

CAPÍTULO VIII



LA HUELGA



8.1. Reseña

En nuestro idioma, la palabra *huelga* proviene del término *holgar*, que se deriva del latín *follicáre*, que significa soplar, respirar. Para la Academia de la Lengua, hace alusión a una persona ociosa, que no trabaja. De allí el término: *Holgazán*, dicese de persona vagabunda y ociosa que no quiere trabajar. Todo esto para concluir que la huelga significa que los trabajadores no trabajan, es decir, paralizan sus labores.

Curiosamente, la palabra *huelga* en francés es *grève*, término que toma su significado de la *Place de Grève*, que denominaban a un gran terreno sin construcciones sobre la cual el río Sena había acumulado gran cantidad de arena arcillosa y piedrecillas, mucho tiempo antes de la construcción de los muelles sobre el lecho del río. Durante mucho tiempo, los obreros sin trabajo o para demostrar su descontento, se colocaban en la huelga (*grève*) esperando mejores propuestas. De allí que la palabra francesa *grève* en español traduce *huelga* y también traduce: arenal o terreno arenoso.

De las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, por su trascendencia en el ámbito social y político, la huelga es de las más importante, la más universal y la más antigua. Siempre fue la génesis de las conquistas laborales. Desde la existencia de la contradicción entre trabajo y capital, hubo muchísimas a lo largo de la historia, la jornada de trabajo, la prohibición del trabajo infantil, protección a la salud y accidentes laborales, entre otros, se materializaban con huelgas de los trabajadores que posteriormente se reconocían en las leyes de los países.

Las leyes internacionales, y en especial la OIT, obligaron a todos los países que suscribieron los convenios sobre libertad sindical, entre ellos a Colombia, a elevar el derecho a la huelga a derecho fundamental protegido por la Constitución Nacional.

En sus inicios, las huelgas se declaraban asumiendo los trabajadores todo tipo de riesgos, desde masacres, encarcelamientos y condenas de huelguistas, pero a pesar de ello, se desarrollaban. Aquello sucedió hasta cuando fue aceptada legalmente por la mayoría de los países.

8.2. Definición de *huelga*

Por estar muy acorde con los postulados internacionales del derecho a la huelga, consagrado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Políticos y Sociales, en la Carta Social Europea y en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la definición señalada en el Art. 429 del CST, consulta los elementos indispensables para definir en Colombia el mencionado derecho.

Es así que la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo efectuada por los trabajadores del establecimiento o empresa es la parte determinante de la huelga, es decir, el abandono por el tiempo permitido y sin violencia contra las personas y las cosas, enmarcan el criterio como la OIT protege a los trabajadores que ejercen ese derecho. Asimismo, la norma agrega que sus propuestas a los patronos deben ser "con fines económicos y profesionales".

Esta definición enmarca en Colombia la forma cómo se debe desarrollar la huelga. Pero, por otra parte, Guillermo Cabanellas (2003) en su libro *Los conflictos del Trabajo y sus soluciones*, conceptúa:

Si los objetivos son diferentes y ajenos al contrato de trabajo, a las condiciones materiales o morales en la prestación de las tareas, entonces la medida de fuerza escapa del Derecho del Trabajo y suele penetrar más o menos en el Derecho político, o en la Política sin Derecho (p. 57).

8.3. Clases de huelgas

8.3.1. Huelga legal

En Colombia, mientras la huelga se desarrolle conforme los parámetros señalados en el Art. 429 del CST, se considera legal. Además, debe ajustarse a las recomendaciones de la OIT con relación a la huelga en los servicios públicos esenciales. Tiene una duración máxima de 60 días y no puede declararse sino en asamblea general con la votación de la mayoría de los trabajadores de la empresa, después de agotada la etapa de arreglo directo; adicional a ello, solo podrá efectuarse dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días después.

Durante su desarrollo, tendrá la vigilancia de parte de las autoridades policivas para evitar acciones que excedan las finalidades de la huelga, además, garantizar durante el desarrollo de la huelga que no ingresen trabajadores a laborar, aunque estos manifiesten su deseo de trabajar (llamados *esquiroles*) (Art. 448 CST). No obstante, en caso que en algunas dependencias sea indispensable su funcionamiento para evitar graves perjuicios a la seguridad, a equipos, a máquinas y a alimentos, con autorización del inspector del trabajo, se podrá reanudar labores (Art. 449, CST).

8.3.2. Huelga ilegal

Es la que se efectúa sin el cumplimiento de los requisitos en la Ley, más exactamente en el Art. 429 del CST, tanto en los procedimientos como en los hechos, siempre y cuando sea declarada ilegal por la justicia laboral. A partir de la Ley 1210 de julio de 2008, quedó en manos de los Tribunales Superiores de Distrito-Sala Laboral la declaratoria de *ilegalidad* de las huelgas en primera instancia, mediante un proceso sumario; se contempla una segunda instancia ante la Corte Suprema de Justicia-Sala Laboral. De esta forma, se deroga la facultad que tenía el Ministerio del Trabajo para la declaratoria de la ilegalidad de las huelgas, pero queda facultado para levantar el acta de constatación del cese de actividades.

8.3.3. Huelga imputable al patrono o por culpa patronal

Sucede cuando el patrono incumple las obligaciones *salariales* con sus trabajadores; cuando esto ocurre, los empleados podrán declarar la huelga (Ley 584 del 2000, Art. 7, deroga literal e) (Art. 379, CST). La Corte Constitucional considera que esta huelga no solo se puede ejercer por el no pago de salarios, sino también por el no cancelar los aportes a pensiones y salud u otra deuda insoferta a que tengan derecho los trabajadores por disposición legal o contractual. No existe procedimiento para declararla, solo se debe previamente verificar el estado de mora en el pago de salarios y otros conceptos por parte del patrono para efectuarla, la intervención del Ministerio del Trabajo para esa verificación es importante y se puede solicitar en cumplimiento del control y vigilancia sobre las normas laborales que le corresponde.

8.3.4. Huelga de solidaridad

Consiste en la facultad que tienen los empleados sindicalizados o no sindicalizados de participar en una huelga promovida por trabajadores de otra empresa o establecimiento que están inmersos en un conflicto laboral con su empleador. Es, pues, subsidiaria a la huelga principal que promueven los trabajadores directamente afectados. Ha dicho la Corte Constitucional al respecto:

Por ello mismo, si el Constituyente consagró la garantía para ejercer el Derecho de Huelga —salvo en los servicios públicos esenciales— con lo cual se busca garantizar la continuidad de su prestación en atención al interés general que se vería conculcado, es de entender que también prohijó el ejercicio de sus distintas modalidades y manifestaciones, entre las cuales milita la denominada huelga de solidaridad. Entonces, si este derecho tiene un alcance amplio que en modo alguno sugiere la exclusión de la modalidad en comento, no cabe duda de que tal ejercicio solidario goza de pleno y legítimo sustento constitucional (Corte Constitucional, Sent. 473 de 1994, M. P. Dr. Alejandro Martínez Caballero).

Igualmente, sobre este tema, la Corte Constitucional afirmó en la misma Sentencia:

Como vemos, el Derecho de Huelga está en conexión directa no solo con claros Derechos Fundamentales - como el Derecho de Asociación y Sindicalización de los Trabajadores (CP Art. 38 y 39) sino con evidentes principios constitucionales como la solidaridad, la dignidad, la participación (CP Art. 1) y la realización de un orden justo (CP Art.2) (Ibid.).

En líneas posteriores, la Corte agregó: «La Corte no establece ninguna limitación sobre los tipos de huelga, por lo cual el contenido de este derecho debe ser interpretado en el sentido más amplio». En ese orden de ideas, se halla cobijada por garantía constitucional, por ejemplo: la huelga que adelantan trabajadores de una empresa en solidaridad con otros que están en huelga con un empleador distinto cuando uno y otros se encuentren vinculados a una federación o confederación sindical u ostenten cualquier otra ligazón que habilite la participación solidaria.

Podemos adicionar, sin ninguna duda, que esta modalidad de huelga no se practica en Colombia, debido a la poca sindicalización por una parte y a la poca cohesión *intersindical*, por la otra, que solo permite a cada uno en solitario, ejecutar defender a lo sumo sus propias reivindicaciones; en pocas palabras, si no hay solidaridad sindical, no puede existir huelga solidaria.

8.3.5. Huelga patronal o *lock-out*

Consiste en el cierre intempestivo y sin previo aviso de la empresa por parte del patrono, con el objetivo de presionar a los trabajadores para que renuncien a ciertas reivindicaciones pactadas o para reducir personal o por dificultades económicas. De cualquiera forma, esta modalidad en Colombia es ilegal y se sanciona como *despidos colectivos*, que conlleva a serias consecuencias administrativas y judiciales contra los patronos.

8.3.6. Huelga general

Es consecuencia de la participación de todo el movimiento sindical que confluye en un pliego de reivindicaciones económicas y sociales y en veces políticas, buscando que el Gobierno reconozca a todos los trabajadores mejores salarios y condiciones de trabajo.

Este tipo de huelgas siempre tienen un fondo político y se presentan cuando los gobiernos pretenden o amenazan con recortar derechos laborales o en periodos de crisis, pretenden descargarla en hombros de los trabajadores. Normalmente, la huelga general de los trabajadores va acompañada con la participación ciudadana, ya que las reivindicaciones solicitadas también son suyas.

8.3.7. Huelga de brazos caídos o pasiva

Generalmente, se produce durante la negociación de un conflicto colectivo como medio de presión de los trabajadores para lograr sus objetivos en la negociación. Se caracteriza porque los trabajadores están en sus sitios de trabajo, pero no laboran durante ciertas jornadas u horas de trabajo. También, esta modalidad la llaman *operación reglamento*, son acciones sindicales válidas en la discusión de un pliego sin que se llegue a la declaratoria de huelga.

8.4. Huelga en los servicios públicos esenciales

La Constitución Política en su Artículo 55 determina: «Se garantiza el Derecho a la Huelga, salvo en los servicios públicos esenciales, la Ley los reglamentará». Esta norma ha generado grandes discusiones entre los expertos laboristas, por la importancia de los conceptos y de la misma huelga, veamos lo que dice el profesor Edgardo González Herazo (1984) al respecto:

A nuestro entender, y aún más que nunca con la actual CP con su carácter de constitución social, impregnada de democracia participativa, la huelga en estos servicios no está prohibida, lo que sucede es que no aparece garantizada por el Estado. La cuestión no es de simple semántica, sino de interpretación legal, puesto cuando el legislador, sobre todo el constitucional, quiere prohibir algo lo dice expresamente.

Tenemos como ejemplo los siguientes Artículos de la Constitución de Colombia: 17, *se prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.* 34, *se prohíben las penas de destierro, prisión perpetua y confiscación.* Así mismo, contienen prohibiciones los Art. 28, 33, 48 inciso 4.84 y muchos más. Igualmente, numerosos normas constitucionales establecen garantías (150-160).

Aclarado lo anterior, nos encontramos con la dificultad de definir qué es un *servicio público esencial*, por eso, es importante acudir a los postulados de la OIT y en especial, a su Comité de Libertad Sindical, quien ha optado por reconocer el ejercicio de la huelga con carácter general. Este admite, como posibles excepciones, solamente: (a) cuando se efectúa en los servicios públicos esenciales en el *sentido estricto del término*, que son «aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas en toda o parte de la población»; y (b) a cierto tipo de funcionarios públicos que ejercen autoridad frente al Estado. En estos dos casos la legislación podrá restringir, o incluso prohibir el derecho.

El Comité ha considerado como *esenciales*, en el sentido estricto del término: servicios hospitalarios, de agua y electricidad, telefónicos, control al tráfico aéreo, prevención de desastres, bomberos, recolección de basuras. Igualmente, el Comité recomienda para los casos de prohibiciones que: se pueda admitir la imposición de ser-

vicios mínimos en esos servicios y garantizar la huelga; y por otro lado, que se pueda facilitar *garantías compensatorias* a favor de trabajadores privados de la huelga, como por ejemplo, una buena negociación con conciliación y arbitraje imparciales y rápidos y con laudos aplicados completos e inmediatamente.

Colombia está en mora de legislar sobre tan importante tema en conformidad con las recomendaciones de la OIT como miembro activo de ella; sólo lo ha definido en algunas actividades donde indica que se trata de servicios públicos esenciales, con el fin de que no se garantice la huelga y prohibirla, pero no se dice nada sobre los *servicios mínimos* o las *garantías compensatorias*.

Sin embargo, se debe anotar que a pesar de no legislarse con relación a cuáles serían los servicios esenciales en los que se debe limitar o prohibir la huelga, la Corte Constitucional ha señalado varios argumentos en diferentes sentencias; argumentos bastante discutibles que orientan sobre el tema. En la Jurisprudencia C-349/2009, señaló:

La Corte ha establecido que si bien el derecho a la huelga no es un derecho absoluto, su limitación solo puede proceder de conformidad con el criterio absoluto. Su limitación solo puede proceder de conformidad con el criterio expresamente establecido en la Constitución, esto es cuando se trata de *servicios públicos de carácter esencial*. Por lo tanto, la Corte ha fijado dos condiciones, una material y otra formal, para que se pueda limitar legítimamente el derecho de huelga: (i) en primer lugar y desde un punto de vista material, que se desarrolle respecto de un servicio que por su propia naturaleza puede ser considerado servicio público esencial; en segundo lugar y desde el punto de vista formal, que adicionalmente el legislador haya expresamente regulado, no solo respecto de la definición de la actividad de que se trate como un servicio público esencial, sino que, adicionalmente haya restringido de manera expresa el derecho a la huelga respecto a dicha actividad, siguiendo para ello el criterio material del servicio público esencial en cuanto que afecte el núcleo esencial de los derechos fundamentales.

El carácter esencial de un servicio público se predica, cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo

directo y concreto a la protección de los bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales. Ello es así, en razón de la preeminencia que se reconoce a los derechos fundamentales de la persona y de las garantías dispuestas para su amparo, con el fin de asegurar su respeto y efectividad (Corte Constitucional, Sentencia C-349 de 2009, M.P. Dr. Luis E. Vargas Silva).

Importante resaltar en este capítulo el caso de la huelga de los pilotos de Avianca, acaecida en el año 2017, que tuvo una decisión de la Corte Suprema de Justicia mediante la Sentencia 20092/2017 Rad. 79.047 Magistrado: Rigoberto Echeverry Bueno. En esa Sentencia, la Corte consideró dos razones básicas para declarar la ilegalidad de la huelga: la primera, porque nos encontrábamos en que el Transporte Aéreo en Colombia es un servicio público esencial y su suspensión puede poner en riesgo "la salud, la seguridad y la vida de la población". Y el segundo argumento, es, que la huelga estuvo mal convocada, porque según el fallo, los trabajadores debieron observar el Artículo 444 del C. Sustantivo, que precisa que la huelga debe aprobarse mediante votación de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupe más de la mitad de los trabajadores.

La sentencia mayoritaria, tuvo dos salvamentos de voto de suma importancia, que aclaran que la huelga es un Derecho Fundamental de los trabajadores y, presenta argumentos de tipo procesal y de desconocimiento de los convenios de OIT, por parte de la ponencia mayoritaria.

La Magistrada disidente, Cecilia Dueñas Quevedo en su salvamento de voto, precisó lo siguiente:

La Sala Mayoritaria calificó como esencial un servicio que claramente no tiene ese carácter, aún en contra de las decisiones de los órganos de control de la OIT, que expresamente han señalado que la actividad de los pilotos de líneas aéreas no es esencial.

Desatendió el reconocimiento de sindicato gremial que de buena fe hicieron las partes en las convenciones colectivas de trabajo.

Impuso al sindicato dos requisitos de imposible cumplimiento: que la votación de los pilotos fuera presencial y, contara con el apoyo astronómico de la mitad más uno de los votos de los 8.540 trabajadores de Avianca. Todas estas exigencias, irracionales y desproporcionadas frustran la lucha sindical y su fin último de conjugar el desarrollo económico y la justicia social y hacen, que el derecho a la huelga en Colombia sea un simple recurso retórico, carente de sustancia.

Por estas últimas razones, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, declaró que la mencionada Sentencia violaba los convenios sobre la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva firmados por Colombia y recomendó que la misma sea declarada ineficaz, y ordenó, que los pilotos despedidos por motivo de la ilegalidad de la huelga, fueran reintegrados.

En recientes sentencias, la Corte Suprema –Sala Laboral– ha desarrollado una línea jurisprudencial orientada a proteger el Derecho a la Huelga con base al Convenio 87 de la OIT, y las recomendaciones de sus órganos de control: el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos para la aplicación de convenios y recomendaciones.

En la Sentencia SL1680 de 2020, la Corte reconoce el Derecho de Huelga como un Derecho Fundamental y Humano, por lo tanto, los procedimientos previos de los Art. 444 y 445 del C. S. del T., no aplicaría a las huelgas imputables al empleador, por solidaridad y, por razones políticas, económicas o sociales. Además, en la misma sentencia precisó, que la huelga es posible en los servicios públicos esenciales, caso concreto en el sector salud, que solo será prohibida en aquellos segmentos del sector salud, que de interrumpirse, suponen riesgos a la salud y la vida.

En la Sentencia SL 720 de 2021, la Corte Suprema –Sala Laboral–, considera que la huelga, también puede ser ejercida a través de una organización Sindical (en representación de los trabajadores) o, por un grupo de trabajadores no sindicalizados son legítimas, es decir, son aquellas que no son declaradas, dirigidas o controladas por una organización sindical, a ésta las clasifica como: huelgas no sindicales o espontáneas.

8.5. Efectos jurídicos sobre la huelga

El Artículo 51 No. 7, del C. S. T. disponía que la huelga suspende los contratos de trabajo y, como consecuencia, el trabajador no recibía los salarios durante ese periodo, pero si tendrían derecho al pago de la seguridad social integral. En época de huelga se le prohíbe al patrono contratar personal para reemplazar a los huelguistas, a no ser que sea autorizado por el inspector del trabajo en situación especial, señalada en el Art. 449 del C. S. T., anteriormente comentado.

Es de suma importancia resaltar lo siguiente: el Art. 51 Numeral 7, referido a la suspensión del Contrato de Trabajo, en casos de huelga y como consecuencia, no habría pagos de salarios, fue declarado exequible condicionado, mediante la Sentencia C-1369 de octubre 11 de 2000, en el entendido, que no se aplica en casos de la huelga imputable al patrono. Sin embargo, en fecha posterior se expidió la Ley 1210 del 2008, sobre las declaratorias de huelgas ilegales judicialmente, Y generó una situación totalmente diferente a como venían aplicándose las normas anteriormente.

Ahora, existe la duda en los casos que los Tribunales declaren que una huelga es legal, se deberá proceder, a pagar los salarios, o, por el contrario, se aplica el no pago, en casos e declaratoria de ilegalidad de la huelga. Acogiéndonos a la interpretación más favorable a los trabajadores, esta sería la interpretación más acertada.

CAPÍTULO IX



EL ARBITRAMENTO



El arbitramento es un instrumento jurídico conocido como *mecanismo alternativo de solución de conflictos* utilizado en casi todas las ramas del Derecho a nivel nacional e internacional. En el Derecho Laboral, desde vieja data (Ley 78/1919), es reconocido en el campo del Derecho Colectivo acompañado con otros mecanismos como la conciliación y la mediación. Inclusive la OIT por intermedio del Comité de Libertad Sindical, ha avalado el mecanismo siempre y cuando no sea impuesto para obstaculizar el Derecho a la Huelga. El comité señala que al proceder a su convocatoria, los trabajadores deben contar con las suficientes garantías y los procedimientos deben ser adecuados y rápidos. En Colombia, los tribunales de arbitramento laboral se encuentran regidos por diversas leyes relacionadas con el Conflicto Colectivo de Trabajo de intereses: Ley 48 de 1968; Ley 39 de 1985; Ley 50 de 1990; Ley 23 de 1991; Ley 584 de 2000 y Ley 1210 de 2008.

9.1. Definición

En el CST, no existe una definición de *arbitramento* que pueda orientar a los entendidos, sin embargo, los tratadistas expresan opiniones para lograr una definición que más represente los fundamentos de ese mecanismo. Francisco Lafont (1994), en el *Tratado de Derecho Laboral Colectivo*, lo define de la siguiente manera:

Es aquel mecanismo jurídico que tiene como finalidad resolver un conflicto colectivo de intereses. Entregarle a terceras personas posibles soluciones del conflicto con el objeto de que por medio de la equidad o el equilibrio de intereses de las partes se logre la solución del conflicto (p. 306).

Edgardo González Herazo (2005), citando a Fernando Afanador Núñez, al respecto dice:

Es una función de carácter jurisdiccional de la Ley entregada a terceros para que decidan con autoridad en equidad, o en derecho o en ambas, conflictos individuales o colectivos, mediante un laudo arbitral (p.168).

También, la Jurisprudencia lo ha definido como:

Un mecanismo jurídico en virtud del cual las partes en conflicto deciden someter sus diferencias a la decisión de un

tercero, aceptando anticipadamente sujetarse a lo que allí se adopte, constituyendo una figura de orden constitucional de excepción a la regla general que consagra la administración de justicia por parte de los jueces de la República, que tiene claros límites materiales y formales tanto en mandatos constitucionales como legales (Corte Suprema de Justicia, Sentencia marzo 21 de 1991).

9.2. Clases de arbitramento

En la normatividad colombiana, se conocen diferentes clases de esta forma alternativa de solución de los conflictos, cuya característica principal es que son tres árbitros escogidos de diferentes formas, para decidir como jueces, la solución de las diferencias que le han sido presentadas.

En lo que respecta al campo del Derecho Civil y Comercial, existen los denominados *Independientes*, son aquellos por medio de la cual las partes acuerdan las reglas aplicables, su duración, modo de elección de árbitros e indicarán qué tipo de arbitraje se aplicará. Las controversias que se debatan en estos casos son susceptibles de transacción y los fallos se expiden en equidad, en derecho, en conciencia o en técnica. A estos mismos arbitramentos, la Ley 23 de 1991 los llama *Institucionales* cuando se realizan a través de los Centros de Arbitramentos y de Conciliación. (Cámara de Comercio, Notarias, Universidades, etc.)

9.2.1. Arbitramento voluntario

En el campo del Derecho Colectivo del Trabajo, el CST en su Artículo 455, dice que el *arbitramento voluntario* se regula de la misma manera que el *Obligatorio*, sin embargo, el numeral 2 indica que «Cuando una diferencia se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento voluntario, no puede haber suspensión colectiva de trabajo». Son conflictos de naturaleza jurídica; las partes indicarán qué tipo de arbitraje, si no se dice, se resuelve en Derecho.

El Código Procesal del Trabajo, que tiene un capítulo especial complementario de la parte sustantiva, sobre el tema del Arbitramento, modificó su Artículo 131 mediante el Artículo 51 de la Ley 712 de 2001. Esta última Ley expresa las dos formas del Tribunal Voluntario, así:

Cláusula compromisoria y compromiso. La cláusula compromisoria solo tendrá validez cuando conste en convención o pacto colectivo, y el compromiso cuando conste en cualquier otro documento otorgado por las partes con posterioridad al surgimiento de la controversia.

La Jurisprudencia Laboral ha explicado claramente el alcance de estas dos formas de arbitramento de la siguiente manera: Las controversias a que se refieren las disposiciones mencionadas quedan ubicadas dentro de la clasificación de los llamados *conflictos jurídicos*, o sea, aquellos que tienen su origen y desarrollo en la aplicación e interpretación de una norma laboral positiva, como son la ley, la convención, el pacto colectivo, el fallo arbitral, el reglamento de trabajo y el propio contrato sindical. Por la misma razón, no quedan comprendidos los conflictos económicos o *de intereses* que se presentan entre las partes, patronos y trabajadores para lograr mejores condiciones de trabajo.

La cláusula compromisoria consagrada en el Código Procesal Laboral, inviste de jurisdicción a los arbitradores, quienes conforman el Tribunal de Arbitramento Voluntario y remplazan válidamente a la justicia ordinaria laboral. En otras palabras, se les quita el conocimiento y decisión a los jueces laborales y se les da a los árbitros, quienes deben fallar en derecho, como verdaderos jueces, de acuerdo con lo demostrado y probado en el proceso arbitral respectivo (Jiménez, diciembre, 1983, p. 53).

En la misma cláusula compromisoria, se puede pactar que contra el laudo arbitral que se expida, se interpondrá recurso de anulación, pero ante los tribunales de Distrito Judicial - Sala Laboral. Asimismo, hará tránsito de *Cosa Juzgada*, conforme lo expresa el Artículo 140 del Código Procesal del Trabajo.

9.2.2. Arbitramento obligatorio

Este tipo de arbitramento es de suma importancia para el derecho laboral colectivo. Su naturaleza deriva solo cuando trata de un conflicto entre patrono y trabajadores denominado *de intereses económicos*, es decir, aquel que se inicia con la presentación y aceptación de un pliego de peticiones al patrono, por parte de uno o varios sindicatos. El Art. 444 del CST establece en forma origi-

naria cómo se convoca un tribunal de arbitramento por asamblea general: *en votación secreta, personal e indelegable*, cuando agotada la discusión de un pliego de peticiones en la etapa única del Arreglo Directo, los trabajadores deben optar por: huelga o tribunal de arbitramento.

La decisión deberá ser decidida por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato, o sindicatos que agrupe más de la mitad de aquellos trabajadores. También el tribunal de arbitramento se torna obligatorio en la circunstancia que consagra el Artículo 452 del CST, modificado por la Ley 584 de 2000, Art. 19, que expresa:

Serán sometidos a arbitramento obligatorio: a) Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo. b) Los conflictos colectivos de trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme lo establecido en el Artículo 444 de este código. c) Los conflictos colectivos de trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando ésta sea procedente. Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

En ese orden de ideas, encontramos otra manera, fuera del anterior Artículo, de someter el conflicto colectivo a tribunal de arbitramento y al mismo tiempo, ponerle un término máximo al desarrollo de una huelga, como lo hace el Art. 448, numeral 4 del CST, subrogado por el Art. 63 de la Ley 50 de 1990, al señalar:

Cuando la huelga se prolongue por sesenta (60) días, sin que las partes acuerden fórmulas de solución al conflicto que dio origen a la misma, el Ministerio del Trabajo podrá ordenar que el diferendo se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento, en cuyo caso los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro un término máximo de tres (3) días.

Por otra parte, la norma que le daba atribuciones al presidente de la República para que en caso que una huelga afectara gravemente

la economía nacional (Parágrafo 2, Ley 1210 /2008), este pudiese limitar la huelga y suspenderla (ordenando, a la vez, que los diferendos que la provocaron sean sometidos a *Tribunal de Arbitramento*) fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional bajo el criterio que:

La facultad que se otorga al Gobierno, de determinar, en concreto, ámbitos en los cuales la huelga excepcionalmente deja de estar garantizada, contraviene el Artículo 56 de la Constitución, puesto que se confiere una facultad *abierta*, consistente en determinar si una huelga está afectando de manera grave la salud, la seguridad, el orden público, o los intereses de la economía. La imprecisión de esos conceptos permite restringir los derechos de los trabajadores en muy diversos campos. Por tratarse de una excepción a la garantía constitucional de un derecho, ésta ha dicho la Corte - debe ser interpretada siempre de manera restrictiva, a fin de que sea lo menos gravosa posible, y evitar el riesgo no solo de convertir la excepción en regla, sino de eliminar toda eficacia normativa a la consagración constitucional del derecho.

Se trata de un facultad que contraviene el Art. 3 del Convenio 87 conforme la cual:

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar éste derecho (libertad de asociación) o a entorpecer su ejercicio legal (Corte Constitucional, Sent. C-349/09, M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas Silva).

9.3. Composición y términos para fallar

La Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral con relación a la composición, expresó:

Que todo lo concerniente a la integración de los tribunales de arbitramento obligatorio, a su funcionamiento, quórum, facultades de los árbitros, término para fallar y decisión del conflicto a través de una sentencia que toma el nombre de *laudo* es de orden público y por lo tanto, la omisión o desconocimiento y desconocimiento de las normas positivas que regulan esta materia producen la inexecutable total del

laudo (Corte Constitucional, Sent. C-349/09, M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas Silva).

De acuerdo con el Art. 453, modificado por la Ley 48/68 Art. 3, la composición de los tribunales es tripartita, un representante de la empresa, uno del sindicato o sindicatos involucrado(s) en el conflicto colectivo; estos árbitros se pondrán de acuerdo para elegir el tercero. En caso que los árbitros, en el término de 48, no se pongan de acuerdo para elegir el tercero, será designado por el Ministerio del Trabajo de la lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quienes deben ser: abogados titulados, especialistas en Derecho Laboral o expertos en la situación económica y social del país y de reconocida honorabilidad. Los tribunales de arbitramento no pueden deliberar, sino con la asistencia plena de sus miembros (Art. 456, CST).

Proferirán el fallo o *Laudo Arbitral*, dentro del término de 10 días, contados desde la integración del tribunal. Las partes podrán ampliar este plazo (Art. 459, CST). No podrán ser miembros del tribunal de arbitramento las personas que directa o indirectamente, hubieran intervenido en representación de las partes en la etapa de arreglo directo, ya sea como empleados apoderados o abogados permanentes de las partes; esta prohibición es señalada en el Art. 454 del CST.

9.4 Competencia de los tribunales

En bueno señalar que el Art. 458 del CST claramente expresa que su convocatoria se debe al estudio y resolución de los puntos no resueltos en la etapa de arreglo directo. Para ello, el criterio que se debe tener es el de la *congruencia*, consistente en: (a) abstenerse de resolver sobre puntos no sujetos a su decisión, (b) imposibilitados a conceder más allá de lo pedido en el pliego de peticiones, (c) deben decidir por completo todas las peticiones. Según algunos juristas, la decisión de los árbitros debe hacerse en derecho, sin embargo, la mayoría de las jurisprudencias consideran que debe ser en equidad, tesis que compartimos por el carácter del conflicto. La Corte ha dicho al respecto:

Los árbitros en materia de conflictos colectivos económicos, el fallo de los arbitradores es de pura equidad, y para buscarla, tienen abierto todo el campo de la situación económica

de las partes, siendo competentes para decidir tanto en sus aspectos económicos, como algunos de carácter jurídicos, dentro del ámbito fijado por el pliego de peticiones que manifiesta en su forma extrínseca la voluntad de los trabajadores (Corte Suprema, Sala Plena- Casación Laboral, sentencia de homologación, febrero 21/1976, M.P. José E. Gnecco Correa).

Asimismo, lamentamos que la Corte Suprema en un fallo del 28 de octubre de 1967, ratificado por otro de mayo 18 de 1988, admitió que no solo se podía estudiar el pliego presentado por los trabajadores, sino también las aspiraciones del patrono en su denuncia. Este criterio, muy cuestionado por los trabajadores por favorecer a los patronos, llamados *contra pliegos*, es actualmente la fórmula que impide la negociación colectiva en el sindicalismo colombiano, en la medida que iguala la denuncia de una convención de parte de los trabajadores, que busca mejorar condiciones de trabajo, con la denuncia de los patronos cuyo objetivo es desconocer los acuerdos ya pactados.

9.5 Recurso de anulación

Proferido el laudo arbitral, deberá ser notificado personalmente a las partes o por medio de comunicación escrita. Ellas podrán interponer contra la decisión el *Recurso de Anulación* (anteriormente de homologación) dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación. El Recurso de Anulación se tramitará ante la Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral y contra la Providencia de la Corte no procede recurso alguno. Remitido el expediente a la Corte dentro de los cinco (5) días siguientes, verificará la validez y regularidad del laudo del Tribunal respectivo y lo declarará exequible, es decir, ajustado a la Ley y confiriéndole el carácter de *Sentencia*; siempre y cuando el tribunal no hubiera extralimitado el objeto para lo cual se convocó, en caso contrario, lo anulará. Pero, si la Corte encontrara que el Tribunal de Arbitramento no decidió sobre cuestiones indicadas en la convocatoria, devolverá el expediente a los árbitros para que se pronuncien sobre ellas, en cuyo caso fijará un plazo para tal efecto (CST, Art. 143).

9.6 Efectos jurídicos de un laudo arbitral

El laudo arbitral pone fin al conflicto colectivo y tiene el carácter de convención colectiva o pacto colectivo en cuanto a las condi-

ciones de trabajo. Su vigencia no puede exceder de dos años y durante el tiempo que rige el laudo arbitral, no podrá haber cese de actividades.

Según Sent. C-242/97 de la Corte Constitucional, el arbitramento tiene las siguientes características:

- a. Los particulares solo pueden administrar justicia como conciliadores y árbitros.
- b. El arbitramento tiene el carácter de función jurisdiccional concedida a los particulares.
- c. Los árbitros deben habilitarse para cada caso particular.
- d. El ejercicio del arbitramento se hace en forma temporal y excepcional.
- e. La Ley define los términos de cómo se debe ejercer la función de administrar justicia por particulares.
- f. Las materias sometidas al arbitramento son aquellas en las cuales se pueden transar, es decir, que los titulares tienen capacidad de disposición de los derechos.

CAPÍTULO X



**PACTOS
COLECTIVOS CONTRATOS
SINDICALES**



10.1. Definición

De acuerdo al *Diccionario de Ciencias Jurídicas* de Manuel Ossorio:

Se denomina Convención Colectiva de Trabajo, también llamada Internacionalmente Contrato Colectivo, a todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores (p. 167).

Esta definición está muy cercana a la del CST en su Artículo 467, cuyas particularidades se resumen así: (a) La celebrada entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, y (b) para fijar las condiciones que regirán las condiciones de trabajo durante su vigencia. Es de anotar que el resultado de una Convención Colectiva es consecuencia del principio constitucional de negociación colectiva consagrado en el Artículo 55 de la Constitución Nacional, desarrollado en capítulos precedentes.

Existen conceptos doctrinarios distintos de cómo asimilar las convenciones colectivas. Para unos, tienen el carácter de una verdadera ley en sentido formal, como es el caso de Guillermo Cabanellas (1979), citado por Guerrero Figueroa, quien afirma:

Son leyes porque sancionadas por autoridad, no pueden ser incumplidas por las partes, además rigen para los disidentes y opositores, lo cual no podría conseguirse si el acuerdo, convención o contrato no estuviera revestido de una modalidad especial: la de su promulgación, por la cual adquiere, al menos, valor de Ley por su aplicación general y fuerza ejecutiva (p. 467).

Para Guillermo Guerrero Figueroa (2006), las convenciones colectivas son cuerpos eclécticos; él expresa:

Podemos afirmar que la convención colectiva de trabajo es un contrato por su origen, ya que requiere acuerdo de voluntades entre las partes que la celebran. Pero, en cuanto a sus efectos —ya que son obligatorias para las partes y en

ocasiones para terceros— tienen el valor de leyes. De allí la frase de Carnelutti, de que tienen "cuerpo de contrato y alma de Ley (p. 270).

Sin desconocer la importancia de las diversas teorías, resaltamos la naturaleza de *fuerza formal del derecho del trabajo*, su carácter de orden público, de efecto inmediato y en ocasiones, de aplicación preferente a la ley cuando es más favorable al trabajador.

10.2 Cláusulas de la convención colectiva

Los *juslaboralistas* suelen dividir las cláusulas contenidas en una convención colectiva en un núcleo o centro y en una capa protectora; en las primeras, se encuentran las relacionadas con las condiciones de empleo y en las otras, las que garantizan el cumplimiento de las primeras. La Corte Suprema las explica de la siguiente forma:

Nuestra Jurisprudencia, siguiendo la doctrina que acepta esta diferenciación -al distinguir entre cláusula normativa y cláusulas obligacionales-, ha dicho que las primeras son aquellas que integran el contenido de la relación de trabajo, o sea, son aquellas que por ser fuente del derecho profesional se aplica a todos los trabajadores para los cuales surte efecto la convención colectiva de trabajo; mientras que las obligacionales (de las cuales si puede ser titular el sindicato) solo atañe a las partes celebrantes del acuerdo, vale decir, a las asociaciones profesionales, o la respectiva asociación o sindicato y al patrono (Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral, Sent. septiembre 24 del 1990).

10.2.1. Las cláusulas normativas

Son las que regulan las relaciones individuales de trabajo que existen al momento de su firma y durante el término de vigencia de la convención colectiva entre el patrono y sus trabajadores. Estas cláusulas en ocasiones superan en beneficios lo señalado por la ley. Ejemplo, una tabla indemnizatoria superior a la ley, salario mínimo convencional, acerca la jornada de trabajo y los descansos, primas convencionales, entre otros.

10.2.2. Las cláusulas obligacionales

Permiten que las partes contratantes asuman obligaciones recíprocas para el desarrollo de las relaciones laborales entre ellas, en virtud del cumplimiento de lo pactado en la convención colectiva. Ejemplo, caso en que se pacta un Tribunal de Arbitramento, para dirimir los despidos y sanciones, Permisos Sindicales, Auxilios de Vivienda, etc.,

10.3 Formalidades

El Artículo 469 del CST exige que la convención colectiva se celebre por escrito y se extienda en tantos ejemplares cuantas sean las partes y *uno más, que debe ser depositado en el Ministerio del Trabajo - Oficina de Relaciones Colectivas del Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de la firma de la convención.* Sin los requisitos previstos en la norma, la convención no se considerará probada su celebración y no podrá solicitarse su efecto jurídico. No obstante, desde el punto de vista procesal, las copias o reproducciones simples de las convenciones colectivas de trabajo, laudos arbitrales y los pactos colectivos *se reputarán auténticas* (Código Procesal del Trabajo y de la SS, Art. 54).

10.4. Aplicación

Suscrita una convención colectiva, serán beneficiarios, en primer lugar, los trabajadores afiliados al sindicato; se puede extender a los trabajadores que sin ser afiliados, ingresen o se adhieran posteriormente a ella.

Cuando el sindicato agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, se extiende a todos los trabajadores de la empresa, sean o no sindicalizados. Igual, se extiende cuando el porcentaje se alcance posterior a la firma de la convención (CST, Art. 470-71). En estos casos, se obliga a los no afiliados a pagar la cuota sindical que sufragan todos los afiliados.

La otra situación se presenta cuando se hace extensión de la convención por *Acto Gubernamental*. Sucede cuando ella comprende más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica; el Gobierno las

puede extender en todo o en parte a las demás empresas de la misma industria de la región igual o semejantes técnica y económicamente, siempre que en dichas empresas no existan convenciones colectivas que consagren mejores condiciones para los trabajadores (CST, Art. 471).

Esta norma debiera de desaparecer del Código en la medida que no se conoce un caso en Colombia que un Gobierno la haya aplicado, en especial, por las razones explicadas relativas a la poca sindicalización que existe en el país y del poco apoyo que los gobiernos expresan para que ésta sea masiva.

10.4.1. Interpretación de las normas convencionales

Los principios consagrados para la interpretación de las normas laborales, en especial los relacionados a la favorabilidad, se aplican en su integridad, entendiéndose que son normas protectoras de naturaleza jurídica-laboral. Estos principios se resumen en:

- a. *La norma más favorable.* Cuando existen dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica, predomina la que más favorezca al trabajador.
- b. *La Interpretación más favorable.* En caso de duda, se resuelve a favor del trabajador, también conocido como *in dubio pro operario*.
- c. *La condición más beneficiosa.* Surge cuando hay un cambio de normas, en este caso, la situación particular favorable para el trabajo, se mantiene dado la naturaleza tuitiva del derecho laboral legal y constitucionalmente.
- d. *La aplicación retrospectiva.* La Corte Suprema ha admitido la *retrospectividad* de normas de los laudos arbitrales, no así la retroactividad, por razón que las normas de derecho laboral rigen para el futuro.

Se ha considerado por extensión (Fernando Afanador Núñez) que las cláusulas relativas a salarios y beneficios económicos contenidos en convenciones colectivas que se suscriba con posterioridad al vencimiento de la anterior convención se deben aplicar con *retrospectividad*.

10.5. Separación del empleador del sindicato patronal

En Colombia, no existe la costumbre de los sindicatos patronales y mucho menos que se agrupen para la firma conjunta de convenciones colectivas; no obstante, el Art. 473 del CST consagra esta eventualidad. Cuando el empleador abandona el sindicato, el sindicato patronal continúa obligado con el cumplimiento de la convención colectiva.

La dificultad sucede cuando el sindicato patronal se fusiona con otras empresas y desaparecen legalmente, lo que origina otra empresa diferente. En esta situación aunque la convención colectiva esté vigente, la desaparición del sindicato patronal colocaría al sindicato de los trabajadores sin la contraparte obligada al cumplimiento de la convención, debido a su inexistencia.

Pero, en el caso de la *Disolución del Sindicato Contratante* (CST, Art. 474) que hubiera celebrado convención colectiva, esta continúa rigiendo los derechos y obligaciones del patrono, como quiera que los contratos de trabajo sigan vigentes.

10.6. Acciones de los sindicatos y de los trabajadores

Es claro que los Artículos 475 y 476 expresan la potestad que tienen los sindicatos para representar a sus afiliados siempre que se trate de asuntos relacionados con la convención colectiva o para defender los intereses económicos comunes o generales de los sindicalizados.

Queda claro que no podrán ser representados por el sindicato, los intereses jurídicos diferentes a los que emanan de la convención. Sin embargo, cuando se trata de reclamar derechos consagrados en convención colectiva, los trabajadores titulares de la acción pueden accionar directamente o delegar al sindicato ese ejercicio, además, reclama los daños y perjuicios que se hayan causados

10.7 Denuncia

El Art. 479 del CST advierte que si no se efectúa la denuncia de la convención colectiva durante los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración del término de su vigencia, esta se entenderá prorrogada por periodos sucesivos de seis meses en

seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su expiración, situación llamada *prórroga automática*.

Pero, es necesario aclarar que las cláusulas pactadas para determinado periodo irán expirando en la medida que transcurra el tiempo, es decir, la prórroga no se refiere a la integridad de lo pactado. Cuando la convención no se denuncia por estrategia sindical o por problemas internos, podrá denunciarla antes que expire el plazo automático de los seis meses e iniciar una discusión de un nuevo pliego. Los requisitos adicionales para la denuncia son: (a) que sea por escrito, (b) debe hacerse por una de las partes o por ambas separadamente y (c) que se presente por triplicado a las autoridades. Formulada la denuncia, la convención continuará vigente hasta tanto se firme una nueva.

10.8. Revisión

La teoría de la imprevisión de los contratos civiles es inaplicable en materia laboral y menos cómo está consagrada en el Art. 480 del CST. En primer lugar, porque solo los patronos pueden encontrarse en *grave alteración de la normalidad económica*, de allí tenemos que son ellos los únicos que pueden solicitar la revisión. Luego, la solución, en primera instancia, es por la vía de acuerdos laborales, donde patrono y sindicato mediante el diálogo y el estudio serio de la realidad económica y de la imposibilidad de cumplir con la totalidad de la convención, pueden llegar a acuerdos o no, para revisar la convención. Fracasada esta opción, el patrono podrá acudir ante la justicia laboral con el fin de solicitar la revisión por las mismas razones; esta última opción no encuentra antecedentes en los anales de la justicia laboral, lo que podemos afirmar sin equívocos que esta norma es inaplicable.

Es sabido, que la revisión de las convenciones colectivas nunca se hace como lo indica el Art. 480 del CST. Se acostumbra a utilizar el medio de presión de los despidos colectivos o cierres parciales de empresa, para que los trabajadores accedan a revisar las convenciones y, de esa forma, reducir, eliminar beneficios convencionales.

Igual, en los *Acuerdos Extraconvencionales*, que inicialmente tenían validez si contenían cláusulas relacionadas a salarios y prestaciones sociales favorables a los trabajadores, la Corte ha

considerado que las cláusulas desfavorables de los mencionados acuerdos contrario a los intereses de los trabajadores se deben aceptar sin ninguna formalidad. De esta manera, acaba con el principio de la *progresividad* aplicable al momento de la interpretación de las normas laborales.

10.9. El Acto Legislativo N° 1 de 2005 y las convenciones colectivas

El peor atentado contra las Convenciones Colectivas lo propinó el Gobierno nacional al prohibir que se pacten beneficios pensionales en las mismas, por medio del parágrafo 2 del Artículo 1 del Acto Legislativo No. 1 de 2005. La norma superior es contraria a los convenios de la OIT, y a pesar de muchas advertencias sobre esas violaciones, se reformó la Constitución de 1991 con el ánimo de favorecer a empresarios y a los Fondos de Pensiones.

La forma cómo se redactó excluyó, además, los derechos adquiridos por beneficios convencionales pactados con anterioridad, los cuales perdieron su vigencia a partir del 31 de julio de 2010. La norma es del siguiente tenor:

A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones (Acto Legislativo No. 1, 2005, Artículo 1, Parágrafo 2°).

10.10. Los pactos colectivos

Los pactos colectivos se celebran entre empleadores y *trabajadores no sindicalizados*; todo el trámite para su realización procede igual que para la firma de una convención colectiva. Con la particularidad que solo se aplica a los trabajadores que lo hayan suscrito o adhieran posteriormente (Art. 481).

Desde su existencia, los pactos son considerados instrumentos de promoción del *paralelismo sindical* y la negación de los sindicatos como la organización natural de representación de los trabajadores, debido a que los trabajadores que los suscriben no pertenecen a sindicato alguno. Esta práctica es considerada por el Comité de Libertad Sindical de la OIT como atentatoria al derecho de asocia-

ción sindical; sin embargo, en Colombia, a pesar de la oposición del movimiento sindical, se continúan suscribiendo.

Esta clara violación del derecho de asociación fue estudiada por la Corte Constitucional, que a pesar de no proscribir los pactos colectivos en empresas donde a la vez se firman Convenciones Colectivas, limitó su alcance. Sobre ello, señaló que esa práctica conlleva a que el patrono suscriba mayores beneficios en los pactos que en las convenciones, en detrimento de la organización sindical. La Corte dijo al respecto:

[...]eso atenta contra el derecho de asociación sindical, porque las aludidas diferencias en las condiciones de trabajo estimulan la deserción de los miembros del sindicato, con el resultado de que un sindicato que antes era mayoritario se puede tornar en minoritario con las consecuencias jurídicas que ello implica e incluso pueden llegar a desaparecer las condiciones de unos y otros deben ser iguales con el fin de *garantizar el derecho a la igualdad*, porque éste se quebranta cuando en medio de unas mismas situaciones de hecho objetivas, en materia de relaciones de trabajo, se otorga un trato diferenciado, que no tiene fundamento objetivo y razonable (Corte Constitucional, SU 342, Agosto 2 de 1995, M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonel).

En esta misma Jurisprudencia, se ordena que la empresa se abstenga de crear o establecer diferencias para los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados con violación de los derechos fundamentales de los primeros. Es importante anotar, que el Art. 70 de la Ley 50/90, prohíbe la suscripción o prorroga de Pactos Colectivos en aquellos casos donde el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa.

10.II. Los contratos sindicales

Esta institución, consagrada en el Artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, existe desde antes de la expedición del Código en el año 1950, heredado de la legislación laboral mexicana, que durante el auge de ese sindicalismo, fue mayoritariamente utilizada para lograr conquistas laborales que se plasmaron en leyes. Es decir, durante más de setenta años en México, *Los Contratos de Ejecución*, como le llamaban en el país azteca (en

Colombia, *Contratos Sindicales*), fue la forma de negociación colectiva predominante.

En el movimiento sindical colombiano, existen puntos de vista encontrados acerca los alcances o beneficios que resultan de adoptar los contratos sindicales como referentes en la negociación colectiva. Hay un sector que rechaza totalmente los contratos sindicales por considerar que son un medio de burocratizar los sindicatos y que los elevan a una categoría empresarial; afirma que los afiliados al sindicato llegan a ostentar a la vez la *categoría de patrono-trabajador*.

Otro sector importante apela a los antecedentes históricos del sindicalismo y de los contratos sindicales; los defienden como un medio de lucha contra el desempleo y en defensa de la autonomía sindical. Consideran, a la vez, que lo importante es tener siempre presente los principios fundamentales del sindicalismo.

Las características de los contratos sindicales son:

- a. Se celebran entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios sindicatos patronales.
- b. Es solemne, uno de los ejemplares debe depositarse dentro de los 15 días siguientes a su firma ante el Ministerio del Trabajo.
- c. Los contrato que se celebran son de prestación de servicios o para ejecutar una obra.
- d. Las partes libremente pactan las cláusulas pertinentes con su debida sanción por incumplimiento.
- e. El sindicato podrá ejercer acciones a nombre del mismo y también en representación de sus afiliados.
- f. La firma de un contrato sindical se lleva a cabo previa negociación de las condiciones de cómo se ejecutarán las labores.
- g. Las partes contratantes deben constituir caución o póliza de cumplimiento.

La Corte Suprema en Sentencia SL3086 de 2021 dicho al amparo de los Artículos 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo lo siguiente:

En el Contrato Sindical, el sindicato responde por la cumplida prestación del servicio o la cabal realización de

la obra, convenidos frente a la persona que los encargó. Responde también por el pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales a que tengan derecho sus afiliados que hayan servido en la ejecución del contrato y viene a ser así en la práctica el patrono para ellos, es decir, la contraparte del asalariado en los respectivos contratos individuales de trabajo que lleguen a configurarse en el desarrollo del contrato sindical.

Las diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato sindical son entonces muy notorias. En el primero, quien se ha comprometido a prestar el servicio o a ejecutar la labor convenida debe actuar personalmente y queda sujeto a la dependencia directa de la persona que los remunera como contraprestación, y queda esta obligada a pagarle los salarios y las prestaciones sociales a que tenga derecho. En el contrato sindical solo le interesa a quien pidió la prestación del servicio o la ejecución de la obra que estos se realicen conforme a lo pactado y les es indiferente que sean unas u otras las personas que en concreto laboren para el cumplimiento de lo contratado. Solo responde frente al sindicato por el pago cabal del precio estipulado como contraprestación.

Es entonces muy claro que cuando se intenta aplicar el régimen del contrato individual de trabajo a unos servicios que han estado regidos por un contrato sindical, la aplicación resulta indebida y se infringen tanto las normas que regulan el primero, como las que reglamentan el segundo.

ANEXOS

TREINTA AÑOS DE CONSTITUCIÓN CON PANDEMIA Y, SIN ESTATUTO DEL TRABAJO

En el año 1991, pensamos que se abriría una época de progreso en el país, el título de que nos convertíamos en un Estado Social de Derecho, creo expectativas en todos los niveles e inauguraríamos una República democrática, participativa y pluralista, y, no dudábamos que el interés general prevalecería sobre el particular. Después, cada año que pasaba, veíamos frustraciones, como aquel empeño de los constituyentes de revocar el Congreso con la finalidad que naciera una nueva clase política, para que ésta última, instalada en el Congreso, desarrollara legislativamente la nueva constitución, causa perdida, se reeligió la misma clase política corrupta y excluyente, que venía administrando el país desde el Frente Nacional y, que es la misma que actualmente se mantiene incólume para desgracia del país.

Todas las buenas intenciones de la Constitución, chocaron con una clase política incómoda con su legado, declarándole la oposición a su contenido democrático e, iniciaron un ataque sistemático, que ha producido más de 40 reformas, debilitando su esencia de estado social y democrático de derecho, muchas de ellas significativas, sin embargo, es menester mantener y cuidar instituciones que son baluartes de la Constitución, como la Corte Constitucional, la tutela, los mecanismos de participación ciudadana, Defensa de los Derechos Humanos y otros importantes, habida cuenta de las permanentes amenazas a que son sometidas por los enemigos de la democracia.

Por otro lado, merece un trato especial para resaltar, el gran aporte pro-operario, plasmado en la Constitución y, desarrollado por la Corte Constitucional a partir de su creación, conformada en ese momento, por ilustres juristas que dejaron huellas de gran factura que aún prevalecen, me refiero a los Drs. Carlos Gaviria Díaz, Alfredo Beltrán, Fabio Morón Díaz, entre otros. Que entendieron el carácter de Derecho Humano, y Fundamental del Derecho Laboral, con sentencias que permanecen ilustrando a jueces y abogados en Derecho laboral.

Los juslaboralistas, no podemos creer, que después de treinta años, existiendo un mandato constitucional, consagrado en el Art. 53 en

la Carta, que ordena al Congreso "expedir el Estatuto del Trabajo" indicando, además, los principios que deben orientar para su expedición, esa importante responsabilidad haya sido desatendida sin ninguna excusa, más cuando, el Movimiento Sindical, Abogados Laboralistas y Congressistas, en varias legislaturas, han presentado proyectos para que se expida un nuevo Estatuto o Código del Trabajo, para que se remplace el vetusto del año 1950, la respuesta haya sido el desprecio de la clase política en el Congreso, para proveer a los trabajadores de un código que consagre sus Derechos.

Sin embargo, el carácter antiobrero de la clase empresarial y, los legisladores a su servicio, desde siempre consideraron que las normas del Código del año 1950, eran perjudiciales a sus intereses, porque no permitían elevar la tasa de ganancias a los niveles que los satisficieran, por lo tanto, se debía de reformar, pero, sucedió algo contradictorio. La primera Reforma Laboral consagrada en el Decreto 2351 de 1965, producto de las movilizaciones de esos años, fue considerada progresiva, tanto en la parte colectiva, como la individual del Código S. del Trabajo, contemplaba normas sobre estabilidad laboral, encarecimiento del despido, fuero sindical amplio, fuero circunsancial, doble retroactividad de la cesantía, estabilidad laboral con diez años de servicio, seguridad social a cargo del patrono, etc. Desde entonces para la patronal, los motivos de reformas laborales fueron modificar y, en ocasiones derogar, las conquistas laborales existentes. El ataque a la normatividad existente fue tal, que desconocían de convenios y recomendaciones de la OIT donde Colombia es signatario de los mismos. Es el caso de los Convenios 87/48 y 98/49, sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva, que solo en el año 1976 pudo ser ratificado, y, durante el tiempo que transcurrió entre la aprobación y la ratificación, las acciones del Movimiento Sindical eran tratadas como ilegales, especialmente el derecho a la Huelga en todas sus manifestaciones.

Decimos que el Decreto 2351 de 1965, fue el único y el último sorbo dulce que recibieron los trabajadores en las últimas décadas de la existencia del movimiento de los trabajadores, porque los patronos y sus gobiernos, en los siguientes años, en cada crisis económica generadora de desempleo, la solución para superar esos males, debían recaer sustancialmente, en los hombros de los trabajadores, reformando las normas existentes. Primero, apoyándose en la

flexibilización laboral, consistente en facilitar y abaratar los despidos, disminuir el pago de las prestaciones a los trabajadores y por otro lado, la deslaboralización de la relaciones de trabajo, por medio de contratos basura, contratos de prestación de servicios, contratos sindicales, cooperativas de trabajo, emprendimiento laboral, etc., todo esto, bajo la modalidad del trabajo por cuenta propia, para que el patrono se desprenda de las obligaciones que las leyes laborales le imponen.

Todas las reformas enarbolada por la patronal, sus gobiernos y congresistas, han tenido el mismo sello disque para superar la crisis y reducir el desempleo, ha funcionado como un círculo vicioso, se inicia una reforma, se demuestra su fracaso y, se inicia otra, con los mismos resultados, en ninguna se han visto mejoras en la situación económica y social de los trabajadores y sus familias. Todos esos fracasos los encontramos en la fatal Ley 50 de 1990, la Ley 100 de 1993, Ley 789 de 2003 todas expedidas contra el querer de los trabajadores y, son una muestra del retroceso de la legislación laboral, en provecho de una clase empresarial egoísta, que cada día se beneficia más de la renta social producto del trabajo humano, donde los trabajadores solo participan mínimamente.

Ese panorama que vemos en las relaciones obrero patronales, de imposición de reformas y desconocimiento de los trabajadores como interlocutores válidos de la sociedad, para la solución de las crisis, fue sorprendida por la peor pandemia que golpeo a la humanidad en el último siglo, ésta llegó sin discriminación alguna de raza, condición social o económica, poniendo al mundo contra la pared y, a los dueños del poder en particular, acostumbrados a descargar las crisis en los sectores económicamente débiles, en esta oportunidad no calcularon que la pandemia llevaría a sacudir sus cimientos. Ante el impacto desbastador de cierre de empresas, gran desempleo, parálisis de la producción y la mortandad, apareció en los empleadores su "espíritu humanitario", repitiendo hasta lo dicho por el Papa, de que las sociedades van a cambiar, no va a ser las mismas, durante y después de la pandemia, habrá solidaridad cristiana, los ricos ayudarán a los pobres, y el egoísmo desaparecerá, y bla, bla. Pero esos cantos de sirena, desaparecieron ante la agravación de la pandemia, agenciando proyectos de Ley, como el de Reforma Tributaria y de la salud, que demostraban que esta clase empresarial y política le importa un comino, los

difíciles momentos que puedan pasar los sectores populares, les interesa sobre todo, el lucro y la ganancia sin importar de donde provengan.

Igual, durante la pandemia, el Gobierno, amparado en la declaratoria de la Emergencia Económica, Social y Sanitaria, consecuencia de la Pandemia de la Covid-19, expidió un cúmulo de Decretos relacionados con la Legislación Laboral, para paliar la crisis de desempleo y cierre de establecimientos, de pequeñas y medianas empresas, que mayormente fueron golpeadas. Lo grave es que en Colombia la población económicamente activa el 50% pertenece a la informalidad y, solo un 20% de la población está formalizada, implicaba el confinamiento obligatorio de un sector grande de la sociedad sin generar ingresos de subsistencia, y, también la pequeña y mediana industria, que estaba obligada a despedir a sus empleados en su gran mayoría con ingresos de un SMLV o, menos del mismo. La hambruna se apoderó de los sectores populares, que exigieron una renta básica, que el gobierno consideró un gasto excesivo. Optó, por políticas de subsidios, recurriendo a Familias en Acción, Colombia mayor, auxilios de alimentos, el subsidio a la nómina 40% del S.M.L.V, y el ingreso solidario. Todas estas ayudas son temporales, algunas subsisten hasta la presente, convirtió a Colombia en el país de los subsidios, que le han servido para desactivar el inconformismo y, mostrar "la responsabilidad social" de los empresarios. Lo que fue notorio dentro de la normalidad laboral durante este periodo, es la improvisación y el deseo de no tocar el bolsillo de los grandes empresarios, para que se comprometieran solidariamente con los sectores más vulnerables. Al contrario, Decretos relativos a retiros de cesantía, vacaciones, seguridad social, todos dentro de la temporalidad de la pandemia, sin ninguna discusión del Congreso, ni de los trabajadores, fueron expedidos de manera expresa a solicitud de los empresarios.

Como la Pandemia no ha cesado, el Gobierno continua con unos "pañitos de agua tibia", ante una situación que se torna insostenible y, por hacerse el de oídos sordos ante el clamor general de la sociedad, en especial de los trabajadores, jóvenes, las etnias, sectores medios, y demás sectores sociales, que ante la poca atención, a las propuestas contempladas en el pliego de peticiones presentado desde el año 2019, conllevó a un estallido social nunca antes visto en Colombia, que después de dos meses de movilizaciones, continuaron exigiendo empleo, renta básica, educación, salud

y libertad de movilización. La respuesta del Gobierno, ha sido la represión y muerte, en especial a los jóvenes que valientemente han exigido sus derechos desconocidos por mucho tiempo. A pesar de la respuesta del Gobierno, que ha recibido el rechazo nacional e internacional, el movimiento social no se rinde, continua en la calle esperando solución a sus peticiones.

Por último, el balance al desarrollo y consolidación de esa Constitución de 1991, deja unos sinsabores, en especial por sus enemigos viejos y nuevos, que aspiran a destruirla, en especial los amigos de la guerra, que intentan hacer trizas la paz firmada, es decir, el Pacto de Paz que dio nacimiento a la Constitución de 1991, firmado con un sector de la Insurgencia, y, el otro Acuerdo de Paz con la guerrilla de la FARC, que fue incorporada a la Constitución de 1991. Hoy, esos sectores alineados con la Guerra y con una economía de explotación neoliberal claramente identificados, piensan en el continuismo del estatus-quo, pero por otro lado, un sector numeroso y alternativo de la sociedad, con raíces profundamente populares, están convencidos que ésta es la oportunidad para cambiar de rumbo del país, para acabar con la guerra, el hambre y las desigualdades.

Por Junio Fernández Polo

**LEY 26 DE 1976
(Septiembre 15)**

Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigésima primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948).

**EL CONGRESO DE COLOMBIA,
DECRETA:**

ARTÍCULO 1o. Apruébese el siguiente Convenio Internacional del Trabajo, adoptado por la Trigesimaprimer Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

CONVENIO NÚMERO 87.

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administrativo de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad del 17 de junio de 1948, en su Trigesimaprimer Reunión.

Después de haber decidido adoptar en forma de Convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión.

Considerando que le preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, -la afirmación del principio de libertad de asociación sindical.

Considerando que la declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante.

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo en su trigésima reunión, adopto por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional.

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Segunda Reunión hizo suyos estos principios y solicito de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios Convenios Internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

PARTE I. LIBERTAD SINDICAL.

ARTÍCULO 1o. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual este en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

ARTÍCULO 2o. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de aliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

ARTÍCULO 3o. Las organizaciones de trabajo y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

ARTÍCULO 4o. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

ARTÍCULO 5o. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

ARTÍCULO 6o. Las disposiciones de los Artículos 2, 3., 4 y 5 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

ARTÍCULO 7o. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los Artículos 2, 3, 4 y 5 de este Convenio.

ARTÍCULO 8o. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

ARTÍCULO 9o. La legislación nacional deberá determinar hasta aun punto se aplicaran a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 el Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las Leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

ARTÍCULO 10. En el presente Convenio, el término -organización- significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

PARTE II. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN.

ARTÍCULO 11. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual este en vigor el presente Convenio se obligará a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

PARTE III. DISPOSICIONES DIVERSAS.

ARTÍCULO 12. Respecto de los territorios mencionados en el Artículo 35 de la Constitución del a Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de Encomienda a la Constitución de la Organización Internacional del trabajo, 1976 excepción hecha del territorio a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho Artículo, tal como quedo enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificación; los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable; los territorios respecto de los cuales se reserva su decisión.

La obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo lo. de este Artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

Todo miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo l de este Artículo.

Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del Artículo 16 <17> todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

ARTÍCULO 13. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de este territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio; Dos o más Miembros de la organización, respecto de cualquier territorio que este bajo su autoridad común, o toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este Artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberán especificar en qué consisten dichas modificaciones.

El Miembro, Los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del Artículo 16 y 17, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES.

ARTÍCULO 14. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 15. Este Convenio obligara únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTÍCULO 16. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director general de la oficina internacional del trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año desoyes de la fecha en que se haya registrado.

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo presente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Artículo, quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones prevista en este Artículo.

ARTÍCULO 17. El Director general de la oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuentas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la organización.

Al notificar a los Miembros de la organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamar la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entra en vigor el presente Convenio.

ARTÍCULO 18. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado, de acuerdo con los Artículos precedentes.

ARTÍCULO 19. A la expiración de cada periodo de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, deberá

presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de revisión total o parcial del mismo.

ARTÍCULO 20. 1. En caso de la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente y a menos que el nuevo convenio tenga disposiciones en contrario:

- a) La ratificación por un miembro, del nuevo convenio revisor implicara, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 16 y 17, siempre y cuando el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.
- b) A partir de la fecha en que se encuentre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la Ratificación por los miembros.

Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTÍCULO 21. Las versiones inglesas y francesas del texto de este convenio son igualmente autenticadas.

Es fiel copia tomada del original que reposa en los archivos de la división de asuntos jurídicos del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Humberto Ruiz Varela, Jefe de la División de Asuntos Jurídicos.
Bogotá D.E., Julio 1975.

Rama Ejecutiva del Poder Público. Presidencia de la República
Bogotá, D. E. Julio de 1975.

Aprobado sométase a la consideración del Congreso Nacional para los efectos constitucionales.

ALFONSO LOPEZ MICHELSEN

Indalecio Lievano Aguirre, Ministro de Relaciones Exteriores,
María Elena del Crovo, Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Bogotá D.E. Julio de 1975.

Dada en Bogotá, D. E. a los diez días del mes de diciembre de mil novecientos setenta y cinco

El presidente del honorable Senado de la República, GUSTAVO BALCAZAR MONZON. El presidente de la Honorable Cámara de Representantes, ALBERTO SANTOFIMIO BOTERO. El Secretario General de la Honorable Cámara de Representantes, IGNACIO LAGUADO MONCADA.

República de Colombia, Gobierno Nacional Bogotá D. E. 15 de septiembre de 1976 Publíquese y ejecútese

ALFONSO LOPEZ MICHELSEN

El Ministro de Relaciones Exteriores, Indalecio Lievano Aguirre, la ministra de trabajo y seguridad social María Elena del Crovo.

LEY 27 DE 1976
(Septiembre 15)

Diario Oficial No 34.642, del 27 de febrero de 1976.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949).

DECRETA:

Artículo 1o. Apruébese el siguiente convenio internacional del trabajo, adoptado por la Trigésima segunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

CONVENIO NÚMERO 98

La conferencia general de la organización internacional del trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la oficina internacional del trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión:

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

ARTÍCULO 1o. 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2o. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

ARTÍCULO 2o. 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2o. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente Artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

ARTÍCULO 3o. 1. Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los Artículos precedentes.

ARTÍCULO 4o. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

ARTÍCULO 5o. 1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2o. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este convenio por un miembro no podrá

considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este convenio.

ARTÍCULO 6o. El presente convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos al servicio del estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

ARTÍCULO 7o. Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicados, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 8o. 1. Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la organización internacional del trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general.

2o. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el director general.

3o. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTÍCULO 9o. 1. Las declaraciones comunicadas al director general de la Oficina Internacional del Trabajo de acuerdo con el párrafo 2 del Artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del trabajo deberán indicar;

- a) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- b) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
- c) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2o. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este Artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3o. Todo miembro podrá renunciar, total o parcialmente por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo I de este Artículo.

4o. Durante los períodos en que este convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del Artículo II, todo miembro podrá comunicar al director general una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

ARTÍCULO 10. 1. Las declaraciones comunicadas al director general de la oficina internacional del trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del Artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo deberán indicar si las disposiciones del convenio será aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del convenio serán aplicados con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2o. El miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otro a declaración anterior.

3o. Durante los períodos en que este convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del Artículo II, el miembro, los miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al director general una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del convenio.

ARTÍCULO 11. 1. Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director general de la oficina internacional del trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2o. Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años

mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.

ARTÍCULO 12. 1. El director general de la oficina internacional del trabajo notificará a todos los miembros de la organización internacional del trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la organización.

2o. Al notificar a los miembros de la organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el director general llamará la atención de los miembros de la organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

ARTÍCULO 13. El director general de la oficina internacional del trabajo comunicará al secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los Artículos precedentes.

ARTÍCULO 14. A la expiración de cada periodo de diez años, a partir de la fecha en que este convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo deberá presentar a la conferencia general una memoria sobre la aplicación de este convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

ARTÍCULO 15. 1. En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación por un miembro del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2o. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTÍCULO 16. Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas. Es fiel copia tomada del original que reposa en los archivos de la división de asuntos jurídicos del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Humberto Ruiz Varela, Jefe de la División de Asuntos Jurídicos.
Bogotá D.E., Julio 1975.

Rama Ejecutiva del Poder Público. Presidencia de la República
Bogotá, D. E. Julio de 1975.

Aprobado sométase a la consideración del Congreso Nacional para los efectos constitucionales.

ALFONSO LOPEZ MICHELSEN

Indalecio Lievano Aguirre, Ministro de Relaciones Exteriores,
María Elena del Crovo, Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Bogotá D.E. Julio de 1975.

Dada en Bogotá, D. E. a los diez días del mes de diciembre de mil novecientos setenta y cinco.

El presidente del Senado, GUSTAVO BALCAZAR MONZON. El Presidente de la Cámara de Representantes, ALBERTO SANTOFIMIO BOTERO. El Secretario General del Senado, AMAURY GUERRERO. El Secretario General de la Cámara de Representantes, IGNACIO LAGUADO MONCADA.

Poder Público Rama Legislativa

LEY 584 DE 2000**(Junio 13)**

Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

EL CONGRESO DE COLOMBIA**DECRETA:**

ARTÍCULO 1o. Modifíquese el Artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 Artículo 38, el cual quedará así:

Artículo 353. Derecho de Asociación.

1. De acuerdo con el Artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.
2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

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

ARTÍCULO 2o. Modifíquese el Artículo 358 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 358. Libertad de afiliación.

Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentará la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros.

ARTÍCULO 3o. Modifíquese el numeral tercero del Artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 Artículo 42, el cual quedará así:

ARTÍCULO 362 numeral 3o. Condiciones de admisión.

ARTÍCULO 4o. Modifíquese los literales e), f) y g) del Artículo 365 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el Artículo 45 de la Ley 50 de 1990 los cuales quedarán así:

Artículo 365. Registro Sindical.

Literal e) Nómina de la junta directiva y documento de identidad.
Literal f) Nómina completa del personal de afiliados con su correspondiente documento de identidad.

Literal g) Deróguese.

Los documentos de que tratan los apartes a), b) y c) pueden estar reunidos en un solo texto o acta.

ARTÍCULO 5o. Modifíquese el Artículo 370 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990, Artículo 49, el cual quedará así:

Artículo 370. Validez de la modificación.

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

ARTÍCULO 6o. Modifíquese el Artículo 372 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 Artículo 50, el cual quedará así:

Artículo 372. Efecto jurídico de la inscripción.

Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no se haya inscrito el acta de constitución ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sólo durante la vigencia de esta inscripción.

En los municipios donde no exista Oficina del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la inscripción se hará ante el alcalde, quien tendrá la responsabilidad de enviar la documentación a la oficina del ministerio del municipio más cercano, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes. A partir de la inscripción se surten los efectos legales.

ARTÍCULO 7o. Deróguese el literal d) del Artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo y modifíquese el literal e) el cual quedará así:

Artículo 379. Prohibiciones.

Literal e) Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones (salariales) con sus trabajadores.

ARTÍCULO 8o. Deróguese el numeral 3 del Artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 52 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 9o. Deróguese el Artículo 384 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 10. Modifíquese el Artículo 388 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 388. Condiciones para los miembros de la Junta Directiva. Además de las condiciones que se exijan en los estatutos, para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, se debe ser miembro de la organización sindical; la falta de esta condición invalida la elección.

ARTÍCULO 11. Modifíquese el numeral tercero del Artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, subrogado por el Decreto-ley 2351 de 1965, Artículo 23, el cual quedará así: Artículo 400. Retención de cuotas sindicales.

Numeral 3. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador deberán retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado.

Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical.

ARTÍCULO 12. Modifíquese el Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 Artículo 57, el cual quedará así:

Artículo 406. Trabajadores amparados por el fuero sindical. Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
- d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

PARÁGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este Artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARÁGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

ARTÍCULO 13. Créese un Artículo nuevo en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 416-A. Las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical. El Gobierno Nacional reglamentará la materia, en concertación con los representantes de las centrales sindicales.

ARTÍCULO 14. Modifíquese el Artículo 422 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 422. Junta Directiva. Para ser miembro del comité ejecutivo y/o la junta directiva de una organización de segundo o tercer grado, además de las condiciones que se exijan en los estatutos, se debe ser miembro activo de una de las organizaciones afiliadas; la falta de esta condición invalida la elección.

En ningún caso el comité ejecutivo y/o la junta directiva podrán estar conformada en su mayoría por personas extranjeras.

La condición de ser miembro activo de una de las organizaciones referidas en el primer inciso del presente Artículo, no se toma en cuenta cuando se compruebe debidamente que el trabajador está amenazado, despedido o perseguido debido a su actividad sindical, lo cual deberá ser declarado por la mayoría absoluta de la asamblea general o el congreso que haga la elección.

ARTÍCULO 15. Modifíquese el Artículo 425 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 425. Estatutos. Las organizaciones de trabajadores de segundo y tercer grado tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos:

El período de las directivas o comités ejecutivos reglamentarios y las modalidades de su elección, la integración de los mismos, el quórum y la periodicidad de las reuniones, de las asambleas y/o congresos, la vigencia de los presupuestos y los requisitos para la validez de los gastos.

ARTÍCULO 16. Declarado Inexequible**Artículo 432. Delegados.****Numeral 2. Declarado Inexequible**

ARTÍCULO 17. Modifíquese el inciso cuarto del Artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 61 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

Artículo 444 Inciso 4o. Antes de celebrarse la asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, con el único fin de que puedan presenciar y comprobar la votación.

ARTÍCULO 18. Modifíquese el inciso primero del numeral 3o. del Artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 63 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

Artículo 448 numeral 3o. Declarado Inexequible.

ARTÍCULO 19. Modifíquese el Artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el Decreto-ley 2351 de 1965, Artículo 34, el cual quedará así:

Artículo 452. Procedencia del arbitramento.**I. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:**

- a) Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo;
- b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el Artículo 444 de este Código;
- c) Los conflictos colectivos del trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea precedente.

Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

ARTÍCULO 20. Modifíquese el numeral primero del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 41 del Decreto-ley 2351 de 1965, el cual quedará así:

Artículo 486. Atribuciones y sanciones.

1. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

ARTÍCULO 21. Esta ley rige desde la fecha de su promulgación.

El Presidente del honorable Senado de la República
Miguel Pinedo Vidal.

Secretario General del Honorable Senado de la República
Manuel Enrique Rosero.

La Presidenta de la Honorable Cámara de Representantes.
Nancy Patricia Gutiérrez Castañeda.

El Secretario General de la Honorable Cámara de Representantes.
Gustavo Bustamante Moratto.

REPÚBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y ejecútese.

Dada en Santa Fe de Bogotá D.C., a los 13 de Junio de 2000.

ANDRES PASTRANA ARANGO

CONVENIO N. 151 DE 1978

Sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública. (Aprobado por la L. 411/97).

Fundamentos

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa,

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos,

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo),

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

1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio,

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

Parte I. Campo de aplicación y definiciones

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.
2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.
3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía. (Art. 1)

A los efectos del presente Convenio, la expresión "empleado público" designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su Artículo 1 (Art. 2)

A los efectos del presente Convenio, la expresión "organización de empleados públicos" designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.(Art. 3)

Parte II. Protección del derecho de sindicación

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) Sujetar el empleo del empleado público a la condición que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella, y
 - b) Despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización. (Art. 47)
3. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.
4. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.
5. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este Artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública. (Art. 5)
6. Las organizaciones de empleados públicos gozaran de completa independencia respecto de las autoridades públicas.
7. Las organizaciones de empleados públicos gozaran de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en constitución, funcionamiento o administración.
8. Se consideran actos de injerencia para los efectos de este Artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo control de la autoridad pública (Art. 5).

Parte III. Facilidades que deben concederse a las organizaciones de empleados públicos.

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.
2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.
3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el Artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado. (Art. 6)

Parte IV. Procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones. (Art. 7)

Parte V. Solución de conflictos

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados. (Art. 8).

Parte VI. Derechos civiles y políticos

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones (Art. 9).

RECOMENDACIONES No. 159 DE 1978

Sobre los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1978 en su sexagésima cuarta reunión y Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, (1978).

Adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, la presente recomendación, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

1.1) en los países en que existan procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones de empleado públicos con miras a determinar las organizaciones a las que han de atribuirse derechos preferentes o exclusivos a los efectos previstos en las partes III, IV, V del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, dicha determinación debería basarse en criterios objetivos y preestablecidos respecto del carácter representativo de esas organizaciones.

2) Los procedimientos a que se hace referencia en el subpárrafo 1) del presente párrafo deberían ser de tal naturaleza que no estimulen la proliferación de organizaciones que cubran las mismas categorías de empleados públicos.

2.1) En caso de negociación de las condiciones de empleo de conformidad con la parte IV del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, las personas u órganos competentes para negociar en nombre de la autoridad pública, y

los procedimientos para poner en práctica las condiciones de empleo convenidas, deberían preverse en la legislación nacional o por otros medios apropiados.

3) En el caso de que existan métodos distintos de la negociación para permitir a los representantes de los empleados públicos participar en la fijación de las condiciones de empleo, el procedimiento para asegurar esa participación y para determinar de manera definitiva tales condiciones debería preverse mediante la legislación nacional o por otros medios apropiados.

4) Cuando se concluyan acuerdos entre la autoridad pública y una organización de empleados públicos, de conformidad con el párrafo 2, subpárrafo 1), de la presente Recomendación, normalmente debería especificarse su periodo de vigencia o el procedimiento para su terminación, renovación o revisión, o ambas cosas.

5) Al determinar la naturaleza y alcance de las facilidades que deberían concederse a los representantes de las organizaciones de empleados públicos, de conformidad con el Artículo 6, párrafo 3, del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, se debería tener en cuenta la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

**CONVENIO No. 154 DE 1981 SOBRE EL
FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
(APROBADO POR LA LEY 524 DE 1999)**

Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce "la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan. Lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva", y tomando nota de que este principio es "plenamente aplicable a todos los pueblos".

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978.

Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el Artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo I de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951.

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria.

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.
3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio. (Art. 1)

A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. (Art. 2)

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del Artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.
2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este Artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas. (Art. 3)

Parte II. Métodos de Aplicación

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional. (Art. 4)

Parte III. Fomento de la Negociación Colectiva

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.
2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este Artículo deberán tener por objeto que:

- (a) La negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
- (b) La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del Artículo 2 del presente Convenio;
- (c) Sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- (d) La negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- (e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva. (Art. 5)

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva. (Art. 6).

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores (Art. 7)

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva. (Art. 9).

RECOMENDACIONES 163 DE 1981 SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

La Conferencia General de la Organización
Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión y,

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981, adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981:

I. Métodos de Aplicación

1. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos o laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional.

II. Medios para Fomentar la Negociación Colectiva

2. Siempre que resulte necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores.

3. En la medida en que resulte apropiado y necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que:

- a) las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sean reconocidas a los efectos de la negociación colectiva;

- b) en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.
- 4.1) En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional.
- 2) En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos.
- 5.1) Las partes en la negociación colectiva deberían adoptar medidas para que sus negociadores, en todos los niveles, tengan la oportunidad de recibir una formación adecuada.
- 2) A petición de las organizaciones interesadas, las autoridades públicas deberían poder prestar asistencia respecto de tal formación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que lo soliciten.
- 3) El contenido y la supervisión de los programas de dicha formación deberían ser establecidos por la organización apropiada de empleadores o de trabajadores interesada.
- 4) Esta formación debería impartirse sin perjuicio del derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de designar a sus propios representantes a los fines de la negociación colectiva.
6. Las partes en la negociación colectiva deberían conferir a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones.

1) En caso necesario, deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa.

2) Con este objeto:

- a) a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores —públicos y privados— deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva;
- b) las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y de la rama de actividad en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales.

8. En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que los procedimientos de solución de los conflictos del trabajo ayuden a las partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto que las oponga, independientemente de que se trate de conflictos sobrevenidos durante la conclusión de los acuerdos, de conflictos respecto a la interpretación o de la aplicación de los acuerdos, o de los conflictos a que se refiere la Recomendación sobre el examen de las reclamaciones, 1967.

III. Disposición Final

9. La presente Recomendación no revisa ninguna recomendación internacional del trabajo existente.

**DECRETO No. 1092
(24 Mayo de 2012)**

Por el cual se reglamentan los Artículos 7 y 8 de la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el numeral 11 del Artículo 189 de la Constitución Política.

CONSIDERANDO

Que el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- fue aprobado por la Ley 411 de 1997 en cuyo Artículo 7 prevé la necesidad de que se adopten "medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos". Que por su parte el Artículo 8 de la misma norma dispone que la solución de las controversias relacionadas con las condiciones del empleo "se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje". Que la Ley 4a de 1992 prevé la concertación como factor de mejoramiento de la prestación de los servicios por parte del Estado y de las condiciones de trabajo.

DECRETA

ARTÍCULO 1. Objeto. El presente decreto tiene como objeto regular los términos y procedimientos que se aplicarán a la negociación entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas en la determinación de las condiciones de empleo de los empleados públicos de las entidades públicas del orden nacional, departamental, distrital y municipal; los organismos de control, la Organización Electoral y los órganos autónomos e independientes.

ARTÍCULO 2. Campo de Aplicación. El presente decreto se aplicará a los empleados públicos de todas las entidades y organismos del sector público, con excepción de los empleados de alto nivel que ejerzan empleos de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices. El presente decreto no se aplicará al personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 3. Para los efectos de la aplicación del presente decreto se entenderá como:

1. Respeto de la Competencia Constitucional y Legal: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución y la Ley atribuyen a las autoridades públicas.
2. Empleado público: Quien se vincula a la Administración Pública mediante una relación legal y reglamentaria.
3. Sindicato de empleados públicos: Organización Sindical que fomenta y defiende los intereses de los empleados públicos, a quienes se aplica el presente decreto.
4. Mediador: Persona que convoca a las partes para tratar de avenirlas en el proceso de negociación. Las fórmulas que proponga el mediador a las partes, deben respetar las competencias exclusivas atribuidas por la Constitución y la Ley a las autoridades públicas, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 10 del presente Artículo.
5. Condiciones de empleo: Aspectos relativos a las relaciones laborales objeto de negociación con los sindicatos.
6. Negociación del pliego de solicitudes: Proceso de negociación entre los representantes de las organizaciones sindicales, de una parte, y de otra la entidad empleadora, para fijar las condiciones de empleo y regular las relaciones entre la Administración Pública y sus organizaciones sindicales, susceptibles de concertación de conformidad con lo señalado en el presente decreto.
7. Ámbito de la negociación. Están excluidos de la negociación de las condiciones laborales, los asuntos que excedan el campo laboral, tales como: la estructura organizacional, las plantillas de personal, las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado, los procedimientos administrativos, la carrera administrativa y el régimen disciplinario. En materia salarial podrá haber concertación. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites

que fije el Gobierno Nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de concertación.

ARTÍCULO 4. GARANTIAS DE FUERO SINDICAL Y PERMISO SINDICAL En los términos del Artículo 39 de la Constitución Política, la Ley 584 del 2000 y el Decreto 2813 de 2000, los empleados públicos a quienes se les aplica el presente decreto durante el término de la negociación, gozan de las garantías de fuero sindical y permiso sindical, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 5. Condiciones para la Negociación del Pliego De Solicitudes. La negociación del pliego de solicitudes estará precedida de las siguientes condiciones:

1. La Organización Sindical que agrupe empleados públicos deberá estar inscrita y vigente en el registro sindical del Ministerio del Trabajo;
2. Las solicitudes deberán ser adoptadas por la Asamblea General de la correspondiente organización sindical.
3. La entidad pública empleadora tendrá en cuenta la obtención de la disponibilidad presupuestal en los eventos en que se genere gasto en asuntos susceptibles de negociación.
4. Los pliegos de solicitudes deberán presentarse en el primer trimestre de cada año calendario.

ARTÍCULO 6. Parámetros de la Negociación. La Negociación del pliego de solicitudes tendrá las siguientes características:

1. La negociación deberá realizarse dentro del marco del presente decreto.
2. La negociación podrá adelantarse por la organización sindical o conjuntamente por varias de ellas, con una o varias entidades, sin que en ningún caso pueda existir más de una negociación por entidad.
3. El número de representantes será igual para cada una de las partes.
4. La entidad empleadora sólo podrá negociar en asuntos de su competencia.

ARTÍCULO 7. Procedimiento para la Negociación. La negociación del pliego de solicitudes se desarrollará entre la entidad pública y las federaciones sindicales y/o sindicatos que representen a los empleados públicos, de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Designación de negociadores. La organización que representa a los empleados públicos designará a sus negociadores en la asamblea de afiliados. Recibida la solicitud de la organización sindical, la entidad empleadora designará a sus representantes dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación del pliego de solicitudes.
2. Iniciación y duración. La discusión del pliego de solicitudes empezará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación de los negociadores.
La negociación se desarrollará durante un periodo de veinte (20) días hábiles, prorrogables por acuerdo entre las partes, hasta por diez (10) días hábiles más.
3. Cuando el pliego de solicitudes contenga aspectos económicos, en asuntos susceptibles de negociación de conformidad con el literal g del Artículo 3 del presente decreto, la discusión se adelantará teniendo en cuenta la obtención de disponibilidad presupuestal según lo previsto en el numeral 3 del Artículo 5 del presente Decreto.
4. Si durante la negociación quedaren puntos pendientes de solución, las partes podrán escoger un mediador, de una lista única nacional de mediadores integrada por el Ministerio del Trabajo, previa consulta verbal de aceptación y posesión en 2 días hábiles, para que el mediador en el término de 10 días hábiles proponga a las partes fórmulas para tratar de averirlas a un acuerdo sobre la negociación; de no lograrse un acuerdo con las fórmulas propuestas por el mediador, éste presentará recomendaciones por escrito a la entidad pública.
5. Cierre de la negociación. Una vez concluida la etapa de negociación, las partes levantarán un acta final en la cual se señalarán los acuerdos y desacuerdos, dichas actas recogerán también los argumentos expuestos por cada una de las partes durante la negociación. La entidad empleadora con base en el acta final suscrita por las partes expedirá los actos administrativos a que haya lugar, o dará la respuesta motivada de su negativa a las peticiones, en un término no superior a 15 días hábiles contados a partir de la firma del acta final.
6. Registro. Copia de las actas a que se refiere el numeral anterior, serán remitidas al Ministerio del Trabajo, quien deberá realizar el correspondiente registro.

ARTÍCULO 8. Preparación Pedagógica. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, en coordinación con las Centrales

Sindicales ejecutará dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de este Decreto, una programación pedagógica consistente en información televisiva, radial, publicación de un documento y en seminarios nacionales y regionales, como antecedente pedagógico y condición previa para la aplicación de este Decreto en materia de negociación.

ARTÍCULO 9. VIGENCIA. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Decreto 535 de 2009.

PUBLIQUESE y CUMPLASE

Dado en Bogotá D.C. a los 24 de mayo de 2012

JUAN MANUEL SANTOS CALDERON

GERMAN ARCE ZAPATA

Viceministro General encargado de las funciones del Despacho del Ministro de Hacienda y Crédito Público.

RAFAEL PARDO RUEDA

Ministro del Trabajo

ELIZABETH RODRIGUEZ TAYLOR

Directora Departamento Administrativo de la Fundación Pública.

LA O.I.T Y LOS SERVICIOS ESENCIALES

La importancia que presenta la cuestión de la libertad sindical ha inducido a la Organización Internacional del Trabajo, por una parte, a adoptar normas internacionales y, por otra, a establecer un mecanismo especial en esta materia. Las normas adoptadas figuran en sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141) y en el Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los proyectos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Hasta el 31 de diciembre de 1984, 97 Estados Miembros han ratificado el Convenio núm. 87; 113 el Convenio núm. 98; 25 el Convenio núm. 141 y 16 el Convenio núm. 151. El mecanismo especial establecido en 1950-1951, en virtud de un acuerdo concluido con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, prevé la intervención de dos organismos: la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical y el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración.

La Comisión de Investigación y de Conciliación, compuesta por personalidades independientes, tiene por mandato proceder a un examen imparcial de toda queja relativa a presuntas violaciones de los derechos sindicales que pudiera someterle al Consejo de Administración. La Comisión es esencialmente un organismo de investigación, pero está facultada para examinar, con el gobierno interesado, las posibilidades de solucionar las dificultades por vía de acuerdo. Salvo en los casos a que se refiere el Artículo 26 de la constitución de la OIT, relativo al examen de las quejas respecto de la aplicación de un convenio ratificado, esa comisión sólo puede intervenir con el consentimiento del gobierno interesado. Hasta el presente la comisión ha examinado cinco casos. El Comité de Libertad Sindical fue creado por el Consejo de Administración de la OIT para proceder al examen preliminar de las quejas sobre violación de los derechos sindicales. Las reglas de procedimiento que se aplican para tal efecto serán descritas en el primer capítulo de la presente recopilación, de manera más detallada que en la expedición de 1976.

Una vez en posesión de todos los elementos de información necesarios, el Comité formula sus recomendaciones en sesión privada y las consigna en un informe que presenta al Consejo de Administración para aprobación.

Al examinar las quejas que se presentan, el Comité puede recomendar al Consejo de Administración que las trasmita a la Comisión de Investigación y Conciliación. También puede hacer recomendaciones al Consejo para que señale a la atención de los gobiernos las anomalías comprobadas, con objeto de que pongan remedio a la situación.

De esta manera, el Comité llegó a tomar una serie de decisiones relativas a la libertad sindical. Al respecto, consideró que el cumplimiento de las funciones que se le han encomendado, deberían inspirarse, entre otras cosas, en las disposiciones que la conferencia ha aprobado e incorporado los convenios sobre libertad sindical, disposiciones que permiten establecer una base de comparación cuando se trata de examinar un alegato determinado.

Desde su creación de 1951 el Comité ha debido examinar más de 1300 casos, lo que le ha permitido poco a poco a tomar un conjunto de decisiones que cubren la mayor parte de los aspectos relativos a la libertad sindical y a la protección de los derechos sindicales. En más de una ocasión se ha expresado el deseo de que estas decisiones sean recopiladas, a fin de facilitar su consulta.

En una resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, sin oposición, en su 54 reunión (Ginebra, 1970) se invita al Consejo de Administración, entre otras cosas, "a que solicite el Director General que publique y difunda ampliamente en forma concisa las decisiones tomadas hasta ahora por el Comité de Libertad Sindical".

A fin de dar cumplimiento de esta petición se ha preparado la presente recopilación, cuya tercera edición abarca hasta el 237. Informe del Comité de Libertad Sindical (adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 1984).

Cabe señalar que las decisiones del Comité han sido tomadas teniendo en cuenta las circunstancias especiales de cada caso y por

lo tanto deben considerarse en el mismo contexto. Sin embargo, al examinar un caso el Comité habitualmente se refiere a las decisiones que se han adoptado o mencionado con anterioridad en situaciones que pueden presentar una similitud con el caso bajo examen, a fin de mantener una cierta unidad de criterio en sus conclusiones. Por consiguiente, en la presente recopilación se indican a la vez los casos en los cuales la decisión forma parte de las conclusiones finales del Comité y aquellos otros en los que el Comité sólo ha mencionado tal decisión como parte de su razonamiento, aun cuando su conclusión pueda ser diversa en razón de las circunstancias del asunto tratado.

Conviene igualmente observar que en cierto número de casos, las decisiones mencionadas en esta recopilación están formuladas de manera que abarcan varios casos, implicando circunstancias diferentes, en los que se han utilizado los mismos principios.

EL DERECHO DE HUELGA

PRINCIPIOS GENERALES

360. El Comité ha considerado que las denuncias referentes al derecho de huelga no escapan a su competencia en la medida en que afectan al ejercicio de los derechos sindicales.

361. No parece que el hecho de reservar exclusivamente a las organizaciones sindicales el derecho de declarar una huelga sea incompatible con las normas establecidas en el Convenio núm. 87. Aunque es preciso, sin embargo, que los trabajadores, y en particular los dirigentes de los mismos en las empresas, estén protegidos contra eventuales actos de discriminación a consecuencia de una huelga realizada en dichas condiciones, y que pueden constituir sindicatos sin ser víctimas de prácticas antisindicales.

362. El Comité ha reconocido siempre el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales.

363. El derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales que disponen para promover y defender sus intereses profesionales.

364. El Comité ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituye un medio de defensa de sus intereses económicos.

365. El reconocimiento del principio de la libertad sindical a los funcionarios públicos no implica necesariamente el derecho de huelga.

367. En cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (huelga de brazos caídos, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o del centro de trabajo), el Comité consideró que tales limitaciones sólo se justifican en los casos que la huelga dejase de ser pacífica.

368. Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también en la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores.

369. Cuando se reconoce a los trabajadores y a sus organizaciones el derecho de huelga, no debería ejercerse discriminación racial hacia los beneficiarios de ese derecho.

370. Se considera esencial que todos los miembros de los organismos investidos con funciones de conciliación y arbitraje no sólo sean imparciales, sino que sean considerados como tales por los interesados si quieren ganar y conservar su confianza, de la cual depende realmente el éxito de estos procedimientos.

371. El Comité expresó la esperanza de que los gobiernos, deseosos de que las relaciones de trabajo se desarrollen en una atmósfera de confianza mutua, recurran para hacer frente a las consecuencias de la huelga y de los cierres patronales a medidas de derecho común en lugar de medidas excepcionales, que pueden provocar por su propia índole, algunas restricciones a los derechos fundamentales.

372. Las huelgas de carácter puramente político y las huelgas decididas sistemáticamente mucho tiempo antes que las negocia-

ciones se lleven a cabo no caen dentro del ámbito de los principios de libertad sindical.

373. En un caso que la huelga general fue declarada como protesta contra una ordenanza sobre conciliación y arbitraje y que estaba dirigida sin duda alguna contra la política del gobierno, el Comité consideró que sería dudoso que las quejas pudieran desestimarse basándose en que la huelga no era resultado de un conflicto laboral, ya que los sindicatos estaban en conflicto con el gobierno en su calidad de empleador de importancia, como consecuencia de una medida tomada por el mismo en materia de relaciones de trabajo y que en opinión de los sindicatos limitaba el ejercicio de los derechos sindicales.

374. La solución de un conflicto de derecho resultante de una diferencia de interpretación de un texto legal, debería incluir a los tribunales competentes. La prohibición de la huelga en semejante situación no constituye una violación de la libertad sindical.

375. En un caso en que el gobierno había ordenado la realización de una consulta del personal de una empresa afectada por la huelga para decidir si la huelga debía continuar o cesar, habiéndose confiado la organización de la votación a un organismo de carácter permanente e independiente y habiendo gozado los trabajadores de la garantía del voto secreto, el Comité insistió sobre la conveniencia de consultar a las organizaciones representativas a fin de asegurar que el ejercicio del derecho de huelga no sea afectado en la práctica por influencia o presión de las autoridades.

376. El boicot es una forma muy especial de acción que en determinados casos puede afectar a sindicatos cuyos miembros continúan su trabajo y no se hallan directamente implicados en el conflicto con el empleador contra el cual se hace el boicot. En tales circunstancias, la prohibición del boicot no parecería representar necesariamente una violación de los derechos sindicales.

CONDICIONES PREVIAS

377. Las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales.

378. Una legislación que impone la obligación de recurrir a los procedimientos de conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos como una condición previa a la declaración de la huelga no podría considerarse como atentatoria de la libertad sindical.

379. En lo que se refiere a la mayoría exigida por una legislación para la declaración de la huelga legal (dos tercios de los votos de la totalidad de los miembros de la organización o sección), condición que, en ese caso de no ser cumplida, puede acarrear una sanción por parte de las autoridades administrativas, inclusive la disolución del sindicato, el Comité recordó las conclusiones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en el sentido de que la disposición legal aludida constituye una intervención de las autoridades públicas en los asuntos internos de los sindicatos, intervención que tiende a limitar los derechos de estas organizaciones contra lo dispuesto en el Artículo 3 del Convenio.

380. La mayoría absoluta de trabajadores vinculados en una declaración de huelga puede resultar difícil de alcanzar, particularmente en aquellos sindicatos que agrupan a un gran número de afiliados. Esta disposición puede entrañar, pues, un riesgo de limitación importante al derecho de huelga.

381. La obligación de dar un preaviso al empleador o a su organización antes de declarar una huelga puede ser considerada como admisible.

382. La obligación de respetar un determinado quórum y de tomar la decisión de hacer huelga por medio de escrutinio secreto puede considerarse admisible.

383. Un quórum de dos tercios de los miembros podría ser difícil de alcanzar, en particular cuando los sindicatos tienen un gran número de afiliados o cubren un territorio vasto.

384. Subordinar la declaración de huelga al acuerdo de la mayoría de afiliados en las federaciones y confederaciones y la del voto afirmativo de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa pueden constituir una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales.

385. El Comité ha considerado, conforme con los principios de la libertad sindical, que la decisión concerniente a la declaración

de una huelga en las secciones locales de una organización sindical pueda ser adoptada por la asamblea general de las secciones locales, si el motivo de la huelga es de índole local, y que, en las organizaciones sindicales de grado superior, la decisión de la declaración de la huelga puede ser adoptada por el Comité de Dirección de estas organizaciones por mayoría absoluta de votos de todos los miembros del Comité.

386. Refiriéndose a su recomendación según la cual ciertas restricciones al derecho de huelga serían aceptables si van acompañadas de procedimientos de conciliación y arbitraje, el Comité precisó que esta recomendación no concierne a la prohibición absoluta del derecho de huelga, sino la resolución de este derecho en los servicios esenciales o en la función pública, en cuyo caso estableció que deberían estar previstas las garantías apropiadas para proteger los intereses de los trabajadores.

RESTRICCIONES

a) Generales.

387. La imposición por vía legislativa del arbitraje Obligatorio en Sustitución de la huelga como medio de solución de los conflictos de trabajo podría cobijar a los servicios esenciales en el sentido estricto del término (aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población).

388. El derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajos susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado; los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus medios.

389. La exclusión de los asalariados del sector privado del derecho de huelga es incompatible con los principios de la libertad sindical.

b) Temporales.

390. El Comité ha insistido sobre el hecho de que, aun cuando la huelga pueda ser momentáneamente limitada por la ley hasta que se agoten todos los medios existentes de negociación, conciliación y arbitraje, tal limitación debería ir acompañada de procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas.

391. La suspensión del derecho de huelga debería estar limitada en su duración y en su alcance al período de urgencia inmediato.

392. El Comité aceptó como restricción temporal de la huelga las disposiciones que prohíben las huelgas que implican la ruptura de un convenio colectivo.

**EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES,
LA FUNCIÓN PÚBLICA Y ALGUNAS OTRAS EMPRESAS**

393. El Comité admitió que el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, incluso de prohibiciones, cuando se trata de la función pública o de servicios esenciales, en la medida en que la huelga pudiere causar graves perjuicios a la colectividad nacional y a condición de que estas restricciones vayan acompañadas de ciertas garantías compensatorias.

394. El derecho de huelga sólo podría ser objeto de restricciones, incluso prohibido en la función pública, siendo funcionarios públicos aquellos que actúan como órganos del poder público, o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud en toda o parte de la población).

395. No parece apropiado que todas las empresas del Estado sean tratadas sobre la misma base en cuanto a las restricciones al derecho de huelga, sin distinguir en la legislación pertinente entre aquellas que son auténticamente esenciales y las que no lo son.

396. Cuando el derecho de huelga ha sido limitado o suprimido en empresas o servicios considerados esenciales, los trabajadores deben gozar de una protección adecuada, de suerte que se les compensen las restricciones impuestas a su libertad de acción durante los conflictos que puedan surgir en dichas empresas o servicios.

397. En cuanto a la índole de las "garantías apropiadas" en caso de restricción del derecho de huelga en los servicios esenciales y en la función pública, el Comité llegó a la conclusión de que la negativa del derecho de huelga no requería un examen más detenido, después de haber observado que se encontraba acompañada de ciertas garantías destinadas a proteger los intereses de los trabajadores: negativa del derecho de cierre patronal, establecimiento de un procedimiento paritario de conciliación y, cuando la conciliación no logre su finalidad, la creación de un sistema paritario de arbitraje. Por lo que se refiere a las características de dicho sistema, el Comité ha señalado ya que la limitación de la huelga debe ir acompañada por procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas, y en que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente.

398. El hecho de que las facultades presupuestarias estén reservadas a la autoridad legislativa, no debería tener por consecuencia impedir la aplicación de un laudo dictado por el tribunal de arbitraje obligatorio. Ampararse en esta práctica implicaría menoscabar la aplicación efectiva del principio según el cual, cuando se restringen o se prohíben las huelgas de los trabajadores ocupados en servicios esenciales, tal restricción o prohibición deberían ir acompañadas de un mecanismo de conciliación y un procedimiento imparcial de arbitraje cuyos laudos sean en todos los casos obligatorios para ambas partes.

399. En caso de mediación y arbitraje en los conflictos colectivos, lo esencial es que todos los miembros de los órganos encargados de esas funciones no sólo sean estrictamente imparciales, sino que también lo parezcan, tanto a los empleadores como a los trabajadores interesados, para obtener y observar la confianza de ambas partes, de lo cual depende realmente el funcionamiento eficaz del arbitraje, aun cuando sea obligatorio.

DETERMINACIÓN DE LOS SERVICIOS ESENCIALES

400. El principio sobre prohibición de huelgas en los "servicios esenciales" podría quedar desvirtuado si se trata de declarar ilegal una huelga en una o varias empresas que no prestaran un "servicio esencial" en el sentido estricto del término, es decir, los servicios cuya interrupción podrían poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda parte de la población.

401. El Comité recordó que la comisión de Investigación y de Conciliación, en Materia del Libertad Sindical había expresado la opinión de que, incluso en Sectores cuyos servicios fueran tan importantes para la colectividad que se justificara la prohibición de las huelgas, no había que deducir que debieran prohibirse en ellos todos los demás tipos de acción concertada.

402. Respecto a las legislaciones que establecen una lista de servicios gubernativos en los que se prohíbe la huelga, lista que también comprende actividades que no parecerían tener carácter esencial, como por ejemplo, en circunstancias normales, los trabajos portuarios en general, la reparación de aeronaves y todo servicio de transporte, la banca, las actividades agrícolas, la metalurgia, la enseñanza, los establecimientos petroleros, el abastecimiento y la distribución de productos alimentarios, y que puede ser ampliada por el gobierno, el Comité sugirió la conveniencia de estudiar la posibilidad de introducir enmiendas a las legislaciones en el sentido de que si se decidiera prohibir la huelga en determinados casos se limitaran taxativamente a los servicios considerados estrictamente como esenciales.

403. El Comité consideró que no estaba demostrando que la Casa de la Moneda, la Agencia Gráfica del Estado y los monopolios estatales del alcohol, de la sal y el tabaco constituyeran servicios verdaderamente esenciales en el sentido estricto del término.

404. El Comité ha estimado que los trabajadores del sector de la educación no estaban comprometidos en la definición de los servicios esenciales función pública ejerciendo prerrogativas de poder público.

405. La suspensión de los servicios por parte de los de los trabajadores de las instalaciones petrolíferas, si bien posiblemente redunde en la paralización de la producción y tenga consecuencias graves a largo plazo para la economía nacional, no pondría en peligro la vida, la seguridad ni la salud de la persona en toda o parte de la población.

406. El sector de la metalurgia y el conjunto del sector minero no son servicios esenciales en los que se podría prohibir el derecho de los trabajadores a promover y defender sus intereses recurriendo a la huelga.

407. El Comité ha estimado que los transportes no pueden, en general, incluirse en la categoría de los servicios esenciales.

408. Los trabajadores de los transportes metropolitanos no son funcionarios públicos en el sentido expuesto en el Convenio ni realizan una actividad esencial en el sentido estricto del término.

409. En opinión del Comité, el sector hospitalario constituye un servicio esencial.

410. El Comité reconoce que los servicios de abastecimiento de agua constituyen un servicio esencial en el sentido estricto del término.

A MANERA DE EPÍLOGO



EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL POSCONFLICTO

El Hecho que Colombia ingrese a un periodo importante de su historia, como es la de terminar una Guerra que la ha desangrado por más 50 años, a partir de unos acuerdos con la insurgencia, indica que nos entramos a una etapa de Posconflicto que necesariamente deberá ir acompañado en transformaciones en el ámbito socio-económico, político y jurídico que implica ingresar a un nuevo escenario de nuestra sociedad, sin que cargue sobre ella el lastre de la Guerra.

El Estado ha firmado unos acuerdos con las FARC que ponen como centro de la solución del conflicto armado, a las víctimas. Y bueno que así sea, en la medida que para todos los efectos podemos afirmar sin equívocos, que el Derecho a la Asociación Sindical y los Sindicalistas, están en el centro del debate como víctimas que se deben reivindicar en el posconflictos, en razón a que, en su tránsito por esa dolorosa guerra, sufrió los peores atentados contra su existencia, en todas las formas: destrucción de sindicatos, asesinatos y persecución de dirigentes sindicales y sindicalistas, el impulso de una cultura antisindical de parte de Empleadores y el Estado, impunidad en las investigaciones penales y administrativas por violación del Derecho de Asociación Sindical, legislación con contenidos de desconocimiento de los Convenios Internacionales, negación sistemática de la negociación colectiva, con tribunales de arbitramientos cuestionados y una Administración de Justicia Laboral orientada en ocasiones a desconocer los principios esenciales del Derecho Laboral.

Para hacer valer sus derechos como víctimas en el Posconflicto, se deben hacer efectivos los derechos a la verdad, la justicia y la reparación al movimiento de los trabajadores, y por lo tanto, a la no repetición. Es menester, identificar a los responsables y que se esclarezca la verdad sobre todos los atentados al derecho de sindicación en todas sus modalidades. Es la única manera de

colocar al Movimiento Sindical en el centro de la discusión para superar su desconocimiento, la exclusión y la inequidad a que ha sido sometido. Es la oportunidad para que se desarrollen medidas judiciales, sociales y económicas que permitan hacer efectivos todos los derechos vulnerados durante tanto tiempo.

Para que el sindicalismo logre hacer efectiva la reparación colectiva, debe enfrentar importantes retos, los cuales son sintetizados por la Escuela Nacional Sindical, en tres (3) grandes, a saber:

i) Que el enfoque que se adopte sea de Libertad Sindical, es decir, que contemple las afectaciones que la violencia contra el sindicalismo que tienen sus efectos nocivos en sus libertades de Asociación, Negociación y Huelga. ii) Que reivindique las afectaciones sobre los derechos laborales, en tanto, gran parte de las personas victimizadas, lo fueron en razón de sus demandas en este sentido y iii) Que se desarrolle en medio de un ambiente de Dialogo Social permanente con el sindicalismo colombiano.

De lo anterior me permito señalar algunos perjuicios que han sido producto de la acción u omisión del Estado, de los empleadores y de agentes paraestatales:

- a) A nivel de la violencia, se deben agenciar medidas políticas que vayan desde actos de perdón y desagravios a la violencia antisindical, reparando a las víctimas y el reconocimiento de responsabilidades.
- b) A nivel de los atentados contra la Libertad Sindical, se deben restituir las organizaciones destruidas por razones de persecución o despido a sus miembros. Recuperación Plena de la Negociación Colectiva, con la aplicación de los Convenios de la O.I.T. Revocatoria de Acto Legislativo #1 de 2005, que prohibió la firma de beneficios pensionales por medio de Convenciones Colectivas. Reformar los Tribunales de Arbitramentos volviéndolos más creíbles y ajustados a soluciones en los conflictos laborales de intereses.
- c) Que el diálogo social sea el mecanismo de concertación Laboral con vigencia permanente, permitiendo una interlocución válida del Movimiento Sindical, reconocida por el Estado y los empleadores, cuya finalidad consiste en lograr acuerdos

sobre Reformas Laborales que no estén relacionadas con el Modelo Neoliberal vigente y una responsabilidad social hacia un trabajo digno y decente.

Por último, debe señalarse, que ojalá sirva la ocasión para que dentro del Movimiento Sindical se tomen las medidas correctivas internas para superar lesiones producidas por el arraigo de las concepciones ideológico-políticas, que son obvias, pero que no debieran orientar el debate, ellas están obligadas a favorecer un clima de unidad sindical en la diversidad.

BIBLOGRAFÍA



- AFANADOR NUÑEZ, Fernando. *Derecho Colectivo del Trabajo*. U. Externado de Colombia. 1999.
- ALCALA ZAMORA, Luis. *Tratado de Política Laboral y Social*. Buenos Aires, Edición Helista. 1976.
- ALAPE, Arturo. *El Bogotazo, Memorias del Olvido*. Editorial Planeta, 1987.
- ARENAS MONSALVE, Gerardo. *Actualidad Laboral Legis, Número 5, Septiembre-octubre 1984*. Bogotá.
- ARRIAGA ANDRADE, Adan. *La Reforma Laboral 1944*. Revista Derecho Social Número 27, Octubre 15 de 1987.
- BEDOYA BADOYA, María Rocio. *Derecho del Trabajo y Derecho de Asociación. Tensiones entre el modelo Neoliberal y la Constitución Política de 1991*. Instituto de Estudios Políticos. Universidad de Antioquia. 2013.
- BAYLOS GRAU, Antonio. *Diálogo Social y Negociación Colectiva*. Revista de Derecho Social Número 10, Editorial Bomarzo Albacete, 2000.
- BORDA VILLEGAS, Enrique y VALERO RODRIGUEZ, Jorge Humberto. *Sindicalismo Estatal y Negociación Colectiva*. Bogotá Editorial Leyer. 2002
- CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires. Editorial Heliasta. 1979.
- CONTI PARRA, Augusto. *El Fuero Sindical*. Bogotá, Editorial Temis. 1981.
- CONSTAIN, Miguel Antonio. *Jurisprudencia de Trabajo*. Editorial Temis. Bogotá, 1975.

- CARVAJAL SALCEDO, Adalberto y JARAMILLO ULLOA, Hector. *Nuevo Enfoque del Derecho del Trabajo*. Publicaciones Nas, Núcleo de Acción Social. Bogotá 1978.
- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México Editorial Porrúa. 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Buenos Aires. Editorial Depalma. 1973.
- Diccionario de la Lengua Española. Madrid, Espasa-Calpe. 1970.
- DUEÑAS RUIZ, Oscar. *Sindicalismo y Fuero Sindical*. Bogotá. Ediciones Librería El Profesional. 1986.
- DOLLEANS, Eduard. *Historia del Movimiento Obrero*. 3 Tomos Paris Librería Armand Collin. 3ra edición, 1957.
- ERMIDA URIARTE, Oscar. *Sindicatos en Libertad Sindical*. Montevideo. Fundación Cultura Universitaria. Agosto, 1999.
- ESCOBAR URIBE, Ignacio *“Los conflictos Colectivos de Trabajo en Colombia”* Editorial Tamis, Bogotá 1975.
- FERNANDEZ POLO, Junio. *Derecho de los Trabajadores a la participación a la gestión de las empresas*. Derribando obstáculos al derecho laboral. Editorial Buena Semilla. Bogotá, 2006.
- GONZALEZ HERAZO, Edgardo y QUINTERO LION, Josefina. *Leciones de Derecho Colectivo del Trabajo*. Rodríguez Quito Editores. Bogotá, 2005.
- GONZALEZ HERAZO, Edgardo Rafael. *La difícil libertad Sindical y las Relaciones de Conflicto en Colombia*. Ediciones Doctrina y Ley Ltda. Bogotá, 2010.
- GONZALEZ CHARRIS, Guillermo. *Derecho Colectivo del Trabajo*. 2 volúmenes, Cali, Colombia. Biblioteca Banco Popular. 1979.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. *Derecho Colectivo del Trabajo*. XI edición. Editorial Leyes. Bogotá, 2011.

- HERRERA, Bethoven. *El Sindicalismo en el Milenio de la Globalización*. 1ra Edición. Lima, Oficina Internacional del Trabajo. 2001.
- HERRERA FLOREZ, Joaquín. *Hacia una Visión Compleja de los Derechos Humanos*. Editorial Desclée Brouwer. 2000.
- JARAMILLO URIBE, Jaime. *Ensayo de Historia Social*. Ediciones Uniandes. Bogotá, 1994.
- KELSEN, Hans. *Teoría Pura del Derecho*. Eudeba. Buenos Aires, 1970.
- MARX, Karl y ENGELS, Federico. *Manifiesto del Partido Comunista. Obras Escogidas*. Editorial Progreso. Moscú, 1973.
- MONCAYO, Victor Manuel y ROJAS, Fernando. *Luchas obreras y Política Laboral en Colombia*. La Carreta. Medellín, 1978.
- LAFON, Francisco. *Derecho Laboral Colectivo*. 1ra Edición. Ediciones Ciencia y Derecho. Bogotá, 1994.
- O.I.T. *Copilación de los Convenios Vigentes en Colombia*. Imprenta Distrital. Bogotá, 1998.
- O.I.T. *El Trabajo en el Mundo*. Editorial Nueva Sociedad. Caracas, 1990.
- OCHOA MORENO, Benjamín. *Algunas incidencias de la Ley 584/00 y de las Sentencias C-567 y C-797 del 2000 en la negociación Colectiva*. Conferencia Congreso del Derecho del Trabajo. Junio 18 de 2001.
- OSSORIO, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Editorial Eliasta. Buenos Aires, 1981.
- PECAUT, Daniel. *Política y Sindicalismo en Colombia*. La Carreta. Bogotá, 1973.
- REVISTA *Trabajo y Derecho* No. 26 y 45. Asociación de Abogados de Trabajadores. Bogotá.
- REVISTA *Cultura y Trabajo* No. 85/86 y 87/88. Escuela Nacional Sindical. Medellín.

REVISTA *Actualidad Laboral y Seguridad Social*. Septiembre/octubre 2005 y noviembre/diciembre 2006. Editorial Legis.

SILVA ROMERO, Marcel. *Flujo y Reflujo. Reseña Histórica del Derecho Laboral Colectivo Colombiano*. Universidad Nacional o de Colombia, 2da Edición. Bogotá, 2000.

SILVA ROMERO, Marcel. *Métodos y formas de contratación Colectiva frente a nuevas realidades. Derribando obstáculos al derecho laboral*. Editorial Buena Semilla. Bogotá, 2006.

TORRES GIRALDO, Ignacio. *Los inconformes*. Editorial Márgenes Izquierdos. Bogotá, 1974.

TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa S.A. México, 1978.

VILLEGAS ARBELAEZ, Jairo. *Derecho Administrativo Laboral*. 1ra Edición. Rodríguez Quito Editores, Bogotá, 1993.

VILLEGAS ARBELAEZ, Jairo. *Negociación Colectiva y Empleados Públicos*. 4ta Edición. Grupo Editorial Ibáñez. Bogotá, Mayo 24 de 2002.



JUNIO AURELIO FERNÁNDEZ POLO

Abogado y profesor universitario en la cátedra del Derecho Laboral y Seguridad Social en la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco y la Fundación Antonio de Arévalo - TECNAR, como Profesor Asociado. Además, ha sido Profesor de la Universidad de Cartagena, de la Universidad San Buenaventura, en la Corporación Educativa del Norte (Corponorte), siempre en el Área de Derecho Laboral. Tiene Especialidad en Administración Pública de la Universidad Antonio Nariño y Maestría de la Universidad Católica de Louvain la Neuve (Bélgica) en "Desarrollo de Países". Abogado litigante, exclusivamente en Derecho Laboral. Conjuez del Tribunal Superior de Cartagena - Sala Laboral. Es Árbitro de Tribunales de Arbitramento Obligatorios.