

**APORTES JURÍDICOS A LA ACTIVIDAD SINDICAL EN MATERIA DE  
PROTECCIÓN A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN: UNA PRÁCTICA JURÍDICO  
SOCIAL EN LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES –C.U.T.  
SUBDIRECTIVA SANTANDER**

**ALEXIS FERLEY DUARTE RIOS**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA**

**2016**

**APORTES JURÍDICOS A LA ACTIVIDAD SINDICAL EN MATERIA DE PROTECCIÓN A  
LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN: UNA PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL EN LA  
CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES –C.U.T. SUBDIRECTIVA  
SANTANDER**

**ALEXIS FERLEY DUARTE RIOS**

**PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADO**

**DIRECTORA:**

**JACKELINE GRANADOS**

**ABOGADA**

**TUTORA:**

**MARELY CELY SILVA**

**ABOGADA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS**

**ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**BUCARAMANGA**

**2016**

## **Dedicatoria y agradecimientos:**

*“El obrero tiene más necesidad de respeto que de pan” K. Marx*

A mis padres, Cecilia Ríos y Josué Duarte (Q.E.P.D.)

Al legado de Leonardo Posada –parlamentario y sindicalista de la Unión Patriótica Santander-

Un agradecimiento a todos quienes aportaron en la educación humanista recibida en esta escuela, especialmente a los profesores: Dr. Ramiro Pinzón, Israel Vargas, Manuel José Acebedo Afanador, Leonardo Jaimes, a mi director de escuela Javier Alejandro Acevedo, a mi compañera y mentora Laura Reyes, sin la cual no sería posible la entrega del presente trabajo.

A mi directora Jackeline Granados y a mi tutora Marlene Pinto, por su dedicación, sus significativas orientaciones durante el desarrollo de la práctica y a todos los integrantes de la Central Unitaria de Trabajadores, por todos los conocimientos adquiridos, principalmente a su presidente Wilson Ferrer Díaz, y a doña Tere' por su delicioso café.

## RESUMEN

**TÍTULO:** APORTES JURÍDICOS A LA ACTIVIDAD SINDICAL EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN: UNA PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL EN LA CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES –C.U.T. SUBDIRECTIVA SANTANDER.

**Autor:** ALEXIS FERLEY DUARTE RIOS<sup>12</sup>

**Palabras clave:** Trabajo, Sindicalismo, Derechos fundamentales, derecho de asociación, dignidad humana.

La práctica jurídico social se realizó mediante el convenio entre Escuela Nacional Sindical ENS, quien tiene presencia en la ciudad mediante el Centro de Atención Laboral, el cual es una dependencia de dos confederaciones sindicales, por lo cual se asignó labores en una de ellas: la Central Unitaria de Trabajadores –CUT- subdirectiva Santander; ahora bien el fin de la presente práctica fue promover el acceso a la justicia, por lo tanto fue necesario conocer los conflictos obrero patronales existentes dentro del territorio que cubre la subdirectiva regional, para de esta manera identificar las principales formas en que se vulnera el derecho de asociación sindical, de esta información se creó una cartilla sindical complementaria a las ya existentes, promoviendo el conocimiento de las acciones constitucionales para la protección de los derechos humanos, así mismo la función de inspección laboral administrativa del ministerio del trabajo, en el mismo sentido el reconocimiento de la huelga como una vía de hecho valida promoviendo el reconocimiento como un cuerpo social con ejercicio político en búsqueda de la unidad obrera por la dignidad humana.

Además de brindar asesoramiento jurídico a cada uno de los sindicalistas para el restablecimiento de su derecho de sindicación además de generar sugerir a la junta directiva las acciones pertinentes en cada caso donde se vieran vulnerados o amenazados los derechos de los sindicatos miembros.

---

<sup>1</sup> Trabajo de grado en la modalidad de práctica jurídico social

<sup>2</sup> Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho. Directora: Jackeline Granados, Abogada.

## ABSTRACT

**TITLE:** LEGAL union activity PROTECTING FREEDOM OF ASSOCIATION  
**CONTRIBUTIONS:** A LEGAL PRACTICE IN SOCIAL WORKERS 'CENTRAL ORGANISATION -C.U.T. Santander executive

**AUTHOR:** ALEXIS FERLEY DUARTE RIOS<sup>34</sup>

**KEYWORDS:** Work, Labor, Fundamental rights, right of association and human dignity.

The social legal practice was performed by agreement between Sindical ENS National School, who has a presence in the city by the Center for Labor Care, which is a unit of two trade union confederations, by which tasks are assigned to one of them: United Workers - CUT- subdirective Santander; But the purpose of this practice was to promote access to justice, therefore it was necessary to know the existing employer-employee conflicts within the territory covered by the regional subcommittee, to thereby identify the main ways in which the law is violated of association, of this information a complementary union primer to existing be created, promoting awareness of constitutional actions for the protection of human rights, also the function of administrative labor inspection labor ministry, in the same direction recognition of the strike as a way of promoting recognition validates fact as a social body with political exercise in search of the working unit for human dignity.

In addition to providing legal advice to each of the union for the restoration of their right to organize and generate the board suggest appropriate action in each case where they saw violated or threatened the rights of member unions.

---

<sup>3</sup> Undergraduate Project in the modality of Social Practice.

<sup>4</sup> Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Sciences. Director: Jackeline Granados, Abogada.

## TABLA DE CONTENIDO

|  |         |
|--|---------|
| <b>1. Introducción</b> .....   | Pág. 6  |
| 1.2. Planteamiento del problema.....                                   | Pág. 11 |
| 1.3. Alcance del trabajo .....   | Pág. 12 |
| 1.4. Objetivos.....  | Pág. 13 |
| 1.4.1. Objetivo general.....   | Pág. 13 |
| 1.4.2. Objetivos específicos.....                                      | Pág. 13 |
| 1.5 Metodología.....   | Pág.13  |
| <b>2. Información de la organización</b> .....                         | Pág. 16 |
| 2.1. Descripción de la organización.....                               | Pág. 16 |
| 2.1.2 Breve reseña histórica .....                                     | Pág. 16 |
| 2.1.3 Estructura interna.....  | Pág. 19 |
| <b>3. Marcos de referencia</b> .....                                   | Pág. 22 |
| 3.1. Marco antecedentes jurídicos.....                                 | Pág. 22 |
| 3.1.2.1 Antecedentes jurídicos de derecho comparado.....               | Pág.23  |
| 3.1.2.2. En el orden internacional aprobados por el Estado.....        | Pág.24  |
| 3.1.2.3. Antecedentes relevantes en el orden constitucional.....       | Pág.25  |
| 3.1.2.4. Contexto histórico y antecedentes del código laboral.....     | Pág.26  |
| 3.2. Marco teórico.....  | Pág. 27 |
| 3.3. Marco conceptual.....   | Pág. 29 |
| <b>4. Cronograma</b> .....   | Pág. 32 |
| <b>5. Etapa I: Conocimiento y diagnóstico de la situación</b> .....    | Pág. 33 |
| <b>6. Etapa II: Documentar situaciones de carácter colectivo</b> ..... | Pág. 39 |
| <b>7. Etapa III: Crear una cartilla sindical</b> .....                 | Pág. 49 |
| <b>8. Conclusiones</b> .....   | Pág.53  |
| <b>9. Bibliografía</b> .....   | Pág. 54 |

## **LISTA DE ANEXOS**

**NOTA:** El presente anexo se encuentra dentro del CD-ROM, en la carpeta anexos.

**ANEXO A:** Cartilla sindical.

## **1. INTRODUCCIÓN**

La presente práctica jurídico social se plantea la defensa del derecho a asociación sindical, mediante la atención de las situaciones jurídico-laborales de carácter colectivo, de los sindicatos confederados en la Central Unitaria de Trabajadores C.U.T. Santander, prestando asesoría jurídica durante el periodo de la práctica, así como conocer los conflictos laborales colectivos para identificar las principales acciones vulneradoras de la actividad sindical, a fin de generar una cartilla sindical que informe a los sindicalistas afiliados sobre estas prácticas antisindicales y cuáles son los mecanismos más efectivos en la búsqueda de una solución a los conflictos laborales.

En ese sentido, el desarrollo de la práctica jurídica social se presenta mediante tres fases: la primera fue el conocimiento a conflictos de carácter colectivo existentes mediante la cual se buscaba identificar las situaciones que atentan al derecho de asociación, la segunda se da mediante la atención a situaciones jurídico laborales de naturaleza colectiva prestándole asesoría jurídica a los sindicatos afiliados, del cumplimiento de los anteriores objetivos se realizó un aporte académico al contenido de la cartilla sindical, la cual en una tercera fase se creó para informar los hechos que afectan el ejercicio del derecho de asociación además de orientar cuales son los mecanismos para la protección de este derecho en cada situación en concreto.

## 1.2 Planteamiento del problema.

La actividad sindical en el periodo comprendido por los años 1986 a 2011 fue fuertemente golpeada por la violencia generalizada contra sus asociados, a razón de esto el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en su informe sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados 1984 – 2011, nos plantea de entrada la grave situación del departamento donde “después de Antioquia siguen Santander, Valle, Magdalena y Cesar.”<sup>5</sup> Encontrando a Santander dentro del rango de los 101 a 300 asesinatos de sindicalistas en las cifras de la ENS<sup>6</sup>, en el análisis territorial comparativo, municipal “cubre municipios afectados de varios departamentos: Barrancabermeja y Puerto Wilches (Santander)”<sup>7</sup>; esta realidad solo es entendible teniendo en cuenta tres contextos: por el primero tenemos la *relación de la actividad sindical con la política*, el segundo es *la relación de la actividad sindical y la política con la violencia*, en último contexto la *mirada de los colombianos respecto al sindicalismo y lo sindical*, esta última fuertemente cargada con el prototipo del *sindicalista guerrillero*, difundido por el discurso oficial y los medios de comunicación<sup>8</sup>.

En la actualidad se han incorporado nuevas herramientas complementarias a la violencia, para desincentivar y perseguir a la población sindicalmente activa, con motivo del primero de mayo, la escuela nacional sindical generó un informe<sup>9</sup> que llamó la atención de las cifras oficiales, para el tema en concreto las negociaciones colectivas se encuentran instauradas

---

<sup>5</sup>Programa para las Naciones Unidas y el desarrollo PNUD. Informe sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados 1984-2011. Bogotá, 2011, pág. 19

<sup>6</sup>Ibídem, pág. 17, gráfico 2.

<sup>7</sup>Ibídem, pág. 18.

<sup>8</sup> Ibídem, pág. 35

<sup>9</sup> Escuela Nacional Sindical ENS, 29 de abril de 2015, <http://www.colectivo-deabogados.org/noticias/noticias-nacionales/article/situación-laboral-y-sindical-de>

a fecha de corte 2014, cincuenta (50) querellas ante el ministerio de trabajo por uso ilegal de pactos colectivos, la nueva estrategia para diezmar la incorporación a sindicatos. Al respecto la corte constitucional se pronunció mediante sentencia de la magistrada ponente Martha Victoria Sachica con radicado T-069 del 18 de febrero de 2015, la cual determinó vulnera los derechos fundamentales de asociación sindical e igualdad, estas mediante el modo de pactos colectivos, mejoran las condiciones de los trabajadores, pero la corte rechaza su uso con fines discriminatorios con quienes se encuentran sindicalizados, para dar garantía a los derechos laborales de los trabajadores la corte aplicó efectos *inter comunis*, lo que implicó que se aplicarán sus beneficios a todos los trabajadores de la compañía; así bien, está, la herramienta contra el sindicalismo en el siglo XXI, es una práctica que atenta contra la igualdad de los trabajadores en ejercicio de la actividad sindical.

Por esta realidad, se plantea la necesidad de diagnosticar que acciones, tendientes a afectar el efectivo goce del derecho de asociación sindical, actualmente se vienen ejecutando contra los sindicatos dentro del radio de acción de la Central Unitaria de Trabajadores C.U.T. Santander, para así promover la formación sindical en mecanismos de protección de derechos sindicales, enfocándonos en las posibles soluciones para estas principales acciones que vulneran el derecho de asociación.

### **1.3 Alcance del trabajo:**

Se pretende mediante el presente proyecto de práctica Jurídico Social, la atención, trámite y acompañamiento a los conflictos laborales de los asociados a la Central Unitaria de Trabajadores CUT, regional Santander, además de generar un diagnóstico regional de los principales conflictos laborales asociados al ejercicio de la actividad sindical como desarrollo de un derecho fundamental.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 Objetivo general**

Promover el acceso a la justicia en la defensa de los derechos laborales de los empleados sindicalizados, adscritos a la Central Unitaria de Trabajadores, CUT seccional Santander, mediante desarrollo de una práctica jurídico social.

### **1.4.2 objetivos específicos:**

- Conocer las situaciones jurídico-laborales de naturaleza colectiva que se encuentren presentes con Sindicatos afiliados a la CUT regional Santander, para identificar las principales acciones vulneradoras del derecho de sindicación.
- Atender situaciones jurídico-laborales de carácter colectivo, de afiliados a la CUT Regional Santander, que acudan a ésta, para prestar asesoría, así como asistencia en los casos permitidos por la ley para su representación, si así se requiere.
- Crear una cartilla sindical para informar a los sindicalistas cuales son los principales hechos vulneradores del derecho de asociación y sus mecanismos de protección.

### **1.5 Metodología:**

Para la presente práctica se propone por parte del tutor asignado en la organización, la aplicación del litigio estratégico, como metodología de aplicación de la práctica jurídica social; para esto es necesario dar un concepto del litigio estratégico, para lo cual, he tomado como referencia el artículo: *“El concepto de litigio estratégico en américa*

*latina*<sup>10</sup>, de las estudiantes de doctorado en Derecho de la Universidad del Rosario, Ana Coral, Beatriz Londoño y Lina Muñoz.

En el artículo en mención, las autoras plantean la existencia de diversos conceptos de litigio estratégico, estos se diferencian en su *objeto y herramientas jurídicas*, para los conceptos basados en la defensa judicial, tienen por objeto el acceso a la justicia, interés público y defensa de derechos humanos, mientras utilizan únicamente herramientas jurídicas; mientras los conceptos centrados en los resultados de alto impacto, tienen por objeto la generación de cambios estructurales, y usan herramientas políticas, jurídicas, sociales, entre otras, buscando en tal medida la “*promoción de cambio social mediante la adopción de políticas públicas en la materia*”.<sup>11</sup>

Ahora bien, hecha la distinción conceptual del litigio estratégico, sus fines y sus medios o herramientas, la práctica jurídica social, debe organizarse teniendo en cuenta la diferencia existente entre una acción de proyección social y el litigio estratégico como metodología de promover la aplicación efectiva de derechos humanos; en primer lugar; “el litigio estratégico, es una acción de proyección social, pero no toda acción de proyección social es litigio estratégico”<sup>12</sup>, puesto que el litigio estratégico busca seleccionar casos de alto impacto público, incidir en los debates y formula propuestas de modificación normativa, etc. En oposición a esto, las meras *acciones de proyección social* por sí solas constituyen una estrategia de grupos de movilización social para lograr cohesión, visibilidad e incidencia debido a necesidades insatisfechas”<sup>13</sup>. En segundo lugar, “aunque las acciones con proyección social llegan a tener un alto impacto social, generalmente no se valen de estrategias jurídicas”<sup>14</sup>.

---

<sup>10</sup>CORAL DIAZ, Ana y otros. El concepto de litigio estratégico en América Latina: Universidad del Rosario de Colombia, 2010.

<sup>11</sup> Pág. 53, *Ibíd.*

<sup>12</sup> Pág. 54, *Ibíd.*

<sup>13</sup> Pág. 54, *Ibíd.*

<sup>14</sup> Pág. 55, *Ibíd.*

Por estas razones, se debe dar un enfoque basado en el concepto centrado en la defensa judicial de los derechos humanos, por cuanto el objetivo de una práctica jurídico social, es el acceso a la justicia y la defensa de los derechos, en este caso de los derechos de segunda generación o derechos económicos sociales y culturales, y para la aplicación plena de los derechos de los trabajadores, ejerciendo principal relevancia a el cumplimiento de los principios rectores del derecho laboral, como son: “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”<sup>15</sup>, para lo cual me enfocaré en el uso de herramientas jurídicas, de tipo administrativo, constitucional: en casos que los derechos fundamentales al trabajo, vida digna o seguridad social resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad, conciliación de los derechos inciertos y discutibles, y de tipo jurisdiccional, cuando sea necesario.

## **2. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN**

### **2.1. Descripción de la organización**

---

<sup>15</sup> Artículo 53. COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política Colombiana (4 de Julio de 1991). En: Gaceta Constitucional. 4 de Julio, 1991. Nro. 114

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

La CUT es una organización de trabajadores que agrupa a quienes laboran bajo formas diversas de relación laboral y a aquellos cuya fuente de subsistencia sea el trabajo.

### **2.1.2 breve reseña histórica<sup>16</sup>:**

Con la realización del Congreso Constitutivo de la Central Unitaria de trabajadores, los 40 años de la división en que se había mantenido el movimiento sindical han iniciado su agonía.

Ha sido 1986 el año de la unidad de los trabajadores y el pueblo colombiano. Más del 80% del sindicalismo del país ha dado el paso definitivo para hacer realidad el anhelo de la centralización organizativa. Diversos sectores, que representan las más variadas corrientes ideológicas, superando viejos y esquemáticos sectarismos, después de un intenso y agitado proceso de discusión, decidieron concurrir al congreso de unidad sindical que ha dado luz a la más poderosa central de trabajadores colombianos, que sin duda alguna cambiará el rumbo de sus luchas augurando un futuro promisorio para la defensa de sus derechos actuales y la conquista de mejores condiciones de vida y de trabajo.

La CUT es un hecho trascendencia histórica para el sindicalismo y para el país; expresa la síntesis del largo, dispendioso y complejo proceso de unidad de los trabajadores colombianos. Por lo tanto, debe registrarse como la más valiosa conquista de la clase obrera en las últimas décadas.

Con esta breve reseña de la etapa final del proceso de la Central Unitaria, queremos registrar para la historia el más importante acontecimiento del sindicalismo en 1986.

---

<sup>16</sup> Véase: <http://cut.org.co/breve-resena-historica-de-la-constitucion-de-la-cut/> publicado: 23 de Julio de 2011. Consultado el 10 de Marzo de 2016.

El 14 de febrero, por convocatoria de FECODE, concurren la CSTC y casi todos los sindicatos y las federaciones que no estaban afiliados a ninguna central, a un seminario cuya conclusión fue la conformación de una Coordinadora Nacional de Unidad Sindical, para trabajar por la centralización de los sectores sindicales que en unidad de acción venían realizando importantes jornadas de movilización; propiciar el acercamiento de todas las fuerzas sindicales interesadas en la unidad e impulsar, apoyar y participar en las acciones que se desarrollaran contra el imperialismo y el Fondo Monetario internacional, contra el flagelo de la deuda externa y el sostenimiento del país por parte del gobierno y la oligarquía a los dictámenes de la banca internacional.

Sin embargo, esta propuesta de unidad fue acogida en un principio por el sindicalismo tradicionalmente dirigido por la izquierda y trascendió muy limitadamente a otros sectores.

### **La crisis del F.S.D.**

Las centrales UTC, CTC y CGT, que habían conformado el llamado Frente Sindical Democrático durante el gobierno del doctor Belisario Betancur, además de postrarse frente a las políticas gubernamentales y patronales y de propiciar la dispersión y el inmovilismo de los sindicatos que representaban, venían viviendo sus respectivas crisis internas.

Las crisis de la UTC y la CTC salieron a flote en sus respectivos plenos, realizados en la ciudad de Cali a finales del mes de junio. De la UTC se desprendieron 15 federaciones y 14 sindicatos nacionales y regionales; los dirigentes de estas organizaciones integraron un comando de Unidad Sindical y propusieron la conformación de una Central Unitaria, democrática y pluralista.

Las causas de las crisis que condujo a la división de las centrales tradicionales, como quedó demostrado, no fueron simples fricciones de tipo burocrático en la lucha por la dirección de estas centrales, fueron razones muy profundas y poderosas las que llevaron a dirigentes históricos y sectores fundamentales separarse de las centrales que ellos habían construido durante varios lustros.

Asumieron una valerosa posición crítica frente a la total dependencia económica y política de las centrales con relación al instituto americano para el desarrollo del sindicalismo libre, organismo financiado por el Departamento de Estado de los EE.UU. denunciaron la actitud entreguista de los dirigentes que se atrevieron a proponer que fueran aceptadas las políticas de ajustes, que pretenden imponer el FMI a nuestro pueblo.

Pusieron al descubierto la corrupción moral, la malversación y el saqueo de los fondos de las centrales, el chantaje, la claudicación en la negociación de pliegos, los vínculos con el narcotráfico y los propósitos de desarticular y mantener desmovilizados sus sindicatos y federaciones, como la práctica permanente de los “principales dirigentes” que hoy continúan al frente de los residuos de UTC y CTC.

Finalmente se retiraron convocando al movimiento sindical a retornar la lucha por la defensa de los intereses de los ríos y contra la voracidad de las empresas trasnacionales, las cuales además de explotar a los trabajadores se dedican al saqueo de nuestros recursos naturales. De la misma manera se comprometieron con la lucha por la paz, la justicia social, la democracia y la plena soberanía nacional y con el impulso de un auténtico sindicalismo democrático de masas, que convierta al movimiento sindical en una poderosa fuerza social, económica y política que influya de manera determinante en las grandes decisiones del país.

### **El compromiso histórico y las tareas hacia el congreso**

Como una consecuencia lógica de los realineamientos organizativos y de la búsqueda de solución a la crisis mediante una reorientación de las amplias mayorías del movimiento sindical, se hicieron los contactos y las reuniones entre la Coordinadora de Unidad Sindical y los representantes de las organizaciones que se desprendieron de UTC y CTC. Luego de establecer la identidad con los objetivos propuestos, el 18 de agosto se firmó en Bogotá la declaración conocida como el “solemne compromiso histórico por la unidad de los trabajadores”, en la cual se anunció la decisión de trabajar “en el noble propósito de construir una Central sindical unitaria, clasista, democrática y progresista”; se conformó el comando nacional pro-central Unitaria, se acordó la realización de la multitudinaria marcha sobre Bogotá el 26 de septiembre, que selló el arrollador y entusiasta respaldo brindado por

los trabajadores a esta iniciativa. Se acordó como fecha para realizar el Congreso en Bogotá, del 15 al 17 de noviembre, al cual podrían concurrir los sindicatos y federaciones que en asambleas y congresos adhirieran a la convocatoria y decidieran participar en el Congreso Constitutivo de la CUT.

Se desató así una intensa actividad de foros, conferencias, encuentros, asambleas y congresos en los cuales los sindicatos y las federaciones debatieron sobre la unidad, se desafiliaron de la UTC, o de la CTC o de la CSCT que había anunciado su decisión de disolverse para entrar en el proceso de la CUT. De otra parte, los enemigos del proyecto unitario desataron una ¿furiosa campaña de macartismo, señalamiento y tergiversación para desvirtuar e impedir la realización del congreso?

El 15 de noviembre se hicieron presentes en el Club de Empleados Oficiales de Bogotá, 1.800 delegados en representación de 45 federaciones, y cerca de 600 sindicatos, quienes después de tres días de intenso trabajo y de un amplio y democrático debate, aprobaron la declaración de principios, la plataforma de lucha, los estatutos y eligieron el Comité Ejecutivo, dando así nacimiento a la más poderosa central sindical de los trabajadores colombianos.

### **2.1.3 Estructura<sup>17</sup>:**

La CUT estará integrada por organizaciones sindicales de rama y primer grado establecidas legalmente en la República de Colombia y que acepten cumplirlos estatutos.

Las organizaciones sindicales y trabajadores afiliados a la Central se organizarán en los siguientes Sindicatos de Rama:

1. Sindicato de Trabajadores de la Educación.
2. Sindicato de Trabajadores de la Salud y la Seguridad Social.
3. Sindicato de Trabajadores de la Administración Pública.
4. Sindicato de Trabajadores de la Industria Agropecuaria.

---

<sup>17</sup> Artículos 7-10. CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES. CUT. Estatutos de la organización aprobados en plenaria del III congreso extraordinario nacional, Bogotá, Colombia, 2015. Disponible en:: <http://cut.org.co/estatutos/>

5. Sindicato de Trabajadores del Sector Financiero y Seguros.
6. Sindicato de Trabajadores del Sector de Comercio, Hoteles y Lugares de Esparcimiento.
7. Sindicato de Trabajadores de los Servicios Públicos Domiciliarios.
8. Sindicato de Trabajadores del Transporte.
9. Sindicato de Trabajadores de la Industria Manufacturera.
10. Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Bebidas.
11. Sindicato de Trabajadores del Sector Minero - Energético.
12. Sindicato de Trabajadores de Producción de Cemento y Actividades de Construcción.
13. Sindicato de Trabajadores de Otras Actividades Industriales.
14. Sindicato de Trabajadores de la Informalidad y de Servicios Personales y Domésticos.
15. Asociación de Trabajadores y Profesionales Independientes.
16. Asociación Nacional de Pensionados.
17. Sindicato del personal de seguridad, servicios de vigilancia y actividades afines.
18. Sindicato de Trabajadores de los Organismos de Justicia.
19. Sindicato de Trabajadores de los Organismos de Control.

PARÁGRAFO 1: La forma organizativa que se impulsa es la de una Central de personas trabajadoras constituida por los sindicatos por rama económica que mediante un proceso gradual y continuo se lograrán conformar, superando el grado de dispersión y debilidad de los sindicatos de base. Las federaciones ya existentes en la CUT se mantendrán hasta culminar los procesos de conversión a grandes sindicatos de rama económica.

PARÁGRAFO 2: En aquellos espacios y escenarios en que se adelante negociación sectorial y/o decidan asuntos propios de cada sector constituido, la respectiva organización elegirá sus voceros al seno de la misma, sin que ello excluya a la Central de su legítima representación y coordinación en los diferentes procesos

PARÁGRAFO TRANSITORIO. En los sectores que no han avanzado en la unidad orgánica, el Comité Ejecutivo definirá en un proceso de discusión política continuo la ruta para construir en proyección hacia el sindicato por rama, facilitando las decisiones políticas y administrativas propias y de cada sector mediante la constitución de una coordinación sectorial de unidad.

**De los Comités Sindicales.** Los sindicatos de rama, conformarán comités sindicales en los lugares de trabajo donde tengan afiliados. Su composición y forma de operación, será reglamentada por el Comité Ejecutivo Nacional.

**De las subdirectivas:** La Central Unitaria de Trabajadores establecerá Subdirectivas Departamentales y regionales que tendrán como sede la respectiva capital o la ciudad que determinen las organizaciones sindicales afiliadas, y funcionarán de acuerdo con los reglamentos señalados en estos Estatutos.

### **3. MARCOS DE REFERENCIA**

### 3.1. Marco de antecedentes jurídicos:

El ordenamiento jurídico colombiano se encuentra especialmente influenciado por diferentes aparatos ideológicos -como el caso de la religión-, estructurales -como la economía-, e incluso por relaciones de poder con otros Estados; es por esto que, en abril de 1905, se promulga la primer Ley de contenido laboral, encargada de legalizar la tradición religiosa de la figura del *descanso dominical*<sup>18</sup>, al ser un rasgo cultural ampliamente difundido entre los cristianos. Más adelante, para noviembre del año 1915, se carga al empleador con la responsabilidad de los gastos producidos por los *accidentes laborales*<sup>19</sup>, como una nueva categoría jurídica, pero no se produce el reconocimiento de las enfermedades laborales.

Posteriormente, para 1923, se crea el primer proyecto de institución con carácter estatal, la *Comisión de Asuntos Sociales de Colombia*<sup>20</sup>, la cual según artículo segundo de la ley 83 de 1923 “*encargaba del estudio de todas las cuestiones que se relacionaban con los conflictos que puedan presentarse entre los trabajadores y los capitalistas, por razón del salario; de los seguros individuales y colectivos, de las habitaciones para obreros; de la aplicación de las leyes sobre higiene y salubridad en las fábricas y empresas industriales y mercantiles; de los accidentes del trabajo; del trabajo de las mujeres y niños; de la educación cívica de las clases proletarias, de los jornales mínimos; de las instrucción técnica; de la lucha contra la vagancia, el alcoholismo, la sífilis, la tuberculosis, y demás enfermedades que amenazan principalmente al proletariado*”. Al siguiente año, el Estado colombiano decide prohibir el trabajo a menores de 14 años; en 1926, se crea un día de

---

<sup>18</sup> AVELLA GÓMEZ, Mauricio. Las instituciones laborales en Colombia. Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. En: Revista Borradores de economía N. 613, (recuadro 4, Oficina Internacional del Trabajo), Bogotá, 2010, p. 24. Disponible en: <http://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra613.pdf>, consultado el 17 de diciembre de 2015.

<sup>19</sup>Ibíd., p. 24.

<sup>20</sup>Ibíd., p. 23.

descanso por cada 6 laborados, y en consecuencia se daría inicio en 1928 a la creación de un Código, mediante la Oficina General del Trabajo en Colombia<sup>21</sup>.

### 3.1.1 Antecedentes jurídicos de derecho comparado (1915-1930):

Aunque con los logros anteriormente mencionado se da inicio a importantes instituciones del Derecho Laboral, al realizar una comparación con el resto de países de América Latina, se logra demostrar que no hubo cambios de mayor profundidad, como los que, en dicho contexto histórico se estaban presentando en los demás Estados del cono sur. Al respecto cabe mencionar que: no hubo definición en materia de salario mínimo<sup>22</sup>, ni de jornada laboral<sup>23</sup>, mediación estatal<sup>24</sup>, y el seguro de enfermedad – como sí se reguló en Chile, adoptado desde 1924<sup>25</sup>-, y tampoco se reguló sobre programas de obtención de vivienda para los obreros, a diferencia de Argentina (1915) y Chile (1906)<sup>26</sup>.

Ahora bien, el anterior análisis si bien da muestras de las carencias institucionales en materia de protección del trabajador, es muy simplista porque para el mismo momento de la historia, en la Rusia bolchevique la asamblea nacional constituyente ratificaba el 25 de enero de 1928 la *declaración de los derechos del pueblo trabajador y explotado*, la cual declaró: “*patrimonio de todo el pueblo trabajador toda la tierra, con todos los edificios, el ganado de labor, los aperos de labranza y demás accesorios agrícolas*”<sup>27</sup> y además determino que “*las fábricas, minas, ferrocarriles y demás medios de producción y de transporte pasen por entero a ser propiedad del Estado obrero y campesino*”, estando el

---

<sup>21</sup> *Ibidem.*, p. 24.

<sup>22</sup> *Ibidem.*, p. 23.

<sup>23</sup> *Ibidem.*, p. 23.

<sup>24</sup> *Ibidem.*, p. 24.

<sup>25</sup> *Ibidem.*, p. 25.

<sup>26</sup> *Ibidem.*, p. 25.

<sup>27</sup> LENIN, *La democracia socialista soviética*. URSS, Moscú 1979, ed. Progreso. 34 p.

Estado Colombiano distante de tan profundos cambios en el reconocimiento del reconocimiento de derechos a los trabajadores.

### **3.1.2. Antecedentes en el orden internacional aprobados por el Estado Colombiano:**

Sí bien “la OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial”<sup>28</sup>, sólo hasta el 16 de noviembre de 1948 se creó el primer Convenio internacional sobre libertad sindical<sup>29</sup>, como consecuencia de la correlación de fuerzas en medio del inicio de la guerra fría, pero fue sólo hasta 1976 que el Estado colombiano ratifica tal convenio, junto con el convenio C098 de 1949<sup>30</sup>, que abordó la negociación colectiva como una herramienta de solución de conflictos de interés entre empleados y empleadores.

### **3.1.3. Antecedentes jurídicos relevantes en el orden Constitucional**

---

<sup>28</sup>Véase: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>, Consultado el 17 de diciembre de 2015.

<sup>29</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. OIT. Convenio C087 de 1948. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, San Francisco, EE.UU, 1948. Disponible en: Convenio. Consultada en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO)

<sup>30</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. OIT. Convenio C098 de 1949 o Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, Ginebra, Suiza. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO).

Ahora bien, en materia constitucional, se plasmó el derecho de asociación en la Constitución Política de 1886 en el artículo 44, mediante el cual se dispone que: *“Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas.”*; no obstante, es necesario aclarar el talante autoritario de esta Constitución, pues para el ejercicio del derecho de asociación también llevó al orden constitucional la represión en su artículo 46, que señala que: *“Toda parte del pueblo puede reunirse o congregarse pacíficamente. La autoridad podrá disolver toda reunión que degenerare en asonada o tumulto, o que obstruya las vías públicas.”*.

Visto lo anterior, es pertinente indicar que, en la actual Constitución Política de 1991, se consagró la negociación colectiva en relaciones laborales en el artículo 55, y el derecho a la huelga en el 56, llevando a orden constitucional la institución más importante del Derecho Laboral colectivo, como lo es la negociación colectiva de las condiciones laborales y los elementos del contrato laboral.

De esta manera, el nuevo esquema constitucional genera aportes importantes en cuanto al Derecho Laboral Colectivo, toda vez que la constitución política colombiana, prevé como fundamental el derecho de asociación, y por tanto son susceptibles de ser tuteladas todas las demás que lleven a la vulneración de este derecho; además eleva a rango constitucional las convenciones internacionales mediante el artículo 93, el cual establece: *“Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”*, de esta manera da aplicabilidad a los convenios de la OIT ratificados, entre estos los anteriormente mencionados: Convenio C087 de 1948: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y C098 de 1949: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, Ginebra, Suiza.

### 3.1.4. Contexto histórico y antecedentes jurídicos del código laboral

Así las cosas, el proceso de creación de las instituciones jurídicas de Derecho Laboral en Colombia, da como resultado nuestro vigente Código Sustantivo del Trabajo, el cual se enmarca en un contexto político distinto al anteriormente mencionado.

Recapitulando, hasta el momento se ha hecho referencia a contextos internacionales relevantes como la gran depresión y la legislación laboral en los países de América Latina, y en segundo orden a la creación y adopción de convenios internacionales en materia de Derecho Laboral sindical en el periodo de la guerra fría. Por su parte, para el periodo de codificación, primero se publican los decretos 1239 y 1259 del año 1948, donde el gobierno de Mariano Ospina Pérez declaró todo el territorio nacional en estado de sitio, y posteriormente se expide el Decreto Ley 2158 de 1948, donde en su artículo 153 se autoriza al gobierno para organizar una comisión que codifique las disposiciones sustantivas en materia laboral o formular un proyecto de Código en la misma materia.

Para el siguiente año, en 1949, se expidió el Decreto 3518, con el mismo fin de declarar el estado de sitio en todo el territorio nacional, y, bajo estas facultades, se expiden los dos decretos que hoy componen el Código Sustantivo de Trabajo (Ley 141 de 1961), los cuales son: el decreto 2663 de 1950, junto al decreto 3747 del mismo año, en cuanto al primero se reconoce el derecho, se reconoce el derecho de asociación y huelga en los términos de ley, presenta una segunda parte donde regula las normas aplicables a sindicatos desde su artículo 370 en adelante, donde sus primeros siete capítulos establecen las normas con las que se regulan los sindicatos en su organización y funcionamiento, el capítulo octavo instituye el *fuero sindical* y a quienes va dirigido, además orienta un capítulo especial para los sindicatos de las entidades oficiales; pero en materia de Derecho Laboral colectivo, es

el Decreto 3747 de 1950 el que legisla las instituciones jurídicas tales como: *comprobación de justa causa en despido de aforado sindical, comités de huelga, delimitación de las funciones de las autoridades durante huelgas* (posteriormente modificadas en 1990 por la ley 50), *aplicación de las convenciones colectivas, y el reconocimiento de las acciones de los sindicatos para exigir su cumplimiento*, instituciones que aún se mantienen vigentes.

### 3.2. Marco teórico

La teoría del Estado social de derecho fue formulada por Hermann Heller a comienzos del siglo XX en su obra Estado de derecho o dictadura<sup>31</sup> tal teoría nace con la proclamación de la *ley Fundamental de Bonn*, por su artículo 20 que declaró a Alemania una República Federal, democrática y social, la finalidad de este Estado es complementar la separación de poderes, el principio de legalidad y la responsabilidad de la administración a las cuales se les adicionan el “*deber procurar el mínimo existencial, deber de asegurar igualdad de oportunidades y el deber de procurar un orden económico y social que permita realizar los fines del Estado*”<sup>32</sup>.

Adicionalmente y como desarrollo de esos fines, el Estado social incorpora funciones tales como: “*asegurar la igualdad real de las personas, promover un mínimo vital, promover la participación de los individuos en la vida política, económica y cultural; brindar medidas en favor de grupos marginados, especial protección a quienes se encuentren en debilidad manifiesta, mejorar la calidad de vida, intervenir en la economía, priorizar el gasto social*”<sup>33</sup>; pretendiendo con estas funciones promover una equidad social, más no garantizarla, dotando a los sujetos parte del Estado de unas garantías mínimas del orden social (como educación, salud, saneamiento básico), además de la incorporación de subsidios para los

---

<sup>31</sup> Pág. 23. Defensoría del Pueblo: Estado Social y democrático de derecho y derechos humanos. Documento electrónico disponible en: [http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013\\_html/Normas/Guia\\_Inducc\\_Cartilla\\_2.pdf](http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Guia_Inducc_Cartilla_2.pdf) Consultado el 16 de septiembre de 2015.

<sup>32</sup> *Ibidem*.

<sup>33</sup> Pág. 27, *Ibidem*.

grupos más vulnerables o con necesidades básicas insatisfechas, pero quizá en una de las funciones que más aporta a la actividad laboral, es el deber de brindar especial protección a personas en circunstancias de debilidad manifiesta (como por ejemplo mujeres en gestación, o cabezas de familia, y las que se encuentren discapacitadas o enfermas), por cuanto podemos afirmar que de esta función del Estado social de derecho, se desprende la institución de la estabilidad laboral reforzada (tanto en casos de debilidad manifiesta y trabajadoras gestantes).

Adicionalmente, se retoma el concepto más básico del Estado como lo es el derecho a la libertad, por cuanto *“los primeros reclamos por libertad en la sociedad moderna, fueron formulados contra las pretensiones de los demás individuos y del Estado de controlar la totalidad de la vida individual. Se buscaba que el individuo pudiese disfrutar de un espacio o ámbito sin coerción externa, para trazar libremente su proyecto de vida y que tuviese la posibilidad de realizarlo, en el marco del respeto a los proyectos de vida de los demás”*<sup>34</sup>, pero tal posibilidad de obtener una libertad individual ante la sociedad y el Estado, plantea la posibilidad de realizarse como sujeto social y por tanto la búsqueda de un proyecto de vida acorde a lo que se considera particularmente como *ideal*, pero ¿Cómo garantizar la construcción de proyecto de vida acorde al ideal de cada ciudadano?, pues bien, en ese orden de ideas se genera la incorporación de una nueva reivindicación social ante el Estado y la sociedad, siendo esta la *igualdad*, pero la concepción de igualdad cambia, porque para el estado social de derecho pasa de una *igualdad formal*, a una *igualdad material*, en el entendido del deber de corregir las desigualdades, para de esta forma *“buscar realizar la justicia social y la dignidad humana”*<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> Pág. 68, QUINTERO, Diana Patricia, El carácter normativo del Estado social de derecho en Colombia. Disponible en <https://www.icesi.edu.co/precedente/ediciones/2002/3DianaQuintero.pdf>, consultado el 17 de diciembre de 2015. (Subrayado fuera de texto)

<sup>35</sup> Pág. 28, Defensoría del Pueblo: Estado Social y democrático de derecho y derechos humanos. Documento electrónico disponible en: [http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013\\_html/Normas/Guia\\_Inducc\\_Cartilla\\_2.pdf](http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Guia_Inducc_Cartilla_2.pdf) Consultado el 16 de septiembre de 2015. (El autor cita la Sentencia C-1064 de 2001, Corte Constitucional)

Así mismo, para realizar la justicia social, el Estado social y democrático de derecho en Colombia se fundamenta en cuatro principios: “*el principio del respeto por la dignidad humana, el principio del trabajo, el principio de la solidaridad y el principio de la prevalencia del interés general*”<sup>36</sup>, para el caso de interés, retomaremos principalmente el principio del trabajo: “*el artículo 25 de la Carta Fundamental señala que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Ello significa que la persona tiene derecho no solo a trabajar sino también a laborar en condiciones respetuosas de la dignidad del trabajador. De allí se deriva la irrenunciabilidad de los derechos laborales.*”<sup>37</sup>, este concepto de dignidad en el trabajo incluye el respeto a la actividad sindical, por cuanto es su fin en sí mismo: “*Los obreros empiezan a coaligarse contra los burgueses, se asocian y unen para la defensa de sus salarios*”<sup>38</sup>, entendiendo los salarios como elemento básico en la búsqueda de un trabajo en condiciones dignas.

### 3.3. Marco conceptual

A la hora de dar inicio a una práctica jurídica en materia laboral colectiva, es necesario tener en cuenta que estos surgen del DERECHO DE ASOCIACIÓN<sup>3940</sup>, que conforme al artículo 39 de la Constitución política, “los empleadores y los trabajadores tienen derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí”<sup>41</sup>, y que para la defensa del ejercicio efectivo de este derecho, se creó la figura del FUERO SINDICAL siendo este “la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en

---

<sup>36</sup> Pág. 29, *Ibidem*.

<sup>37</sup> Pág. 30, *Ibidem*. (Subrayado fuera de texto).

<sup>38</sup> Marx-Engels, Manifiesto del partido comunista, 1848, Documento electrónico disponible en: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/48-manif.htm> Consultado el 16 de septiembre de 2015. Capítulo I.

<sup>39</sup> Artículo 353. COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Ley 2663 (5, agosto, 1950). Sobre Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá D.C.: Presidencia, 1950. En: Diario Nacional. 9 de septiembre, 1950. Nro. 27407.

<sup>40</sup> Artículo 353. COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Ley 3743 (20, diciembre, 1950). Por el cual se modifica el Decreto No. 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá D.C.: Presidencia, 1950. En: Diario Nacional. 11 de enero, 1951. Nro. 27504.

<sup>41</sup> Artículo 39. COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política Colombiana (4 de Julio de 1991). En: Gaceta Constitucional. 4 de Julio, 1991. Nro. 114.

sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma Organización o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo”<sup>4243</sup>, pero además es importante generar distinciones en los trabajadores, por eso entender quienes componen el conjunto de trabajadores oficiales es importante, estos son los “Trabajadores de todo el servicio oficial, con excepción de los miembros del ejército nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden”<sup>44</sup>, pero los sindicatos de empleados públicos tienen solo algunas funciones establecidas en los numerales del artículo 414.

Así mismo, los trabajadores cuentan con acciones colectivas tales como, LA HUELGA o “Suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento Organización con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos”<sup>45</sup>, de este tipo de acciones se desprende dos posibles escenarios frente a los fines de la huelga, estos son, ACUERDO Y DESACUERDO “Acuerdo: se entiende de aquellos celebrados o suscritos en nombre de las partes que representan los acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo”<sup>46</sup> ó “Desacuerdo: Cuando no existe un arreglo directo, en todo o en parte, se hará constar así en el acta final que suscriben las partes.”<sup>47</sup>

Igualmente, existen otros posibles escenarios de resolución de un conflicto laboral, como lo es la CONVENCION COLECTIVA: “Es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”<sup>48</sup>, o los PACTOS COLECTIVOS que “Se dan entre empleadores y

---

<sup>42</sup> Artículo 405. COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Ley 2663 (5, agosto, 1950). Sobre Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá D.C.: Presidencia, 1950. En: Diario Nacional. 9 de septiembre, 1950. Nro. 27407.

<sup>43</sup> Artículo 405. COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Ley 3743 (20, diciembre, 1950). Por el cual se modifica el Decreto No. 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá D.C.: Presidencia, 1950. En: Diario Nacional. 11 de enero, 1951. Nro. 27504.

<sup>44</sup> Artículo 414, *Ibídem*.

<sup>45</sup> Artículo 429, *Ibídem*.

<sup>46</sup> Artículo 435, *Ibídem*.

<sup>47</sup> Artículo 435, *Ibídem*.

<sup>48</sup> Artículo 467, *Ibídem*.

trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los títulos II y III, capítulo I, parte segunda del código sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.”<sup>49</sup>, existiendo además una institución especial llamada: CONTRATO SINDICAL: “El que se celebra entre uno o varios sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados”<sup>50</sup>.

**4. CRONOGRAMA**

| ACTIVIDAD | JULIO |   |   |   | AGOSTO |   |   |   | SEPTIEMBRE |   |   |   | OCTUBRE |   |   |   |
|-----------|-------|---|---|---|--------|---|---|---|------------|---|---|---|---------|---|---|---|
|           | 1     | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1          | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |
|           |       |   |   |   |        |   |   |   |            |   |   |   |         |   |   |   |

---

<sup>49</sup> Artículo 481, Ibídem  
<sup>50</sup> Artículo 482, Ibídem.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <i>Conocimiento y diagnóstico del problema.</i>              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Atender situaciones jurídico-laborales de carácter colectivo |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Crear una cartilla sindical                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Este tendrá como resultado la creación de una cartilla de promoción y defensa del derecho de asociación sindical, especificando su alcance en el cuerpo social de los sindicalistas confederados en la Central Unitaria de Trabajadores CUT, subdirectiva Santander.

## 5. ETAPA I: CONOCIMIENTO Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

El día 13 de junio se dio inicio a la práctica jurídico social mediante el convenio suscrito por la Universidad Industrial de Santander y el centro de atención laboral CAL, tomándose como lugar de aplicación del presente proyecto de prácticas la Central Unitaria de Trabajadores

subdirectiva Santander, para lo cual se nombró como directora por parte de la universidad a la profesora Jackeline Granados, y como tutora por parte del Centro de Atención Laboral CAL, a la abogada Marely Cely Celis, y para el control interno se nombró a la también abogada y directiva del ejecutivo CUT Santander a Marlene Pinto Guerrero.

En el primer mes de prácticas se tenía la expectativa de dar cumplimiento al primer objetivo conociendo los conflictos laborales y empezar a atender las situaciones jurídicas laborales de los afiliados a la Central Unitaria de Trabajadores, esto dentro del marco de la *promoción del derecho sindical*, la cual se realizará en dos momentos uno temporal y otro permanente.

El primer momento incluye el conocimiento de los conflictos vigentes entre los sindicatos asociados y las empresas o sus empleadores, con el fin de generar un diagnóstico donde se determine los posibles agentes vulneradores de derechos humanos y sindicales, además de hacer un balance de que áreas o temas específicos del derecho en las cuales se requiere un refuerzo y así aportar a la promoción del derecho de sindicalización mediante la elaboración y fomento de una cartilla informativa para los sindicalizados.

El segundo momento, es permanente por cuanto los conflictos laborales de los sindicatos son permanentes, producto de la tensión existente entre empleados sindicalizados y empleadores tanto personas naturales como jurídicas.

### **CONOCIMIENTO Y DIAGNOSTICO DE LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES**

Durante el inicio de labores recibí tres situaciones de vulneración del derecho de asociación sindical en tal sentido se recibió el expediente físico de SINTRACLINICAS, una entrevista con los afectados de SINTRAMUNICIPIOS BUCARAMANGA, y finalmente por parte de SINTRAINMAGRA se me presenta un resumen digital de la situación de una de sus dirigentes.

Para el desarrollo del primer objetivo se conoció las situaciones jurídico-laborales de derecho colectivo en un primer momento el expediente de SINTRACLINICAS el cual no contaba con un orden específico, y es llevado por un abogado externo a la entidad el cual es contratado por el sindicato, se revisó su contenido y se dio lectura e inventario de cada uno de los folios dando un total de 224 folios, entre los que se relaciona dos procesos de carácter administrativo por medio del ministerio del trabajo, siendo estos una solicitud de

despido colectivo presentada por el *Centro médico Daniel Peralta* en liquidación, y una solicitud de unidad de empresa presentado por el sindicato SINTRACLINICAS contra el centro médico Daniel Peralta y la clínica Bucaramanga S.A.S.

En primer lugar, el caso de la *solicitud de despido colectivo* se presentó vulneración del derecho de asociación al realizarlos de manera selectiva con los trabajadores sindicalizados con fuero vigente y sin mediar concepto alguno por parte de MINTRABAJO, este último realizó visita de inspección por despido colectivo de 3 de septiembre de 2015, y posteriormente expidió la resolución 001293 de 2015 donde resolvió no conceder el permiso de despido colectivo, a tal acto administrativo fue interpuesto los recursos de reposición y en subsidio apelación, actualmente fue resuelto el recurso de reposición confirmando tal decisión con fecha 29 de diciembre de 2015 mediante resolución 001485 de 2015; y posteriormente mediante resolución número 000662 del 16 de mayo de 2016, se da por agotada la vía gubernativa confirmando la negación del permiso de despido colectivo y se impone la sanción a clínica Bucaramanga centro médico Daniel Peralta de 100 salarios mínimos legales vigentes a favor del SENA, En segundo lugar, el proceso de *unidad de empresa* se presentó por parte del sindicato SINTRACLINICAS al determinar que mediante acta de constitución y estatutos de la *clínica Bucaramanga S.A.S.* se utiliza la sede del centro médico Daniel Peralta como domicilio de la nueva S.A.S, además de compartir casi la totalidad de los miembros de la mesa directiva, por las anteriores razones el ministerio del trabajo resolvió a favor del sindicato la declaración de *unidad de empresa*, mediante resolución 001294 de 2015 y posteriormente ante los recursos interpuestos resolvió confirmar en el recurso de reposición y actualmente nos encontramos a la espera que se resuelva la apelación.

Posteriormente se realizó el análisis del conflicto colectivo laboral entre el municipio de Bucaramanga y 27 trabajadores pertenecientes al sindicato SINTRAMUNICIPIOS, la situación se da por el cambio de régimen de contratación de miembros de SINTRAMUNICIPIOS, la situación actualmente no se encuentra documentada, sin embargo, se da paso a un análisis jurisprudencial de la sentencia T—485/06 del cual se desprenden las siguientes conclusiones:

1. “Los trabajadores oficiales, quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones”<sup>51</sup>
2. Los celadores, porteros y vigilantes clasifican como trabajadores oficiales por cuanto todas estas clasifican esa labor como una actividad propia de servicios generales, y asignan a dichos trabajadores el carácter de oficiales<sup>52</sup>.
3. Son causales de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales, (1) *defecto sustantivo: “decisión controvertida se funda en una norma indiscutiblemente inaplicable”*<sup>53</sup> (2) *defecto fáctico: “cuando resulta indudable que el juez carece de sustento probatorio suficiente para proceder a aplicar el supuesto legal en el que se sustenta la decisión”*<sup>54</sup>, (3) *defecto orgánico: “el funcionario judicial carece absolutamente de competencia”*<sup>55</sup>, (4) *defecto procedimental: “se actuó al margen del procedimiento establecido”*<sup>56</sup>, y otras como “(5) error inducido, (6) decisión sin motivación, (7) desconocimiento del precedente, y (8) otra violación directa a la constitución”<sup>57</sup>.

Hechas las anteriores claridades, y habiendo tomado nota de los hechos mencionados por los afectados durante la asamblea realizada, se concluye que para el caso de SINTRAMUNICIPIOS, no se presenta una vulneración de derechos sindicales, por cuanto el cambio se ajusta a la norma, pero se da una terminación del contrato de trabajadores oficiales, la afectación al sindicato se presenta como consecuencia de la disminución del número de afiliados; ahora bien se debe tomar caso a caso a fin de evaluar la vulneración individual de sus derechos laborales toda vez que se presentan desmejoras salariales en casos específicos, además de iniciar procesos por el

---

<sup>51</sup> Artículo 26, párrafo. COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 10 (10 de enero de 1990). Por la cual se reorganiza el Sistema Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones. En: Diario Oficial. 10 de enero, 1990. Nro. 39137.

<sup>52</sup> Cfr., pág 15, COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-485. Expediente T-1328036. (22, junio, 2006). M.P.: Dr. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA. 2006.

<sup>53</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-318. Expediente T-841910. (31, marzo, 2004). M.P.: Dr. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA. 2004..

<sup>54</sup> *Ibídem.*

<sup>55</sup> *Ibídem.*

<sup>56</sup> *Ibídem.*

<sup>57</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-949. Expediente T-755869. (16, octubre, 2003). M.P.: Dr. EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT. 2003

levantamiento de fuero sindical vigente, sabiendo que se han interpuesto acciones de tutela de manera individual, y estas han sido negadas, se recomienda tomar en cuenta las anteriormente mencionadas causales de procedibilidad de acciones de tutela contra sentencias judiciales.

La primera etapa es bastante extensa por cuanto cada problema jurídico de los sindicatos no se encuentra lo suficientemente documentado, en un primer momento es necesario darle un orden correcto al archivo de SINTRACLINICAS, el cual es el caso más avanzado al momento de recibir tareas dentro de la práctica, sin embargo de la presente etapa se concluyó algunas de las formas en que se presenta el desincentivo sindical, del cual saldría parte del primer capítulo de la cartilla sindical: *medidas antisindicales*, la cual se presenta de la siguiente manera:

### **Medidas antisindicales**

En la tensión permanente que surge por los diferentes intereses de los trabajadores y los empleadores, estos últimos buscando mantener el control sobre la relación laboral subordinada existente, se vale de diferentes métodos a fin de evitar la creación o auge de los sindicatos en su organización o empresa, los principales identificados son:

### **Despido colectivo**

La tercera medida antisindical que se suele tomar por parte de los empleadores es el despido de quienes se encuentran sindicalizados, adicional al análisis que se debe hacer sobre la legalidad de un despido de quienes ostentan individualmente una estabilidad laboral reforzada (*fuero sindical, fuero de maternidad, fuero por discapacidad*), para el presente documento nos interesa principalmente la continuidad del sindicato, por tanto estos deben estar atentos a sí en un periodo de seis (6) meses se cumplen de los siguientes requisitos<sup>58</sup>:

---

<sup>58</sup> Numeral 4, Artículo 67. COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 50 (28 de diciembre de 1990). Por el cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones En: Diario Oficial. 1 de enero, 1991. Nro. 39.618.

- Se presente el despido de un número de trabajadores proporcional a la siguiente tabla

| # de empleos en el lugar | % de despidos |
|--------------------------|---------------|
| 10-50                    | 30%           |
| 50-100                   | 20%           |
| 100-200                  | 15%           |
| 200-500                  | 9%            |
| 500-1000                 | 7%            |
| Más de mil               | 5%            |

### ¿Qué hacer si se presenta esta situación en la empresa?

Es importante saber si ante esta situación se ha presentado solicitud por parte del empleador (quien debe comunicarles a los empleados por escrito), de NO existir solicitud de permiso, se debe presentar una solicitud de investigación administrativa ante el ministerio del trabajo, y tales despidos no poseen ningún efecto<sup>59</sup>; tanto esta solicitud, como la del empleador debe ser resuelta en el término máximo de 2 meses<sup>60</sup>.

**IMPORTANTE:** Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días.

### Liquidación, venta, cambio de razón social de la empresa

Existe otro tipo de medida tomada por los empleadores, para evitar la continuidad de un sindicato: la empresa busca liquidarse, vender o cambiar de razón social, esto puede generar zozobra para los sindicalistas, lo primero es identificar qué medida cabe es la más adecuada en el problema vigente; normalmente estaremos ante dos tipos de acciones que podríamos tomar; la primera es la *sustitución patronal*, el segundo la unidad de empresa.

---

<sup>59</sup> Numeral 5, *Ibíd.*

<sup>60</sup> Numeral 7, *Ibíd.*

La **sustitución** se presenta cuando: exista un “cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios”<sup>6162</sup>.

Los efectos de existir una sustitución patronal, son propios de una sustitución patrimonial, donde el nuevo empleador deberá asumir el patrimonio de la sociedad, empresa u organización productiva, y esto incluye tanto el activo como el pasivo, por tanto, las acreencias laborales son exigibles al nuevo patrón y esta a su vez tendrá derecho de repetición contra el antiguo.

Ahora bien, la **Unidad de empresa**, se presenta entre “toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio”<sup>63</sup>

A su vez para declarar la unidad de una empresa se requiere:

- Exista un predominio económico.
- Cuando cumplan actividades, similares, complementarias o conexas.

---

<sup>61</sup> Artículo 67, COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Ley 2663 (5, agosto, 1950). Sobre Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá D.C.: Presidencia, 1950. En: Diario Nacional. 9 de septiembre, 1950. Nro. 27407.

<sup>62</sup> Artículo 67, COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Ley 3743 (20, diciembre, 1950). Por el cual se modifica el Decreto No. 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá D.C.: Presidencia, 1950. En: Diario Nacional. 11 de enero, 1951. Nro. 27504.

<sup>63</sup> Numeral 1, Artículo 194, Ibídem.

## **6. ETAPA II: ATENDER SITUACIONES JURÍDICO LABORALES DE CARÁCTER COLECTIVO:**

### **Atención de situaciones jurídico-laborales de sindicatos confederados en la CUT:**

Continuando con el segundo objetivo, en primer lugar, se brindó asesoramiento a sindicatos confederados en la central unitaria de trabajadores, de estos espacios de información con los sindicatos que se encuentran con conflictos laborales vigentes, tales como SINTRAIMAGRA, SINTRAMUNICIPIOS y SINTRACLINICAS, que se realizaron de manera permanente durante los cuatro meses de la práctica, en las instalaciones de la Central Unitaria de Trabajadores CUT- Santander, y hecho el análisis jurídico caso a caso, se asesoró lo siguiente:

- Por parte del primero, el continuado incumplimiento de su convención en el punto de permisos sindicales, por cuanto son condicionados al más puro estilo de un permiso de descanso remunerado, desconociendo de esta forma el verdadero fin de esta institución, por cuanto al alternar a los sindicalistas en su permiso, no se garantiza la viabilidad del sindicato, toda vez que de cinco permisos sindicales solicitados se le permitía solo a uno de ellos, vulnerando el derecho de asociación, evitando consensos de los sindicatos.  
Por tanto, se les asesoro y proyecto una tutela por la presunta vulneración del derecho fundamental de asociación en el entendido de no permitir el uso eficiente de los permisos sindicales, aclarándoles la excepcionalidad para que esta proceda.
- Por parte de SINTRACLINICAS, se me solicito concepto al respecto de la procedencia de recursos después de la resolución que reviso el proceso de apelación declarando la inexistencia de la unidad de empresa, a lo cual se les informo las medidas jurídicas posibles, donde la jurisdicción contenciosa administrativa es competente para mediante un proceso de nulidad y restablecimiento del derecho, nulidad simple o por revisión de constitucionalidad;

por parte de la vía gubernativa se les indico que pueden presentar tras los recursos una revocatoria directa, pero solo por los motivos de los numerales 2 y 3 del artículo 93 del Código de Procedimiento Administrativo & Código Administrativo –C.P.A.C.A.

- La necesidad de revisar la legalidad de la asamblea permanente que se encuentran ejecutando en frente al palacio municipal los sindicalistas de SINTRAMUNICIPIOS, a lo cual se indicó: es importante aclarar que el derecho a huelga se encuentra protegido y tiene rango constitucional, por medio del artículo 56 de la constitución política de Colombia, también es importante resaltar que si bien es un derecho constitucional, este es explícitamente establecido como de desarrollo legislativo y por tanto se realiza su desarrollo en el código laboral, y este la define como “la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en el presente título(segunda parte, título II, Conflictos colectivos de trabajo)” .

En segundo lugar, se deberá agotar el trámite de un arreglo directo en los términos del artículo 432, y realizar su declaratoria según el artículo 444 que regula los dos mecanismos de solución de conflicto: someterse a la decisión de un tribunal de arbitramento o la huelga.

- Además, expresamente en el artículo 430 del código, se prohíbe la huelga en los servidores públicos, y para el caso que nos ocupa, los menciona en el literal A, dentro de los que “presten en cualquiera de las ramas del poder público”, y siendo los trabajadores oficiales, personal al servicio de la rama ejecutiva, se entiende prohibida la huelga como mecanismo de solución de controversias laborales.
- Jurisprudencialmente la corte en sentencia T-1059 del 2001 ha expresado que: “Los empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones, ni celebrar convenciones colectivas, tampoco declarar la huelga, lo cual resulta lógico si se tiene en cuenta que su vinculación con el Estado es legal y reglamentaria y de permitirse ésta se atentaría contra el interés colectivo en razón a la parálisis que se produciría en la función pública no pudiendo el Estado cumplir con las finalidades establecidas en los artículos 1o y 2o de la Carta.”, además, mediante esta misma sentencia se realiza la delimitación de la huelga y el paro, de la siguiente manera:

“Mediante la actividad de paro colectivo de labores, no se ejerce el derecho a la huelga. Mientras que el derecho de huelga como derecho fundamental tutelado por la Constitución y la ley tiene una finalidad o propósito único definido en la misma ley, como es la solución de conflictos económicos o de interés y requiere una serie de pasos o trámites que deben ser agotados previamente. El paro, por el contrario, no está protegido ni por la Constitución ni por la ley, pues se trata de un acto de fuerza, una medida de hecho que no cumple ni con la finalidad prevista para la huelga, ni con los pasos previos establecidos por la ley para ésta. De otra parte, se encuentra proscrita conforme a lo señalado en el artículo 379 literal e) del C. S. T., como actividad prohibida a los sindicatos.”.

Concluyéndoles que: Primero, existe una diferencia marcada entre la huelga y el paro, este último está prohibido mediante el artículo 379 literal e, y la primera solo procede en cumplimiento del procedimiento establecido por el artículo 429 y siguientes, Segundo, que se encuentra prohibido el paro en servidores públicos en su modalidad de huelga declarada y el paro en su sentido amplio para los sindicatos y por tanto la actual asamblea permanente no se encuentra en cumplimiento del procedimiento de declaratoria de huelga, por cuanto se considera paro.

Adicionalmente se han presentado dos casos específicos de vulneración, afectación o amenaza de los derechos sindicales de trabajadores sindicalizados, a los cuales se les ha brindado acompañamiento jurídico, concretamente el caso de una dirigente de SINTRAINMAGRA por acoso laboral y los dirigentes sindicales del sector educativo S.E.S. por negación de permiso sindical por parte de la alcaldía de Bucaramanga.

Para el primer caso, se destaca que se inició mediante una queja ante *el comité de convivencia laboral*<sup>64</sup>, el cual deberá en cumplimiento de sus funciones<sup>65</sup> evaluar la presunta vulneración por acoso laboral en la modalidad de *“entorpecimiento laboral”*<sup>66</sup>, actualmente de dicha actuación no se conoce concepto alguno por parte del comité, razón por la cual se decide realizar derecho de petición solicitando información del estado actual de la queja radicada el 6 de mayo de 2016, adicionalmente se brinda asesoría sobre funciones del comité de convivencia, ley de acoso laboral y modalidades del mismo.

Para el segundo caso, se solicita mediante correo electrónico por parte de la alcaldía de Bucaramanga a cuatro directivos de la Central Unitaria de Trabajadores ajustar a los requisitos legales en el sentido de señalar la fecha de iniciación y culminación del permiso sindical solicitado, situación ante la cual se realiza análisis legal y jurisprudencial del cual se desprenden las siguientes conclusiones:

1. El marco regulatorio de la actividad sindical y sus permisos es: los artículos de la constitución 38 y principalmente el 39, y mediante el artículo 53 se crea el bloque de constitucionalidad donde incorpora el convenio 151 de la OIT, el cual dispone que deben concederse a los representantes de las organizaciones de empleados públicos facilidades apropiadas para permitir el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuer de ellas, adicionalmente mediante la ley 548 del año 2000, en su artículo 13 se regulo el artículo 416<sup>a</sup> del código sustantivo del trabajo permitiendo en dicha forma los permisos sindicales en las

---

<sup>64</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 00652 (30 de abril de 2012). Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones En: Diario Oficial. 11 de mayo, 2012. Nro. 48427.

<sup>65</sup> 2012, Resolución 0000652, Artículo 6, numeral 1.

<sup>66</sup> Artículo 2, numeral 2. COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 (23 de enero de 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo En: Diario Oficial. 23 de enero, 2006. Nro. 46.160. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos (Subrayado fuera de texto).

entidades públicas, posteriormente se reglamentó por decreto nacional 2813 del mismo año el cual fue remitido para conocimiento mediante la circular n° 10 del 5 marzo de 2001.

2. Del análisis jurisprudencial se destaca que se entiende como un derecho fundamental por cuanto permite y le da eficacia al derecho de asociación, por lo cual es válido obtener su reconocimiento mediando mecanismo de protección tutelares, principalmente la presente línea jurisprudencial los reconoce: en el año 2000<sup>67</sup>, a la asociación de empleados del grupo sura (ASES) al cual no se le asigno permiso sindical basado en una norma declarada inconstitucional<sup>68</sup> que refería la prohibición de la doble afiliación; posteriormente para el año 2009<sup>69</sup>, surge nuevamente una revisión de tutela por parte de la corte constitucional, donde la accionante SINTRAIMAGRA se le amparo su derecho de asociación y por tanto se compelió a la accionada a proporcionar los permisos sindicales toda vez que no medio justificación alguna para su negación, para el año 2010<sup>70</sup> en el mismo sentido la corte constitucional ratifica la necesidad de otorgar los permisos sindicales de los dirigentes de SINTRAINAL, teniendo la posibilidad de negarlos siempre y cuando motivara de manera suficiente la decisión amparándose en los criterios de *necesidad, razonabilidad y proporcionalidad*; para el año 2014 la corte constitucional reviso la acción de tutela interpuesta por ASONAL JUDICIAL en contra del Consejo Superior de la Judicatura, considerando en esta ocasión ya no un caso de empresa privada sino de servidor público, por lo cual además de las consideraciones ya señaladas, citando la sentencia T-998<sup>a</sup> de 2005 expone el conflicto que se presenta en ***“el evento de que la concesión de los permisos sindicales interfiera con el normal funcionamiento de la administración, es a las autoridades públicas a las que les corresponde adoptar medidas***

---

<sup>67</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-1756. Expedientes T-244613 y T-252896. (15, diciembre, 2000). M.P JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO. 2000.

<sup>68</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. C-797. Expediente D-2720. (29, junio, 2000). M.P.: Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL. 2000.

<sup>69</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-740. Expediente T-.314.032. (16, octubre, 2009). M.P.: Dr. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO. 2009.

<sup>70</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-464. Expediente T-2493539. (16, junio, 2010). M.P.: DR. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO. 2006.

***alternativas y efectivas para garantizar la adecuada prestación del servicio a los asociados”<sup>71</sup>.***

3. De las medidas a tomar se hace énfasis en la sentencia T-063 del 3 de febrero de 2014, donde la corte aclara las formas de actuar para tutelar esta afectación a los derechos sindicales, y considera que la legitimación del representante de una asociación sindical para interponer acción tutelar, esta *“dependerá de si se pretenden salvaguardar los intereses puramente colectivos o aquellos del trabajador visto desde su individualidad. Los primeros están ligados al sindicato en cuanto tal, independientemente de la repercusión que tengan en el beneficio individual de los trabajadores como miembros de la organización; los segundos hacen parte de la esfera individual del trabajador sin que involucre al sindicato o sus intereses”<sup>72</sup>*. Es substancial aclarar cuando puede presentarse la negación del permiso sindical, para la corte constitucional dicha negación posee puede estar fundada únicamente mediante *“acto administrativo motivado, que con la ausencia del servidor público se afectará el funcionamiento y servicios que debe prestar la entidad, sin que sea posible en forma alguna superar la ausencia”<sup>7374</sup>.*

#### **Atención a personal no sindicalizado con conflictos colectivos:**

En segundo lugar, además de atender a los sindicatos confederados, de manera simultánea y permanente se prestó asesoría jurídica a personas naturales que se encontraban en conflictos colectivos; principalmente se asesoró en dos temas específicos: formación e inscripción de un nuevo sindicato, presentación de su primer pliego, y en la suscripción de un pacto colectivo.

---

<sup>71</sup> Pág. 18 y 19. COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-063. Expediente T-4063405. (3, febrero, 2014). M.P.: DR. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO. 2014 (Resaltado fuera de texto)

<sup>72</sup> Pág. 10, Ibídem.

<sup>73</sup> Cfr. COLOMBIA. MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Circular externa y conjunta 098 (26 de diciembre de 2007). Lineamientos para el otorgamiento de permisos sindicales para empleados públicos. En: Diario Oficial. 12 de febrero, 2008. Nro. 46900

<sup>74</sup> Cfr. COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. C-502. Expediente T-169.822. (17, septiembre, 1998). M.P.: Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA. 1998.

Para el primer tema, se realizó reunión con un trabajador del sector de recaudos de la ciudad, que por reserva de identidad no se nombrará en el presente documento, a este se le explico la regulación de la segunda parte del código laboral, especificándole que deberán ser un número plural superior a 25 trabajadores de la empresa, además de aclarar la forma en que se deberá realizar la inscripción del sindicato y la posterior presentación del pliego, se le informa la manera en que se puede confederar su naciente sindicato a la Central Unitaria de Trabajadores.

Para el segundo tema se llevó a cabo un asesoramiento jurídico a un colectivo de trabajadores no sindicalizados, pero que en su momento pertenecieron a uno y que aún mantienen una negociación en calidad de pacto colectivo, donde se le informo que la suscripción en los términos que pretende el empresario del sector de la construcción, no genera beneficios superiores a cinco mil pesos (\$5.000), por cuanto todo lo demás consignado en el pacto es una tática alusión a los derechos laborales irrenunciables, como vacaciones, subsidio de transporte entre otros, a lo cual se le invita a no realizar tal suscripción, por cuanto su derecho de asociación se vería afectado.

Como resultado de la segunda fase, se realizó un aporte significativo para el primer capítulo *medidas antisindicales* de la cartilla sindical en análisis jurídico de las instituciones: pactos colectivos y acoso laboral, además de un aporte en el segundo capítulo *régimen de contratación estatal y sus consecuentes efectos en la libertad sindical*, en su ítem de permisos sindicales para empleados públicos.

### **Pactos colectivos**

Esta modalidad es la más conocida y antigua, incluso el código laboral la regula mediante el artículo 481 a fin de evitar afectar el equilibrio de la relación laboral, este se caracteriza por:

- Realizarse entre trabajadores *no sindicalizados* y empleadores.
- Tiene un efecto *inter partes* (únicamente para quienes los suscriban).
- Mediante el artículo 70 de la ley 50 de 1990, el legislador prohíbe que cuando el sindicato(s) agrupe(n) más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

Ahora bien, ¿porque se debe considerar el *pacto colectivo* como una medida antisindical?, en esencia la posibilidad de pactar mejores condiciones de trabajo podría ser bien recibido e interpretado como una armonía entre obreros y patronos, pero esta puede ser usada como una forma de desincentivar la afiliación sindical, por cuanto estos beneficios del pacto, solo son aplicables a quienes no se encuentren vinculados a un sindicato.

### **Como sindicato ¿Qué podemos hacer para evitar la suscripción de pactos colectivos?**

Existe una prohibición<sup>75</sup> en la suscripción de los pactos colectivos, donde inhibe al empleador de realizarlos o renovarlos sí el sindicato logra agrupar más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa. Por tanto, se debe buscar crecer como sindicato a fin de evitar tal desincentivo patrimonial al activista sindical.

### **Acoso laboral**

Esta medida antisindical se presenta cuando existe una conducta persistente y demostrable, sobre un trabajador, buscando intimidar a fin de inducir la renuncia, existen las siguientes modalidades<sup>76</sup>:

- **Maltrato:** Toda acción o expresión que busque afectar física o moralmente la integridad del empleado o sus bienes.
- **Persecución:** Conductas arbitrarias que busquen inducir la renuncia.
- **Discriminación:** Trato diferenciado, injustificable laboralmente.
- **Entorpecimiento:** Acción que obstaculice la labor
- **Inequidad:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección:** Asignar funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

### **¿Qué hacer si se presenta esta situación en la empresa?**

---

<sup>75</sup> Artículo 70. COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 50 (28 de diciembre de 1990). Por el cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones En: Diario Oficial. 1 de enero, 1991. Nro. 39.618.

<sup>76</sup> Artículo 2. COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 (23 de enero de 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo En: Diario Oficial. 23 de enero, 2006. Nro. 46.160.

Se creó una institución llamada *Comité de convivencia laboral*<sup>77</sup> compuesto de manera paritaria por empleados y empleadores, es de obligatorio cumplimiento tanto para entidades públicas como privadas, y sus funciones<sup>78</sup> se delimitan a recibir y dar trámite de manera confidencial a las quejas de acoso laboral, escuchando a las partes y promoviendo el dialogo para generar compromisos de solución de las controversias y hacer su posterior seguimiento.

Es de recordar el fin mediador de esta institución, por lo cual no se debe esperar fallos a favor o en contra de ninguna parte, por lo cual, de no lograrse ningún acuerdo, se procede a la presentación de la queja ante el Ministerio del Trabajo o Procuraduría, donde la primera aplica a las de naturaleza privada y la segunda a las públicas.

**IMPORTANTE:** Se prohíbe terminar unilateralmente contrato dentro de los 6 meses siguientes a la queja, sí la autoridad verifica la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

## **Régimen contratación estatal y sus consecuentes efectos en la libertad sindical**

### **Permisos sindicales en los empleados públicos**

Mediante el artículo 53 se crea el bloque de constitucionalidad donde incorpora el convenio 151 de la OIT, el cual dispone que deban concederse a los representantes de las organizaciones de empleados públicos facilidades apropiadas para permitir el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

el artículo 416<sup>a</sup> del código sustantivo del trabajo permitiendo en dicha forma los permisos sindicales en las entidades públicas, posteriormente se reglamentó por decreto nacional 2813 del 2000.

Ahora bien, ¿por qué el sector público limita el derecho de asociación?, citando la sentencia T-998<sup>a</sup> de 2005 expone el conflicto que se presenta en “el evento de que la concesión de

---

<sup>77</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 00652 (30 de abril de 2012). Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones En: Diario Oficial. 11 de mayo, 2012. Nro. 48427.

<sup>78</sup> Artículo 6, *Ibídem*.

los permisos sindicales interfiera con el normal funcionamiento de la administración, es a las autoridades públicas a las que les corresponde adoptar medidas alternativas y efectivas para garantizar la adecuada prestación del servicio a los asociados”<sup>79</sup>, además de no existir los permisos sindicales permanentes en el sector público.

¿En qué eventos se puede presentar una negación del permiso sindical?: principalmente la corte aclara que dicha negación debe estar fundada únicamente mediante “acto administrativo motivado, que con la ausencia del servidor público se afectará el funcionamiento y servicios que debe prestar la entidad, sin que sea posible en forma alguna superar la ausencia”<sup>8081</sup>.

---

<sup>79</sup> Pág. 18 y 19. COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-063. Expediente T-4063405. (3, febrero, 2014). M.P.: DR. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO. 2014.

<sup>80</sup> Cfr. COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. C-502. Expediente T-169.822. (17, septiembre, 1998). M.P.: Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA. 1998.

<sup>81</sup> Cfr. COLOMBIA. MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Circular externa y conjunta 098 (26 de diciembre de 2007). Lineamientos para el otorgamiento de permisos sindicales para empleados públicos. En: Diario Oficial. 12 de febrero, 2008. Nro. 46900.

## **7. ETAPA III: CREAR UNA CARTILLA SINDICAL**

La tercer etapa, fue producto de un trabajo continuo en la búsqueda del cumplimiento de los otros dos objetivos específicos de la presente práctica, pero en estricto sentido fue necesario tomar poco más de 8 semanas en su elaboración, y principalmente en su presentación ante los sindicatos, la cual se realizó el día 22 de Octubre de 2016 en asamblea general de confederados, donde se socializo la cartilla, se les indico del trabajo realizado durante los cuatro meses, presentándoles las conclusiones e invitándolos a la constante formación en estos mecanismos de protección, por cuanto el conflicto obrero patronal es permanente, y se debe mínimamente poseer la capacidad de participar políticamente en la sociedad mediante el uso de estos mecanismos constitucionales a fin de formar a la base sindical santandereana para que se comprometan a la defensa de los derechos humanos.

A la terminación del tercer mes, ya se tenía un compendio de asesorías jurídicas en diferentes conflictos obrero patronales, de los cuales se visibilizaron principalmente ciertas medidas antisindicales, tomando esta información como base para la cartilla sindical se realizó con tres capítulos, donde se presenta:

Capítulo I: Medidas antisindicales:

- Convenir pactos colectivos con los no sindicalizados a fin de desincentivar futuras formaciones de sindicatos.
- Hechos constituyentes de acoso laboral
- Despidos colectivos sin previa solicitud a ministerio del trabajo.
- Liquidación y/o cambio de razón social de las empresas.

Capitulo II: régimen de contratación estatal y sus consecuentes efectos en la libertad sindical.

- Negociación colectiva de empleados públicos
- Permisos sindicales en los empleados públicos.
- Régimen disciplinario.

Capitulo III: Mecanismos de protección de derechos sindicales

- Constitucionales (derecho de petición, tutela, acción popular, acción de grupo)
- Solicitud de investigación administrativa ante ministerio del trabajo
- Vías de hecho (legalidad de la declaración de huelga).

Adicionalmente, mediante la búsqueda de mecanismos de protección derechos sindicales, se indago sobre los mecanismos constitucionales, administrativos y la legalidad de las vías de hecho como la huelga, logrando generar insumos para la creación del capítulo III de la cartilla sindical, como resultado se tomaron en cuenta los siguientes mecanismos de protección:

### **Mecanismos de protección de derechos sindicales**

#### **Mecanismos constitucionales.**

En la constitución política se prevé mecanismos de participación, los cuales se dividen en tres tipos: Los de participación política, los de participación comunitaria, y los de participación ciudadana, estos últimos son los principales aliados a la hora de proteger derechos de asociación y libertad sindical, y se dividen en:

- **Derecho de petición:** Derecho establecido mediante el artículo 23 de la constitución que garantiza la presentación de solicitudes respetuosas, ante autoridades públicas o particulares que ejerzan funciones públicas, sin abogados. El ejercer este derecho implica obtener una respuesta pronta, oportuna y de fondo.

#### ¿En cuánto tiempo debe darse respuesta?

Se prevé tres casos: Copias, consultas y peticiones, siendo 10, 30 y 15 días hábiles, respectivamente.

- **Acción de tutela:** Instrumento de protección excepcional de derechos fundamentales vulnerados o amenazados por la acción u omisión ya sea de particulares o de autoridades públicas.

#### ¿Quién interpone esta acción?

Puede interponerla cualquier ciudadano sin representación o las organizaciones con personería jurídica cuando con la presentación de esta “se pretenden salvaguardar los intereses puramente colectivo”<sup>82</sup>

#### ¿Ante quién se presenta?

Se debe instaurar ante cualquier juez de la República, en el lugar donde ocurran los hechos vulneradores, esta debe ser resuelta en diez (10) días hábiles, pero se prevé *medidas provisionales* ante una situación de extrema urgencia.

- **Acción de grupo:** Principalmente esta acción se plantea como una herramienta de indemnización más que de protección, por tanto, requiere una vulneración y no una

---

<sup>82</sup> Pág. 10. COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-063. Expediente T-4063405. (3, febrero, 2014). M.P.: DR. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO. 2014.

mera amenaza, la afectación debe ser a mínimo 20 personas, y dentro de los 2 años siguientes a la fecha en que se causó el perjuicio.

- **Acción popular:** A diferencia del anterior, busca tanto proteger la amenaza de un derecho colectivo como lograr su restitución, puede interponerse en cualquier momento.

### **¿Ante quién debe interponerse?**

Debe interponerse ante juez ordinario del mismo modo que la tutela, pero Sí quien vulnera el derecho colectivo es una entidad del Estado ante Juez Contencioso Administrativo.

### **Acciones administrativas.**

El ministerio del trabajo cumple funciones administrativas de inspección y vigilancia que ejerce el poder ejecutivo, por tanto, toda acción que se presenta ante el Ministerio del trabajo, deberá indicar que se solicita una investigación administrativa dentro de las facultades de inspección laboral propias del ministerio.

### **Vías de hecho**

Existen muy pocas vías de hecho legales en Colombia, entre estas **la huelga** para la cual se deberá agotar el trámite de un arreglo directo en los términos del artículo 432, y realizar su declaratoria según el artículo 444 que regula los dos mecanismos de solución de conflicto: someterse a la decisión de un tribunal de arbitramento o la huelga.

Además, expresamente en el artículo 430 del código, se prohíbe la huelga en los servidores públicos, y para el caso que nos ocupa, los menciona en el literal A, dentro de los que “presten en cualquiera de las ramas del poder público”, y siendo los trabajadores oficiales, personal al servicio de la rama ejecutiva, se entiende prohibida la huelga como mecanismo de solución de controversias laborales.

Ahora bien, existe una diferencia marcada entre la huelga y el paro, este último está prohibido mediante el artículo 379 literal e, y la primera solo procede en cumplimiento del procedimiento establecido por el artículo 429 y siguientes.

Se encuentra prohibido el paro en servidores públicos en su modalidad de huelga declarada y el paro en su sentido amplio para los sindicatos.

## **8. CONCLUSIONES**

- Las principales acciones que vulneran el derecho de asociación sindical en Santander son principalmente los despidos colectivos, la liquidación o cambio de razón social de las empresas y la negación de permisos sindicales.
- En una medida muy mínima el acoso laboral y la suscripción de pactos colectivos, se presentan como formas de vulnerar el derecho de asociación.
- No existe una diferencia notoria entre la naturaleza del empleador que vulnera el derecho de asociación, utilizando las mismas acciones tanto el régimen de contratación público como el privado afectan este derecho.
- Basándome en la no solicitud de permisos (para despidos con: levantamiento de fuero sindical, reten social, debilidad manifiesta o despidos colectivos) ante la inspección laboral, se identifica que esta acción que afecta el derecho de asociación se presenta de manera más arbitraria en el sector público, donde las autoridades locales no presentan reparos económicos al momento de proyectar posibles indemnizaciones.
- Las medidas de protección del derecho de asociación más efectivas son las del orden constitucional o jurisdicción constitucional.

## 9. BIBLIOGRAFÍA.

AVELLA GÓMEZ, Mauricio. Las instituciones laborales en Colombia. Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. En: Revista Borradores de economía N. 613, (recuadro 4, Oficina Internacional del Trabajo), Bogotá, 2010, p. 24. Disponible en: <http://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra613.pdf>. Consultado el 17 de diciembre de 2015.

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES. CUT. Estatutos de la organización aprobados en plenaria del III congreso extraordinario nacional, Bogotá, Colombia, 2015. Disponible en: <http://cut.org.co/estatutos/>

COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política Colombiana (4 de Julio de 1991). En: Gaceta Constitucional. 4 de Julio, 1991. Nro. 114.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 10 (10 de enero de 1990). Por la cual se reorganiza el Sistema Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones. En: Diario Oficial. 10 de enero, 1990. Nro. 39137.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 (23 de enero de 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo En: Diario Oficial. 23 de enero, 2006. Nro. 46.160.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 50 (28 de diciembre de 1990). Por el cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones En: Diario Oficial. 1 de enero, 1991. Nro. 39.618.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. C-502. Expediente T-169.822. (17, septiembre, 1998). M.P.: Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA. 1998.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. C-797. Expediente D-2720. (29, junio, 2000). M.P.: Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL. 2000.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-063. Expediente T-4063405. (3, febrero, 2014). M.P.: DR. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO. 2014.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-069. Expedientes T-4.294.297, T-4.316.566, T-4.324.340, T-4.330.192, T-4.354.060, T-4.363.853, T-4.369.843, T-4.371.787, T-4.376.027, T-4.385.804, T-4.392.801, T-4.397.563, T-4.399.693, T-4.421.580, T-4.435.249, T-4.536.832, T-4.547.067. (18, febrero, 2015). M.P.: MARTHA VICTORIA SACHICA. 2015.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-1756. Expedientes T-244613 y T-252896. (15, diciembre, 2000). M.P JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO. 2000.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-318. Expediente T-841910. (31, marzo, 2004). M.P.: Dr. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA. 2004.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-464. Expediente T-2493539. (16, junio, 2010). M.P.: DR. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO. 2006.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-485. Expediente T-1328036. (22, junio, 2006). M.P.: Dr. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA. 2006.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-740. Expediente T-.314.032. (16, octubre, 2009). M.P.: Dr. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO. 2009.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-949. Expediente T-755869. (16, octubre, 2003). M.P.: Dr. EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT. 2003.

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 00652 (30 de abril de 2012). Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones En: Diario Oficial. 11 de mayo, 2012. Nro. 48427.

COLOMBIA. MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Circular externa y conjunta 098 (26 de diciembre de 2007). Lineamientos para el otorgamiento de permisos sindicales para empleados públicos. En: Diario Oficial. 12 de febrero, 2008. Nro. 46900.

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Ley 2663 (5, agosto, 1950). Sobre Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá D.C.: Presidencia, 1950. En: Diario Nacional. 9 de septiembre, 1950. Nro. 27407.

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Ley 3743 (20, diciembre, 1950). Por el cual se modifica el Decreto No. 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá D.C.: Presidencia, 1950. En: Diario Nacional. 11 de enero, 1951. Nro. 27504.

CORAL DIAZ, Ana y otros. El concepto de litigio estratégico en América Latina: Universidad del Rosario de Colombia, 2010.

Defensoría del Pueblo: Estado Social y democrático de derecho y derechos humanos. Documento electrónico disponible en: [http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013\\_html/Normas/Guia\\_Inducc\\_Cartilla\\_2.pdf](http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Guia_Inducc_Cartilla_2.pdf). Consultado el 16 de septiembre de 2015.

Escuela Nacional Sindical ENS, 29 de abril de 2015, véase: <http://www.colectivo deabogados.org/noticias/noticias-nacionales/article/situación-laboral-y-sindical-de> Consultado: 22 de Marzo de 2016.

LENIN, La democracia socialista soviética. URSS, Moscú 1979, ed. Progreso.

Marx-Engels, Manifiesto del partido comunista, 1848, Documento electrónico disponible en: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/48-manif.htm>, Consultado el 16 de septiembre de 2015.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. OIT. Convenio C087 de 1948. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, San Francisco, EE.UU, 1948. Disponible en: Convenio. Consultada en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. OIT. Convenio C098 de 1949 o Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, Ginebra, Suiza. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO)

Programa para las Naciones Unidas y el desarrollo PNUD. Informe sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados 1984-2011. Bogotá, 2011.

QUINTERO, Diana Patricia, El carácter normativo del Estado social de derecho en Colombia. Disponible en <https://www.icesi.edu.co/precedente/ediciones/2002/3DianaQuintero.pdf>, consultado el 17 de diciembre de 2015.

Véase: <http://cut.org.co/breve-resena-historica-de-la-constitucion-de-la-cut/> publicado:23 de Julio de 2011. Consultado el 10 de Marzo de 2016.

Véase: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>, Consultado el 17 de diciembre de 2015.