

**ACOMPañAMIENTO JURíDICO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES
ADSCRITAS AL CENTRO DE ATENCIóN LABORAL – CAL, E
INVESTIGACIóN DEL DERECHO DE ASOCIACIóN SINDICAL COMO
GARANTÍA FUNDAMENTAL DENTRO DE LA CONFORMACIóN DEL ESTADO
SOCIAL Y DEMOCRATICO DE DERECHO.**

MONICA PAOLA GóMEZ GóMEZ

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

2015

**ACOMPañAMIENTO JURÍDICO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES
ADSCRITAS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL – CAL, E
INVESTIGACIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL COMO
GARANTIA FUNDAMENTAL DENTRO DE LA CONFORMACIÓN DEL ESTADO
SOCIAL Y DEMOCRATICO DE DERECHO.**

**MONICA PAOLA GÓMEZ GÓMEZ
TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE ABOGADA**

**DIRECTOR
LILIANA HERRERA SANJUAN
Abogada**

**TUTORA
MARELY CELY SILVA
Abogada**

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

2015

A mi madre, por su amor incondicional y bello ejemplo de resistencia y perseverancia. Quien siempre será mi lugar favorito en el mundo. Gracias.

A mi padre, por inculcarme el amor por el conocimiento y la necesidad constante de pensar en formas distintas de vivir la vida, honrándola en cada paso dado.

A mi hermana, Adriana y a Jerónimo por enseñarme que si a la vida se le da tiempo, ella nos enseña cómo vivirla.

A Freddy y su esperanza que nunca desfallece por dignificar al ser humano desde la fe, quien me mostrara que otro mundo es posible y que la vida misma es un milagro de amor.

A Sandra y Marcela, mujeres que admiro profundamente a quienes dedico este esfuerzo ya que les pertenece tanto como a mí.

La altura de un árbol es proporcional al tamaño de sus raíces...les agradezco con el alma por sostener con tanto amor todo lo que soy.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	15
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
2. ALCANCE DEL TRABAJO	23
3. OBJETIVOS	27
3.1 GENERAL	27
3.2 ESPECÍFICOS	27
4. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	29
5. MARCOS DE REFERENCIA	34
5.1 MARCO DE ANTECEDENTES	34
5.2 MARCO TEÓRICO	37
5.3 MARCOCONCEPTUAL	45
6. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURIDICO SOCIAL	56
6.1 REALIZAR ESTUDIOS DE LAS PROBLEMÁTICAS COMUNES PRESENTADAS EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ADSCRITAS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL CAL QUE CONFIGUREN VIOLACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL, DETERMINANDO CON ELLO, LAS ACCIONES CONSTITUCIONALES, ADMINISTRATIVAS, PENALES O DE JURISDICCIÓN ORDINARIA, TENDIENTES A REPARAR Y DAR GARANTÍA DE NO CONTINUIDAD A LA VULNERACIÓN A SUS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LABORALES COLECTIVOS.	56

6.2 DESARROLLO DE ESTRATEGIAS JURÍDICAS DIRECCIONADAS A LA PROTECCIÓN INMEDIATA DE LOS DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS ADSCRITOS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL, CAL BUCARAMANGA.	61
6.3 REALIZAR SEGUIMIENTO DE LAS DIFERENTES ACCIONES JURÍDICAS REALIZADAS POR EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL, CAL, E INSTAURADAS POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ADSCRITAS AL MISMO ANTE LAS AUTORIDADES JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS COMPETENTES, VERIFICANDO ASÍ LA EFECTIVIDAD E IMPACTO DE LAS MISMAS COMO HERRAMIENTAS EN LA DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDICAL.	68
6.4 PROMOVER PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, EN DIFERENTES TEMAS DE DERECHO LABORAL COLECTIVO Y SEGURIDAD SOCIAL A TRAVÉS DE LA REALIZACIÓN DE TALLERES DIRIGIDOS A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES JUNTO CON LA PARTICIPACIÓN EN CLÍNICA JURÍDICAS DESARROLLADAS POR EL EQUIPO DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL, CAL, SOBRE LA NORMATIVIDAD LABORAL VIGENTE Y SU APLICABILIDAD, RESPALDADA EN LA JURISPRUDENCIA DE LAS DIFERENTES CORTES COLOMBIANAS, PARA EL FORTALECIMIENTO DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN EN LA DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDICAL	95
7. HALLAZGOS OBTENIDOS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURIDICO SOCIAL	108
7.1. HALLAZGOS DEL PRIMER OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL	108
7.2. HALLAZGOS DEL SEGUNDO OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL	111
7.3 HALLAZGOS DEL TERCER OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL	113

8. LA LIBERTAD SINDICAL Y SU FUNCIÓN ESTRUCTURAL DENTRO DEL ESTADO SOCIAL DE DERECHO	123
9. CONCLUSIONES	133
BIBLIOGRAFÍA	137

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Realización	58
Tabla 2. Negociación colectiva	59
Tabla 3. Incumplimiento a la convención colectiva de trabajo	60
Tabla 4. Asociatividad.....	60
Tabla 5. Negativa a descontar la cuota sindical, o no retención de la misma	60
Tabla 6. Negativa a conceder permisos sindicales	60
Tabla 7. Vulneración al fuero sindical	61
Tabla 8. Informe de las Acciones Realizadas en el Marco de la Práctica Jurídico Social en el Centro de Atención Laboral CAL.....	62
Tabla 9. Metodología de capacitación	97
Tabla 10. Pieza comunicativa de capacitación	102
Tabla 11. Posición Asumida por el Juez Constitucional.....	115
Tabla 12. Referencia De La Querella Administrativa Radicada	119

LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Grafica 1. Índice de presencia de las prácticas anti sindicales más renuentes ..	109
Grafica 2. Grafica de hallazgos del segundo objetivo de la práctica jurídico social.....	112

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Pieza comunicativa	33
Figura 2. Etapas en el Proceso Administrativo Sancionatorio	80

LISTA DE FOTOGRAFIAS

	Pág.
Fotografía 1. Evidencias de la capacitación 1	107
Fotografía 2. Evidencias de la capacitación 2.....	107

RESUMEN

TÍTULO: ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ADSCRITAS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL – CAL, E INVESTIGACIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL COMO GARANTIA FUNDAMENTAL DENTRO DE LA CONFORMACIÓN DEL ESTADO SOCIAL Y DEMOCRATICO DE DERECHO.

AUTOR: GÓMEZ Gómez Mónica Paola **

PALABRAS CLAVES: Centro de Atención Laboral, derechos fundamentales, acompañamiento jurídico, derecho de asociación sindical.

DESCRIPCION:

El objetivo general de este proyecto se basó en el acompañamiento jurídico de las Organizaciones Sindicales adscritas al Centro de Atención Laboral, CAL de Bucaramanga en el ejercicio y defensa de la Libertad Sindical y el Derecho de Asociación Sindical como una garantía fundante de la estructura del Estados Social y Democrático de Derecho.

El desarrollo de esta práctica jurídica social permitió evidenciar la enorme necesidad que existe en la región de Santander de un proyector con los fines propuestos por el Centro de Atención Laboral, CAL el cual le apueste al fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales, desarrollando este objetivo a través de capacitaciones y ejercicios de reclamación de derechos laborales de una forma mucho más acertada, garantizando de este modo que la práctica de la actividad sindical se materialice como un elemento necesario que le permite a las y los trabajadores de manera organizada el obtener mejores condiciones y garantías laborales, lo cual materialice el desarrollo de la dignidad humana como el eje central dentro del Estado Social y Democrático de Derecho. Todo lo anterior se dio a través de la construcción de planes de trabajo creados conforme a las necesidades de cada Organización Adscrita al Centro de Atención Laboral, CAL.

* Trabajo de grado

** Facultad de ciencias Humana. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Dra. Liliana Herrera Sanjuan. Abogada laboralista.

ABSTRACT

TITLE: LEGAL SUPPORT OF TRADE UNIONS AFFILIATED TO THE CENTER FOR LABOR ATTENTION (CAL) AND RESEARCH ON TRADE UNION RIGHTS AS A FUNDAMENTAL GUARANTEE WITHIN THE FORMATION OF SOCIAL AND DEMOCRATIC STATE OF LAW*.

AUTHORS: GÓMEZ Gómez Mónica Paola **

KEYWORDS: Center for labour Attention, fundamental rights, legal support, right of trade union association.

CONTENTC:

The overall objective of this project is based on the legal support of the Trade Unions affiliated to the Center for Labor Attention CAL in Bucaramanga in the exercise and defense of Freedom of Association and the right to organize as a foundational structure guarantee States social and Democratic Right.

The development of this social legal practice makes evident the enormous need that exists in the region of Santander of a projector with the aims proposed by the Center for Labor Attention (CAL), which strengthens the Trade Unions by developing this objective through trainings and exercises claiming labor rights in a much more accurate way, thereby ensuring that the practice of union activity materializes as a necessary element that allows the workers in an organized form to obtain better conditions and job guarantees, which materialize the development of human dignity as the central axis within the Social and Democratic State of Law. All this was given through building work plans created according to the needs of each Assigned Organization to the Center of Labor Attention (CAL).

* Degree work

** Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director: Dr. Liliana Herrera Sanjuan.. Labor lawyer.

INTRODUCCIÓN

Conforme a los preceptos legales, constitucionales y los tratados internacionales ratificados por el Estado Colombiano, el ejercicio del derecho tiene intrínsecamente una función social, la cual se direcciona a encaminar esfuerzos para garantizar que el ordenamiento jurídico existente se aplique de manera eficaz, materializando el uso y goce de los derechos de las y los ciudadanos al igual que la dignidad humana, motivo por el cual el Estatuto del Ejercicio de la Abogacía estableció como principal función del abogado la de defender en justicia los derechos de la sociedad y de los particulares,¹ en este orden de ideas, el Código Disciplinario del Abogado le impone al ejercicio del derecho el adecuar su actuar conforme a la constitución y la ley, defender y promocionar los derechos humanos, colaborar en la realización de la justicia y los fines del Estado, prevenir litigios innecesarios, inocuos o fraudulentos, facilitar mecanismos de solución alternativa de conflictos y abstenerse de incurrir en actuaciones temerarias.²

Referente a lo anterior, esta práctica social se realizó bajo las características enunciadas, siendo desarrollada dentro del marco de un proyecto que obedece al carácter político trazado en la agenda de trabajo de dos de las centrales más representativas del país, como lo es la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, y la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC, lo que exigió dar una mirada desde el derecho, crítica y propositiva a la organización sindical, como un expresión que da muestra de una sociedad democrática, participativa e incluyente, logrando reducir la estigmatización que se ejerce sobre este sector del movimiento social colombiano, dentro de un país con décadas de conflicto armado interno.

¹COLOMBIA, PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 196 (12, febrero, 1971). Por el cual se dicta el Estatuto del Ejercicio de la Abogacía. Bogotá D.C, 1993. 1P.

²COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 1123 (22, enero, 2007). Por el cual se establece el Código Disciplinario del Abogado. Bogotá D.C. 2007. 2P.

La Constitución de 1991 es reconocida como una de las cartas políticas más garantistas del mundo, toda vez, que de ella se despliega un marco normativo fundado en el respeto de la dignidad humana, y se entiende por parte del constituyente que una de las formas para hacer que este fin se materialice, es a través del trabajo, toda vez que es la actividad que permite a hombre y mujeres obtener los medios necesarios para atender sus necesidades, las cuales se pueden traducir en educación, vivienda, salud, recreación, y todas aquellas que se requieran para desarrollar un proyecto de vida digna, razón por la cual este derecho se consagra en el artículo 25 de nuestra Constitución Política, la cual lo establece como una obligación social, que debe ser garantizado en todas sus modalidades en condiciones dignas y justas por parte del Estado, de este modo el trabajo adquiere en nuestro ordenamiento jurídico y político un carácter de derecho fundamental, estando al mismo nivel que el derecho a la vida o el derecho a libertad.

En este contexto, el trabajo se convierte en un elemento fundamental para construir un modelo de Estado diferente que permita superar la desigualdad social que opera en nuestro país, motivo por el cual se resalta en el derecho de Asociación Sindical un carácter fundamental dentro de la Carta Política, consolidándose como una garantía de participación e inclusión necesaria para la materialización real y efectiva de la dignidad humana dentro del Estado Social y Democrático de Derecho. Lo anterior como consecuencia, de no ser suficiente el reconocer el trabajo como un derecho fundamental, sin ofrecer una herramienta a través de la cual las y los trabajadores de manera organizada lograran adquirir mejores condiciones laborales y en consecuencia una mejor calidad de vida, lo cual se dio a través del derecho de asociación sindical, ejerciendo además sus derechos como ciudadanos de participación política dentro del Estado.

Tampoco se puede desconocer los antecedentes que desembocaron en el proceso de la constituyente del 1991, caracterizado por un conjunto de

movimientos sociales y populares que junto con diferentes sectores de diversas expresiones políticas, lograron tras décadas enteras de luchas, un reconocimiento e inclusión dentro del Estado, materializando muchas de sus prerrogativas en la Constitución Política, donde las y los trabajadores colombianos posicionan la importancia de reclamar sus derechos y adquirir nuevos en un rango fundamental y no solo de manera estricta, es decir también garantiza y protege no solo el derecho al trabajo de manera individual, si no en una dimensión colectiva, tal como se estipulo en el artículo 25 y 39 de la Constitución Política, tarea que no fue nada fácil, pues la historia de nuestro país está marcada por dinámicas propias de violencia y desigualdad derivadas del conflicto interno social y armado, ante lo cual la respuesta histórica de las y los trabajadores ha sido la organización como herramienta de exigibilidad de sus derechos, prevaleciendo el interés de la protección de un orden justo, servir a la comunidad según el principio fundante de la solidaridad mutua, garantizar los principios, derechos y deberes establecidos en la Constitución, todo lo anterior con el principal propósito de lograr una convivencia pacífica al interior de la sociedad.

En más de dos décadas de la puesta en marcha de la protección que se le quiso dar al trabajo para que su ejercicio se diera en condiciones dignas y justas, logrando con ello materializar los fines del Estado, no ha sido posible realizar este objetivo, lo anterior como consecuencia de la falta de voluntad política y seguridad jurídica en la legislación laboral existente para defender al trabajador como la parte débil dentro de la relación laboral, de este modo, el fin que se trazó en la Constitución de 1991 no ha logrado su cometido, por el contrario el conflicto social continua más exacerbado y se observa con gran preocupación la precarización de la relación laboral, sumado a la inoperancia de las diferentes instituciones del Estado en el momento en que los trabajadores realizan sus reclamaciones.

Lo anterior, generó que de nuevo las y los trabajadores a través de la organización, unieran fuerzas en la creación y consolidación de un espacio

pensado como una herramienta que garantizara la protección de sus derechos laborales en materia individual y colectiva en los diferentes escenarios de reclamación, buscando un espacio alternativo de participación donde se hiciera promoción del ejercicio de la actividad sindical, la contratación directa y estable a través de la eliminación de la intermediación laboral ilegal y finalmente formar profesionales que promovieran la defensa de los derechos humanos.

Como estudiante de la carrera de Derecho Y Ciencia Política, es de gran relevancia para mi proceso de formación, el realizar una práctica jurídico social que requirió el requisito fundamental de desplegar todo el conocimiento teórico adquirido en la academia, con el fin principal de aterrizarlo en el plano social, el cual es el camino ideal para fusionar un contacto practico, generando un evidente acercamiento entre la universidad y las necesidades sociales reales dentro de nuestro entorno en materia de derecho laboral.

De acuerdo con lo anterior, el aporte realizado al proyecto del Centro de Atención Laboral, CAL, es a través del conocimiento adquirido como estudiante de Derecho y Ciencia Política con las organizaciones sindicales adscritas al mismo, brindando una atención pronta, eficiente y humana de frente a sus necesidades. Por lo cual esta práctica social giró en torno a la construcción y aplicación de un marco de alternativas jurídicas, direccionadas como una respuesta de solución a mejorar los problemas que los sindicatos actualmente padecen en el entorno de su relación laboral o derivadas de las practicas anti sindicales de las cuales son víctimas constante por parte de sus empleadores. Todo lo anterior, con el fin de dar un enfoque práctico de las herramientas jurídicas, que protejan y faciliten el ejercicio del derecho de Asociación Sindical, haciendo que estas sean parte de sus agendas de trabajo, logrando con ello, una estrategia que ayude en la construcción de escenarios que fortalezcan los procesos de reclamación de mejores condiciones de trabajo digno, lo cual termina por convertirse para las y los

trabajadores en una vida con mejores condiciones, acorde a los lineamientos y principios constitucionales y supra legales.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Colombia el ejercicio de la actividad sindical ha estado marcada por las dinámicas de violencia sistemática, en todas las esferas de acción donde interactúan, evidenciado en las continuas violaciones a los derechos humanos en su contra, las cuales no se deberían aducir que han obedecido a un momento histórico determinado en el país, pese a que las condiciones del conflicto interno armado las han agudizado no se pueden atribuir por ejemplo a esta causa en concreto.³

Por el contrario, se presenta una brecha que existe entre un Estado en términos formales, que consagra el derecho fundamental de asociación sindical en su Carta Política y un Estado factico, donde se violan permanentemente los derechos de las y los sindicalistas, comprometiendo algunas veces la responsabilidad estatal, marginando y estigmatizando su ejercicio, lo cual es la muestra clara que la crisis humanitaria del ejercicio sindical, esta direccionada por las violaciones sistemáticas, permanentes y selectivas de los derechos humanos de las y los trabajadores dentro de un marco donde la impunidad termina por convertirse en una característica común de la violencia dirigida contra este sector de la sociedad, hechos que solo dejan ver la inconsistencia de una democracia como la nuestra.

Cuando se habla de las violaciones a los derechos humanos de las y los trabajadores sindicalistas en Colombia, se debe afirmar que se dan dentro del marco de conflictos laborales, ocasionado por huelgas, negociaciones colectivas, creación de sindicatos y todo lo que el libre ejercicio del derecho de asociación sindical involucre, en espacios donde se propende por adquirir mejores

³ALVEAR RESTREPO José, Colectivo de Abogados Existe la Libertad Sindical en Colombia. Disponible en: <http://www.colectivodeabogados.org/nuestro-trabajo>. (Citado en 6 de junio de 2015).

condiciones laborales y de vida es paradójico que se registren las mayores violaciones de derechos humanos hacia los trabajadores que ejercen la actividad sindical , y si bien estos actos tienen lugar dentro del conflicto armado colombiano y lamentablemente en la mayoría de los casos los actos violentos son perpetrados por alguno de los actores del conflicto, se hace necesario entender que en el orden de cosas establecidas dentro del Estado colombiano, el conflicto y sus actores armados operan como procesos paralelos e ilegales de regulación del conflicto laboral colombiano, es por esta razón que la violencia sindical se registra como un mecanismo estratégico y sistemático que se orienta indiscutiblemente a buscar el eliminar las acciones de las y los trabajadores organizados en la reivindicación y defensa de los derechos laborales.

En conclusión, se destaca que las violaciones a la libertad sindical se han realizado en momentos puntuales, donde las reclamaciones de mejores condiciones laborales o de las diferentes reivindicaciones de las y los trabajadores, han estado en sus momentos más álgidos y no como consecuencia del constante conflicto armado, lo cual no permite encasillar las violaciones hacia el movimiento sindical como algo derivado de la guerra, sino como acciones puntuales y concretas a suprimir el ejercicio del derecho de asociación sindical como derecho fundamental, que da muestra de la participación democrática e incluyente de los ciudadanos en el Estado colombiano.⁴

Muestra de lo anterior, es la referencia del INFORME DE TRABAJO DECENTE 2013, elaborado por la ESCUELA NACIONAL SINDICAL, donde se registraron los siguientes datos “El contexto general de la violencia Antisindical en este último año muestra que al menos 294 amenazas, 57 hechos de hostigamientos, 24 detenciones arbitrarias, 18 atentados de muerte, 36 homicidios y 2 secuestros entraron a engrosar la lista de agresiones contra los sindicalistas. Además,

⁴ALVEAR RESTREPO José, Colectivo de Abogados Existe la Libertad Sindical en Colombia. Disponible en: <http://www.colectivodeabogados.org/nuestro-trabajo>. (Citado en 6 de junio de 2015).

alrededor de 40 amenazas colectivas fueron dirigidas contra organizaciones sindicales, situación que ratifica la dimensión eminentemente colectiva de la violencia Antisindical y las afectaciones que genera en este mismo sentido”⁵

Los actos violentos en comento, obedecen a la respuesta organizada de las y los trabajadores en sindicatos, ante fenómenos de deslaborización o flexibilización laboral que se vienen desarrollando a partir de la expedición de la Ley 50 de 1990 y las demás reformas laborales, donde prácticas como la intermediación o precarización de la relación laboral en todas sus formas ha venido tomando fuerza en los últimos años, al punto que se advierte en este modelo de contratación de trabajadores, una amenaza para la existencia de la organización sindical, toda vez que se despoja al ser humano de sus derechos como trabajador o trabajadora, y en consecuencia se afecta de manera directa su derecho a organizarse para exigir los mismos. Es en este contexto es donde surge la necesidad de establecer si realmente ¿el derecho de asociación sindical se materializa como una garantía fundamental dentro de la conformación del Estado Social y Democrático de derecho?

⁵TANGARIFE, Carmen Informe Nacional de Trabajo Decente, Colombia 2013.ISSN: 1794-9270. Escuela nacional Sindical, Medellín 2014.

2. ALCANCE DEL TRABAJO

Al considerarse en nuestro ordenamiento jurídico el derecho de Asociación Sindical como un derecho subjetivo, que tiene una función estructural en cuanto constituye una vía de realización y formación del Estado Social y Democrático de Derecho, permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, convirtiéndose en un fenómeno social fundamental en un estado democrático, razón por la cual debe ser protegido y reconocido por todas las ramas y órganos del poder público⁶. Ahora bien, se debe decir que el ejercicio de la actividad sindical tiene un carácter instrumental, ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en sociedad. Por lo cual es la vía idónea para que los trabajadores logren encontrar un sistema de apoyo que sirva para atenuar los diferentes desconocimientos o atropellos que realizan los empleadores sin tener en cuenta todo el marco legal y jurídico con el cual deben dirigir su actuar ante cualquier relación laboral.

El Sindicato se constituye como una coalición permanente por la defensa de los derechos de las y los trabajadores, incoados en la construcción de una unificación del derecho en el ámbito de las relaciones sociales y lo jurídico, erigiéndose el trabajo como un derecho fundamental que se debe proteger, puesto que es un principio fundante del Estado Social y Democrático de derecho en el cual nos encontramos. A su vez cabe destacar que es un derecho humano, por cuanto tiende a generar la prolongación y permanencia de la dignidad humana.

⁶COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-441/1992. MP. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO.

Aunado a esto, el principio de solidaridad debe inculcarse a los empleadores, es decir, la responsabilidad social, pero más que consentirla se debe asumir con compromiso social, encaminando esfuerzos a que el ejercicio de su capacidad de acción por parte de las actividades que desarrolla tenga como objetivo principal la promoción del bienestar social de la comunidad. La responsabilidad social, la ética empresarial y de construcción de la moral social son motivos más que suficientes para que las empresas involucren como una de las prácticas en el ejercicio de la responsabilidad social, el respeto por los derechos humanos a través de la transparencia en su actuar, enfatizando en que la transparencia está en el desarrollo de comportamientos que protegen los derechos humanos, dado que las prácticas encubiertas o de vulneración indirecta son formas muy comunes de desconocer derechos fundamentales en el actuar empresarial.⁷

En conclusión, las empresas en aras del desarrollo de su actividad, deben propender una relación armónica ligada a las necesidades tanto físicas como psicológicas de sus trabajadores, también están llamadas a atender el principio de solidaridad para alinear sus actividades sin desconocer o atropellar los derechos colectivos de los trabajadores. Manteniéndose de esta manera un equilibrio entre Estado – Empresa – y Clase trabajador, el cual por diferentes situaciones puede llegar a tensionarse hasta perderse la armonía y surgir diversos conflictos.

Teniendo en cuenta que en el plano factico se puede generar tal tensión, se enfocó la primera parte de esta práctica jurídica en brindar asesoría legal en todos los procesos que tengan como fin primordial salvaguardar derechos colectivos que hayan sido desconocidos por el empleador y que generen un gravamen al colectivo de trabajadores sindicalizado. En esta etapa, se recibe la información que los sindicatos han logrado recoger, sean documentos que sirvan como pruebas o testimonios que tiendan a afianzar las acciones legales a que haya lugar. Partiendo de esta información, se estudiara los diferentes problemas

⁷COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 035/2014. MP. Jorge Ivan Palacio Palacio.

que los representantes de las organizaciones sindicales expongan y las peticiones que plantean, aterrizándolas también desde el plano normativo, constitucional y de pactos internacionales los cuales se consideran de incidencia necesaria para salvaguardar otros derechos vulnerados al colectivo. La asesoría impartida también implica, citar a la organización sindical a reuniones con el fin de que entiendan desde el ámbito jurídico la situación en la que se encuentran, los derechos que ellos consideran violentados y los que nosotros consideremos también implicados en alguna infracción. Así mismo, las incidencias legales que implican, las acciones que podemos iniciar al respecto y sobretodo hacerles entender que cuentan con un apoyo jurídico y que sus derechos o prerrogativas son de índole primordial e importante para la sociedad en su conjunto.

Con la realización de esta práctica jurídico social no se pretende dejar solo en el primer plano de asesoría, dadas las características anteriormente señaladas, sino también ir más a fondo y lograr una efectiva protección de los derechos de las y los trabajadores sindicalizados. El plan de trabajo que se desarrolla implica un acompañamiento total a los sindicatos, tanto en lo concerniente a sus derechos laborales colectivos como también en un acompañamiento a las acciones jurídicas a las que haya lugar, toda vez que la efectividad de una tutela, por ejemplo, si el fallo no es favorable, implica que debemos realizar una impugnación y para hacerla necesitamos cumplir con unos términos o en el caso de elaborar y asesorar en la presentación y seguimiento de quejas y querellas presentadas ante el Ministerio del Trabajo como mecanismos legales para proteger los derechos de las y los trabajadores, lo cual implica estar pendiente de los términos establecidos dentro del proceso administrativo sancionatorio, accionando de diversas formas valiéndonos de herramientas jurídicas que permitan fortalecer la organización sindical dentro de las empresas, adicionalmente realizar una defensa efectiva agotando todos los medios con los que dispongamos jurídicamente dentro del acompañamiento aquí propuesto que se da en aras no solo de fortalecer sino además de proteger los derechos del sindicato y para eso es necesario un

acompañamiento de principio a fin. Aunado a lo anterior, surge la necesidad de realizar derechos de petición ya que mucha de la información es desconocida por los mismos trabajadores sindicalizados, lo cual implica un primer obstáculo para la reclamación de sus derechos.

En este proyecto se pretende ahondar sobre la importancia que implica la función social en un estado social de derecho, función social que tiene origen en los Estudios sobre la Transformación del Estado de León Duguit, quien sostenía que "Todo individuo tiene en la sociedad una cierta función que cumplir, una cierta tarea que ejecutar. Y ese es precisamente el fundamento de la regla de derecho que se impone a todos, grandes y pequeños, gobernantes y gobernados y que todo hombre tiene una función social que llenar, y por consecuencia tienen el deber social de desempeñarla; tiene el deber de desenvolverla, tan completamente como le sea posible, su individualidad física, intelectual y moral para cumplir esa función de la mejor manera posible y nadie puede entorpecer ese libre desenvolvimiento."⁸

Los diferentes sindicatos que están adscritos al Centro de Atención Laboral, muestran su gran interés por la expansión de sus conocimientos en los derechos laborales Colectivos que ellos pregonan, y como parte de esta práctica jurídica se apoyara las actividades de investigación técnicas y administrativas, de manera especial en temas relacionados en forma directa con el área del derecho laboral, y sindical, investigando y socializando el resultado del trabajo a través de charlas o capacitaciones académicas, dirigidas a los sindicatos.

⁸DUGUIT, León. Las Transformaciones Generales del Derecho Privado desde el Código de Napoleón. Ed. Librería Española y extranjera. Madrid 1920 págs. 36 y 37.

3. OBJETIVOS

3.1 GENERAL

Brindar asesorías, acompañamiento jurídico, investigativo y educativo sobre los derechos laborales colectivos derivados de la libertad sindical y el derecho de asociación a las organizaciones sindicales adscritas al CENTRO DE ATENCION LABORAL, mediante una práctica jurídico social.

3.2 ESPECÍFICOS

- Realizar estudios de las problemáticas comunes presentadas en las organizaciones sindicales adscritas al centro de atención laboral CAL que configuren violaciones a la libertad sindical, determinando con ello, las acciones constitucionales, administrativas, penales o de jurisdicción ordinaria, tendientes a reparar y dar garantía de no continuidad a la vulneración a sus derechos fundamentales y laborales colectivos.
- Desarrollar agenda de trabajo que ayuden a dar impulso a las diferentes acciones jurídicas radicadas ante las autoridades judiciales o administrativas competentes, reclamaciones antes las y los empleadores y demás actuaciones que ejecute el Centro de Atención Laboral, CAL, en cumplimiento de sus fines misionales.
- Realizar el seguimiento de las diferentes acciones jurídicas realizadas por el Centro de Atención Laboral, CAL, e instauradas por las organizaciones sindicales adscritas al mismo ante las autoridades judiciales y administrativas

competentes, verificando así la efectividad e impacto de las mismas como herramientas en la defensa de la libertad sindical.

- Desplegar programas de capacitación en diferentes temas de derecho laboral colectivo y seguridad social a través de la realización de talleres y pequeñas charlas dirigidas a las organizaciones sindicales adscritas al centro de atención laboral, CAL, sobre la normatividad vigente y su aplicabilidad, respaldada en la jurisprudencia de las diferentes Cortes colombianas, para el fortalecimiento del ejercicio del derecho de asociación en la defensa de la libertad sindical.

4. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El Centro de Atención Laboral (CAL) es una dependencia de la Subdirectiva Antioquia de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), creada para brindar orientación y asesoría jurídica y psicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna, con especial énfasis en aquellas personas que no se encuentran sindicalizadas. Cuenta con apoyo técnico y administrativo por parte de la Escuela Nacional Sindical (ENS).

El Centro de Atención Laboral contribuye con el mejoramiento de las condiciones sociales y económicas de las personas trabajadoras de la región, mediante la asesoría gratuita a personas trabajadoras y la realización de acciones jurídicas sin ningún costo en casos específicos, pero además realiza una labor de concientización de la existencia de los derechos laborales, reivindica el papel de la normatividad laboral en las relaciones de trabajo y mejora la imagen de la CUT en la conciencia social, esta última notablemente deteriorada por la estigmatización y señalamientos de que ha sido víctima el sindicalismo en la historia colombiana.⁹

Las líneas de acción del Centro de Atención Laboral son:

- **Asesoría jurídica y psicosocial gratuitas**

El servicio se presta a través de estudiantes de derecho que se encuentran finalizando sus estudios profesionales (asesoría jurídica) y por estudiantes de trabajo social que se encuentran finalizando su plan de estudios (asesoría

⁹CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL CAL, Disponible en: <http://www.calcut.org/index.shtml?apc=a1-1---&x=114>. (Citado el 2 de junio de 2015).

sicosocial), que se vinculan a la institución gracias a convenios de práctica suscritos con algunas Universidades de la ciudad.

Toda la labor es coordinada por un profesional del derecho que se encarga de velar por que el servicio se preste en óptimas condiciones personales y profesionales.

La labor de asesoría implica el manejo de la base de datos de usuarios y acciones del CAL. Dicha base de datos es un software que se tiene instalado en el CAL y que permite registrar todas las asesorías realizadas, así como realizar el seguimiento a casos ya atendidos, tareas que resultan vitales para determinar los efectos del proyecto.

En 2012 se hizo necesaria una actualización de la base de datos por cuanto se detectaron vacíos en la información en ella contenida y, por lo tanto, se encontraron dificultades en la elaboración de reportes. Dicha actualización consistió en el rastreo de la información faltante y su posterior ingreso a la base, depurando de esta manera los vacíos detectados en la etapa final del año. Gracias a esta actividad se pudo elaborar un reporte completo de la gestión realizada frente a los usuarios atendidos y las acciones realizadas.

La línea de atención también implica la atención de las consultas elevadas a través de la página web del CAL,¹⁰ que cada día crecen en atención al reconocimiento que se está logrando por ese medio.

Además de asesorar personas, diligenciar la base de datos y atender las consultas virtuales, en desarrollo de esta línea de acción se realizan las siguientes actividades:

¹⁰CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL CAL, Disponible en: <http://www.calcut.org/index.shtml?apc=a1-1---&x=114>. (Citado el 2 de junio de 2015).

- **Clínicas jurídicas:** Son jornadas de formación, generalmente de 4 horas de duración, que se realizan con todos los miembros del equipo de trabajo para fortalecer las capacidades institucionales para la atención de algunos temas y para actualizar los conocimientos cuando se producen modificaciones importantes. Esta actividad se realiza periódicamente (entre 7 y 12 veces por año)

- **Talleres de sensibilización:** Son jornadas en las que se comparten experiencias derivadas de las asesorías jurídicas, se busca mejorar las relaciones interpersonales en el grupo de trabajo y el trato hacia las personas usuarias del servicio y se identifican pautas para el trabajo conjunto entre ambos tipos de asesorías (jurídica y sicosocial). La actividad se realiza con una duración de 3 o 4 horas, de manera periódica (entre 4 y 8 veces por año)

- **Reuniones de seguimiento:** Son jornadas que se realizan con el equipo de trabajo para analizar algunos puntos relevantes de la gestión en el CAL y para analizar los nuevos retos que se pueden presentar, desde el punto de vista de la atención al usuario, cuando se producen cambios en el contexto (cambios normativos, institucionales, jurisprudenciales). Esta actividad se realiza con menor periodicidad que las anteriores, y siempre que un cambio contextual lo amerite.

- **Evaluación de prácticas:** Es una jornada que se realiza con el equipo de trabajo, una vez al año (generalmente al finalizar el año (noviembre o diciembre), con una duración de 8 horas aproximadamente, para analizar básicamente 3 aspectos en relación con el funcionamiento del CAL y el desarrollo de las prácticas durante el año:
 - ✓ Cómo aportó el CAL al desarrollo profesional de los asesores estudiantes
 - ✓ Cómo aportaron al CAL los asesores estudiantes con las prácticas

- ✓ Qué aspectos es necesario modificar o mejorar para garantizar el correcto funcionamiento del CAL en el año siguiente, de acuerdo con el trabajo realizado.

Por la importancia, intensidad y finalidades de la actividad, se trata siempre de realizarla por fuera de las oficinas del CAL, lo cual implica la necesidad de contratar un lugar externo (auditorio o salón) y la alimentación.

Durante el año 2012, esta actividad se llevó a cabo el 1 de diciembre y como agregado a los elementos que año tras año se han analizado, se midió el interés que los estudiantes practicantes desarrollaron por el derecho laboral, gracias a sus prácticas profesionales en el CAL.

Cada que se realiza alguna de las mencionadas actividades se elabora un listado de participantes.

- **Gestión Administrativa**

Se refiere al funcionamiento de la sede del CAL, la celebración de convenios con universidades o instituciones con las que resulte posible establecer alianzas estratégicas, la elaboración de informes a la DGB – Bildungswerk¹¹, las reuniones del comité administrativo del CAL, entre otros.

¹¹CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL CAL, Disponible en: <http://www.calcut.org/index.shtml?apc=a1-1---&x=114>. (Citado el 2 de junio de 2015).

Figura 1. Pieza comunicativa



CAL
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

**Orientación y Asesoría Jurídica Laboral
GRATUITA**

Para la defensa y exigencia de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras en los siguientes temas

- ✓ Liquidación de prestaciones sociales
- ✓ Mujeres embarazadas: licencias, indemnizaciones, prestaciones especiales
- ✓ Personas con limitaciones físicas
- ✓ Sistema general de seguridad social: salud, pensiones y riesgos profesionales
- ✓ Cooperativas de trabajo asociado (CTA)
- ✓ Empresas de servicios temporales (EST)
- ✓ Acoso laboral, reintegros e indemnizaciones
- ✓ Acciones de tutela en materia laboral y de seguridad social
- ✓ Derechos de petición
- ✓ Derecho de asociación y Libertad Sindical
- ✓ Contratos precarios e intermediación ilegal

Calle 37 No. 9 - 31 Bucaramanga - Tel. 6338108 Cel. 321 2435929
E-mail: calbucaramanga@gmail.com

**Horario de Atención: Lunes a Viernes
de 8:00 a 12:00 m. y de 2:00 a 6:00 p.m.**

5. MARCOS DE REFERENCIA

5.1 MARCO DE ANTECEDENTES

En el escenario de la libertad sindical, se debe reconocer al trabajador en tres dimensiones, una de ellas es la individual, otra es la colectiva y finalmente la instrumental, cada una de ellas determinadas así por el desarrollo jurisprudencial interno de las altas Cortes para garantizar que la libertad en el ejercicio del derecho de asociación, se dé bajo el carácter de derecho fundamental que le asiste, este valor agregado a la libertad sindical y al derecho de ejercerla, se viene reconociendo desde la Constitución de la OIT así como en la Declaración de Filadelfia, sujeta a la misma.¹²

En lo contenido en el informe de Libertad de Asociación y Libertad Sindical en la práctica, de la Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, en el año 2008, se destacó “el ejercicio de la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva presupone el respeto de las libertades civiles fundamentales, en particular el derecho a la libertad y seguridad de la persona, la libertad de opinión y expresión, la libertad de reunión, el derecho a un proceso justo por tribunales independientes e imparciales, y el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Aunque el número de quejas relativas a la violación de esos derechos fundamentales

¹²ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Cfr. Libertad de Asociación y Libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2008. P 5.

disminuyó en los últimos años, es innegable que siguen produciéndose graves violaciones de las libertades civiles en varias partes del mundo”¹³

En este informe se realizó una conceptualización valiosa para definir la razón de la necesidad del ejercicio y protección del derecho de asociación sindical y la libertad sindical, resaltando como un mercado de trabajo que es capaz de fomentar la productividad económica, generar ingresos y así mismo promover la justicia y la paz en la sociedad, es garantía para generar y mantener un desarrollo socioeconómico duradero, pero a su vez enfatizó la necesidad de establecer que estos objetivos no pueden alcanzarse mientras grandes sectores o grupos poblacionales queden al margen de la posibilidad de ejercer los derechos que les reconocen la legislación interna y su ejercicio como trabajadores. En este orden de ideas, este informe orienta a los sindicatos en su objetivo de organizar a las y los trabajadores que no están sindicalizados, definiéndolos como “aquellos que laboran en industrias y sectores nuevos, aquellos que intervienen en relaciones de empleo irregulares, aquellos que trabajan en zonas francas industriales (ZFI) o en la economía informal y los migrantes. Se presta mayor atención a la afiliación de las mujeres y de los jóvenes, así como a la mayor cooperación y al creciente número de fusiones entre sindicatos en los planos nacional e internacional, para fortalecer su movimiento y promocionar su potencial con miras a superar los retos que plantea la globalización. Esta, a su vez, ha permitido sin embargo a los sindicatos ser oídos salvando las fronteras, a lo largo de las cadenas de producción, en los mercados internacionales y por un público más amplio.”¹⁴ De este modo se encauza a la organización sindical como una herramienta que agrupe a las y los trabajadores en la obtención del reconocimiento y aplicabilidad de derecho ya existentes ante las diferentes dinámicas de trabajo que se generar

¹³. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Cfr. Libertad de Asociación y Libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2008.

¹⁴ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Libertad de Asociación y Libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.. 2008.P.XII.

en el cambio constante generado de la globalización mundial, siendo el espacio propicio para integrar a las diferentes poblaciones que explotan su fuerza de trabajo.

En la investigación elaborada por Carlos Martínez Lozano y Marco Antonio Zuluaga Rodríguez¹⁵ se destacó la importancia que el derecho de asociación sindical ostenta dentro del derecho laboral colectivo, afirmando como la Corte Constitucional en repetidas ocasiones ha establecido su estrecha relación con el Estado Social de Derecho, lo anterior bajo el entendido de que la Constitución Política establece de manera autónoma e independiente el derecho de asociación al derecho de asociación sindical como una garantía para los derechos en cabeza de las y los trabajadores.

Finalmente en este mismo trabajo de investigación se hicieron una serie de planteamientos direccionados a la fuerza vinculante de los tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, pactados y ratificados por el Estado colombiano como garantía del ejercicio del derecho de asociación sindical a la luz del desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional, estableciendo en primer lugar su vinculación en sentido estricto al Bloque de Constitucionalidad, al ser Colombia un Estado parte de la ya mentada organización, y es obligación el adecuar el régimen interno al mandato establecido en los Convenios ratificados de acuerdo a la reglamentación interna colombiana, determinando que lo anterior es una herramienta que se da a través del Bloque de Constitucionalidad para la adaptación de las nuevas realidades sociales, en el tema que nos ocupa, las nuevas realidades en el mundo del trabajo y su protección constitucional y legal como garantía de la consecución de los fines del Estado colombiano.

¹⁵MARTÍNEZ, C, & ZULUAGA, M. Estudio jurisprudencial en el marco del derecho laboral colectivo. Derecho de asociación sindical. (Tesis de grado).Universidad Pontificia Javeriana, Bogotá, Colombia. 2004

5.2 MARCO TEÓRICO

En el libro historia oral del sindicalismo en Santander, destaca el autor la revolución socialista ocurrida en octubre de 1917 en la unión soviética, donde se incubo en la sociedad un germen vital constituido por “la lucha de clase, la destrucción del sistema capitalista, la búsqueda de la toma del poder para la clase obrera y el pueblo e imponer la dictadura del proletariado”¹⁶. Así mismo indica que las luchas sociales dieron origen a una estrecha relación entre los movimientos de masas y las organizaciones políticas. En las dos primeras décadas del siglo XX, el partido revolucionario de Colombia, fundado en 1926, se constituyó en un partido de masas con capacidad para conquistar el poder, dado el fuerte movimiento social que se expresaba a través de las acciones huelguísticas y los levantamientos populares de carácter regional. A su vez determina que el nacimiento del nuevo partido se dio en un periodo de ascenso del movimiento obrero, con la realización de grandes huelgas en las zonas de enclave petrolero y bananero y las primeras expresiones de un vasto sentimiento antiimperialista.

Arguye el autor que el partido se caracterizaba por tener una “¹⁷base territorial-regional y el apoyo de los sectores populares”, pero nació sin un programa y la cohesión de sus militantes estaba dada por la convicción de la necesaria organización autónoma de explotados y oprimidos y la utopía revolucionaria, pues en el estaban representados los sindicatos de tradición artesana, los trabajadores de los enclaves imperialistas, ferroviarios y portuarios y campesinos e indígenas. El autor pregonaba que las ideas socialistas fueron rápidamente asimiladas por grandes masas de obreros y campesinos quienes veían en la revolución su única esperanza de liberación. La alianza de los trabajadores con los campesinos y pobladores ciudadanos de las clases menos favorecidas, fue muy estrecha desde

¹⁶ PRADA SERRANO Rafael. La historia del sindicalismo en Santander. Primera edición. Bucaramanga; 2012.

¹⁷ Ibid

sus comienzos pues toda huelga traía aparejado el levantamiento de la población urbana y de los campesinos para apoyar el movimiento de los trabajadores.

Aunado a lo anterior sobresale el argumento del autor al determinar que la tradición combativa de las organizaciones de los trabajadores durante esa época fue muy importante y que adquirió un carácter insurreccional, altamente politizado, con militancia casi total en el partido socialista revolucionario. El ejemplo más importante de esto lo aportó la huelga de los trabajadores de la zona bananera llamada masacre de las bananeras¹⁸, cuyos cálculos oscilan entre mil y tres mil personas muertas, un hecho patético determina el autor puesto que se vio la terrible prevención contra las organizaciones de los trabajadores.

Ahora bien, la autora María Mercedes Cuellar en su libro “sindicatos y la asignación del ingreso en Colombia”, determina que el papel del sindicalismo se puede evaluar desde tres ángulos, que si bien son independientes, están íntimamente interrelacionados y es casi imposible, así con frecuencia se ignore, evaluar uno de estos sin tener en cuenta los otros¹⁹. Los tres ángulos que destaca la autora son; el político o filosófico, el jurídico y el económico.

En el ángulo político destaca la autora, se encuentran las más diversas presentaciones de lo que es el movimiento sindical desde sus orígenes, conforme con sus aspiraciones o con sus propias tendencias. Así por ejemplo, se ha considerado que estas asociaciones surgieron por cuenta de la miseria y del aislamiento de las clases trabajadoras, las cuales sin partidos políticos y carentes de ideología, no podían tener una estructura adecuada para actuar. Esta situación llevo a que paulatinamente se hiciera evidente la necesidad de unir la fuerza física y la ideología para enfrentar no solo al estado sino también a la clase capitalista. En este sentido la autora plantea que las teorías son diversas sobre el papel

¹⁸ Ibid

¹⁹ CUELLAR María Mercedes. Sindicatos y la asignación del ingreso en Colombia. 2012. Capítulo 1; pag.30.

político que juega la asociación sindical, es así como define que dentro del marco marxista la asociación sindical se orienta contra la organización del estado capitalista como un instrumento para la transformación política del estado. A la luz de esta teoría la función de los sindicatos en un estado democrático es destructiva ya que ataca y debilita todas las instituciones cuya disolución facilita el advenimiento de un régimen marxista dentro del cual no hay cabida para la propiedad privada. Esta última tesis no es aceptada por Lenin, quien sin desconocer que se trata de una corriente política o de un movimiento de contenido político, identifica al sindicalismo con las asociaciones inglesas denominadas “tradeunions”²⁰ que sirven de soporte al gobierno y al sistema por su empeño en no constituirse en corrientes políticas beligerantes e independientes de toda organización política sino más bien, en un movimiento con tendencias a incrustarse dentro de las organización existente.

A su vez la autora destaca la posición de las escuelas liberales intervencionistas, que si bien aceptan que el movimiento sindical es también un movimiento político de contenido doctrinario económico reivindicativo, lo conciben como un instrumento de coadyuvancia para la intervención estatal en el logro de una distribución más equitativa de la riqueza entre todos los ciudadanos y particularmente entre los trabajadores y al cual le es lícito usar una serie de tácticas o medios de combate pero siempre que ellos estén admitidos en la legislación.

Así mismo, anota la autora, la posición de Laski, e cual determina que en cualquier estado sea una democracia capitalista por intervencionista que sea o un régimen socialista, el gobierno es quien tiene la última palabra en un conflicto. Es decir, aun en las comunidades políticas en las que los sindicatos son independientes del poder estatal, en las que la mayor parte de la industria y de la agricultura está en manos de los particulares, las situaciones críticas obligan a los gobiernos

²⁰RENARD Georges. Sindicatos, Trade-Unions y Corporaciones; primera edición.

modernos, siempre que consideren que están amenazados aspectos importantes de la vida nacional a transformar un movimiento subordinado al poder estatal. El gobierno tiene siempre la última palabra en un conflicto. La razón de este punto de vista, reside en el hecho de que ningún otro organismo más que él puede asegurar a la comunidad la continuidad de los seres vitales.²¹ En síntesis, los sindicatos desempeñan un papel político.

Otro ángulo que plantea la autora es el jurídico, desde este punto o el legislativo, el sindicalismo puede definirse como “el conjunto de disposiciones legales de toda jerarquía que en un momento dado y en un país determinado, regulan la existencia de las asociaciones profesionales de trabajadores, sus finalidades, sus métodos de acción, sus conquistas, el alcance de su presentación y los límites de su papel de la estructura general de un estado”²². La base jurídica del sindicalismo está constituida por el derecho que tiene toda persona a asociarse para desarrollar las más diversas actividades. Es este el vehículo que la clase trabajadora ha utilizado a través de las asociaciones sindicales, de orientar, dirigir y hacer culminar sus aspiraciones y deseos.

Como lo señala la autora, las escuelas liberales encontraron en la negociación colectiva un mecanismo soberano para desarrollar aproximaciones a los problemas generales de la teoría política de la posguerra. Esta es la estrategia para institucionalizar el conflicto, la teoría del interés común de no interrumpir la producción y el determinismo tecnológico de la modernización. Así el estado regula cuidadosamente la acción colectiva de los sindicatos, marcando la acción de los sindicatos que el autor identifica como estrecho.

En este orden de ideas, los logros del sindicalismo, los cuales se traducen en acuerdos contractuales, convenciones colectivas, o en normas jurídicas de

²¹CUELLAR María Mercedes. Sindicatos y la asignación del ingreso en Colombia. 2012. Capítulo 1; pag.30.

²²Ibid

carácter general, leyes, decretos, resoluciones, etcétera, que son interpretados por los jueces, pudiendo estos, frente a un mismo caso y de acuerdo con su ideología, fallar unas veces a favor de los trabajadores y en otras ocasiones en contra.²³ Este último punto adquiere relevancia dado que la constitución política de Colombia tiene mecanismos de protección de los derechos fundamentales y de los derechos económicos y sociales de los ciudadanos. También hay que tener en cuenta que Colombia ha suscrito tratados internacionales encargados de proteger los derechos colectivos de los trabajadores.

Según el tercer ángulo, el económico, destaca la autora, el sindicalismo se asocia a su contribución en el crecimiento económico, dado que este inculca en los obreros la disciplina industrial, cuya esencia conlleva bajos niveles de productividad al tiempo que logra distribuir el ingreso, lo cual es deseable desde el punto de vista del desarrollo.²⁴ Sostiene la autora que en los regímenes democráticos la finalidad económica del sindicato es eliminar la competencia de los empleados y lograr salarios mayores al mínimo necesario para su subsistencia. Para ello, el sindicato recurre a varias tácticas:

1. control de la oferta de trabajo
2. Acción política para limitar la oferta de trabajo
3. Huelga; limita la mano de obra, amenazando al empresario con el paro indefinido de la producción en el caso que enganche de personal que no tenga las cualidades requeridas por el sindicato. Y segundo incrementa el salario directamente. Ya que presenta al empresario la alternativa de incurrir en el costo de romper una huelga o incurrir en el costo de pagar salarios más altos.

De esta manera la segunda función de la huelga es más importante que la primera. Es decir, es una técnica más efectiva para subir los salarios directamente

²³CUELLAR María Mercedes. Sindicatos y la asignación del ingreso en Colombia. 2012. Capítulo 1; pag.30.

²⁴ibid

que para controlar o limitar la oferta de trabajo. Dado que se logra parar la producción de la empresa y esto genera pérdidas económicas que tensionan los intereses económicos de la administración y por ende logran realizar más rápido una negociación con el colectivo.

Lo esbozado anteriormente se basan en teorías como las que determina el autor Néstor Kohan en “su libro Introducción al Pensamiento Socialista” donde arguye que el nuevo socialismo, es el heredero contemporáneo de ese antiquísimo reclamo de emancipación radical y retoma y reactualiza ambas tradiciones entrecruzadas y entrelazada, tanto la de los movimientos y rebeliones prácticas de varios pueblos insurrectos a lo largo de la historia, como sus anhelos fantasías y concepciones utópicas que levantaron esas rebeliones²⁵. Así determina el autor que Los precursores utópicos A medida que transcurría el tiempo y la historia, las primeras concepciones utópicas se fueron sedimentando, generando modelos sistemáticos de reorganización de la sociedad futura fundados sobre la propiedad común y colectiva destacando autores como Morelly y Babeuf y habría que agregar al filósofo e historiador francés Gabriel Mably (1709-1785). A partir de estos tres últimos representantes del siglo XVIII, los pensadores utópicos cambian de actitud e intentan alcanzar cierta mínima dosis de realismo inserto en la realidad práctica.

Destaca la transición entre las utopías de un siglo y otro está marcado por el primer ensayo comunista moderno de realizar el socialismo no solo en el cielo etéreo de las ideas sino también en el terreno tangible de la sociedad. Ese primer intento corresponde a Graco Babeuf, republicano y comunista partícipe de la Revolución Francesa de 1789, el llamado directorio. No se resigna a las bellas ideas sino que prioriza en primer plano la lucha frontal contra el poder institucional del estado burgués, su ejercicio despiadado de la fuerza material y sus aparatos

²⁵ KOHAN, Nestor. Introducción al Pensamiento Socialista. Bogotá: Library of Congress, 2007.

de dominación. Babeuf es uno de los iniciadores de esta extensa y diseminada familia radical.

No obstante, contra todo lo que podría esperarse, el milenarismo anhelo de fraternidad, libertad e igualdad – promesas incumplidas por la revolución burguesa de 1789- no se borra ni desaparece en el siglo de consolidación del capital. Al contrario: cuanto más se expande el capitalismo, tanto más cobra fuerza la protesta y el reclamo por vivir de otra manera. Las añejas ensoñaciones utópicas renacen, con más vigor aún que en el siglo XVIII, en la pluma socialista de:

- Claude-Henry de Rouvroy, Conde de Saint-Simón (1760-1825).
- Robert Owen (1771-1858).
- François-Marie-Charles Fourier (1772-1837)

Si bien Saint-Simón fue en el siglo XIX uno de los propulsores en Francia de este movimiento práctico que tuvo muchísimos adeptos, no es unívoca su filiación ideológica. Algunos historiadores Federico Engels, por ejemplo – lo sitúan como precursor del socialismo. Otros, en cambio –ErnestMandel- lo identifican como ideólogo de la naciente burguesía industrial. Algunos más _ Herbert Marcuse -, como primer teórico de la corriente ideológica positivista (que se caracteriza por rechazar el socialismo y la filosofía, en nombre del «orden» y el «progreso», lemas de Augusto Comte, discípulo de Saint-Simón).

Por su parte Robert Owen destaca el autor se caracterizó por un profundo sentimiento de rechazo del sufrimiento obrero de gran Bretaña, destaca el autor que Owen presidió el primer congreso donde se creó la centralización de los sindicatos ingleses en una única confederación nacional. Owen será posteriormente recordado como el padre del movimiento cooperativista ya que sugirió la creación de cooperativas obreras de producción, la primera de las cuales fue fundada en Rochester en 1839.

A su turno, Charles Fourier, pequeño comerciante francés, figura como uno de los críticos más lúcidos de la sociedad patriarcal ya que es uno de los primeros que proclama que el grado de emancipación de la mujer en una sociedad es el barómetro por el cual debe medirse la emancipación general de los seres humanos. Para remediar ese malestar general provocado por la propiedad privada y el capitalismo, Fourier imagina un remedio: el falansterio. Que consiste en el proyecto de una colectividad de productores y consumidores (donde todos trabajan y consumen) de 1 000 a 2 000 personas, en la cual todo el mundo se convierte en agricultor, artesano y artista.

El pasaje del socialismo utópico a la filosofía de la praxis y a la concepción materialista de la historia que el marxismo trajo consigo se produce en el socialismo moderno con un salto cualitativo, con pensadores alemanes como Carlos Marx (1818-1883) y su salto cualitativo, con su imaginario del futuro para intentar vincularse políticamente con las clases trabajadoras de las sociedades capitalistas de masas, aunándole a Engels, que querían en conjunto que el socialismo dejará de ser una secta más, en este caso reformadora de la sociedad para convertirse en un protagonista central de la política contemporánea durante los dos últimos siglos²⁶.

La tradición de pensamiento que fundan Marx y Engels forma parte medular de la historia del socialismo, aunque a la hora de bautizar en 1848 la difusión de sus principios fundacionales ambos haya optado por el título Manifiesto Comunista²⁷. El nombre de “socialismo” era utilizado – especialmente en Francia a partir de 1830 – para designar en términos generales a las ideas y a los partidarios de Babeuf, a los owenianos a los fouristas y saint-simonianos. Todos ellos, muchas

²⁷MARX Karl, ENGELS Friedrich. Manifiesto del Partido Comunista. 21 de febrero de 184.

veces sin hacer distinciones entre unos y otros, eran considerados “socialistas” porque hacían resaltar “la cuestión social”²⁸.

Otro concepto que destaca el autor es el del “comunismo” pues junto a la idea de “socialismo”, con toda la crítica al capitalismo y a la desigualdad que este implicaba, el término “comunismo” le agregaba la noción de confrontación y lucha revolucionaria para acabar con él.

5.3 MARCOCONCEPTUAL

Las organizaciones sindicales históricamente son muestra clara de la lucha constante que se viene forjando como respuesta al conflicto histórico entre quienes son dueños de los medios de producción y quienes aportan su fuerza de trabajo, conflicto que tiene su origen en el siglo XVIII, cuando un suceso tan importante como la Revolución industrial crea la necesidad de girar la mirada hacia la clase trabajadora resaltando su responsabilidad en la generación de riquezas que permiten el desarrollo de la sociedad dentro de un Estado.

Hablar de conflictos entre trabajadores y empleadores antes de la revolución industrial era inverosímil, si bien existían condiciones degradantes de trabajo antes de este suceso, no era considerado un tema de importancia, donde su análisis no merecía ser un foco de atención, como sí lo era la obtención y mantenimiento del poder político²⁹.

Dicho lo anterior, los primeros estados nacientes o estados “gendarmes”, a pesar de ondear sus banderas sobre la igualdad, la libertad y la fraternidad, se quedaban también cortos a la hora de determinar un enfoque serio hacia la defensa del

²⁸MARX Karl, ENGELS Friedrich. Manifiesto del Partido Comunista. 21 de febrero de 184.

²⁹ibid

trabajo, pues las condiciones en las que los trabajadores laboraban eran totalmente precarias, sin embargo se destaca la creación del primer contrato de trabajo, el contrato civil. Un contrato caracterizado por la autonomía de las partes donde se incoaba la idea de igualdad de condiciones, igualdad ficticia, dado que el Estado era tan solo un vigilante conservado, que debía seguir los lineamientos a los cuales se le había sometido en la constitución y las leyes.

Después tiene lugar la Revolución Industrial y fue el periodo donde Carlos Marx apareció en la escena del mundo teórico del trabajo³⁰, pues determino una postura totalmente diferente a las anteriores, ya que no concebía la idea de la libertad, igualdad y racionalidad sin tener en cuenta el papel de la economía³¹, pues consideraba que los cambios sociales sin este último ingrediente serían inútiles. Marx determino en su teoría que el trabajo era el centro de la existencia porque era el espacio donde se creaba la riqueza, teniendo en cuenta que el trabajo era una actividad que desarrollaba la inmensa mayoría de la humanidad y por ende era el lugar donde se estaba construyendo el poder en ese momento. Es decir, coloco al trabajo en el centro, principalmente porque el gran conflicto al que se enfrentaba la sociedad eran las relaciones laborales entre trabajadores y trabajadoras y los dueños de los medios de producción, conflicto que nacía como respuesta; primero a la adecuación de los trabajadores que provenían de una industria manufacturera a la utilización de los nuevos y novedosos medios de producción industrializados. Con la creación de la máquina de vapor en Inglaterra, implementada en los telares, transporte, navegación se dio un desarrollo tecnológico, creando por primera vez las grandes empresas industriales.

Sin embargo con todo lo que circunscribe la revolución industrial, lo que género y produjo como movimientos de trabajadores, de los partidos de los trabajadores de los estudiosos, de los académicos, comunidad intelectual y filosófica que

³⁰MARX Karl. Karl Marx y el materialismo histórico. Sociología 2012.

apoyaba a los trabajadores y que criticaba todos los efectos de esa revolución industrial. El Estado cambia a otro paradigma y empiezan a aparecer normas en las que este, ya tiene derecho a intervenir en los asuntos que en principio eran parte de la esfera privada de las personas, el más significativo de todos, la libertad de contratar. Entonces aparece el reconocimiento de desigualdad entre las partes que contratan en el mundo del trabajo, se reconocen que hay asuntos en donde un trabajador no puede renunciar a derechos consagrados por el estado, (aunque la realidad puede decir muchas cosas distintas), por ejemplo proponer la firma de un contrato de trabajo en el que la jornada laboral es de 65 horas o un contrato de trabajo donde se renuncia a las vacaciones pagas o a la posibilidad de afiliarse a un sindicato, a que las cuotas de la seguridad social las debe pagar el trabajador. Los empleadores no tienen la libertad de proponérselo en principio, según la ley, dado que hay una restricción a la libertad individual y a la autonomía contractual, pero además el Estado crea una Justicia laboral, crea un contrato y un derecho laboral colectivo, es en este plano donde apareció el derecho de las relaciones laborales como una parte del derecho de trabajo.

Aquí hay un punto importante a resaltar y es que con la creación de un derecho laboral colectivo ya protegido y bastante incentivado nacen los movimientos sociales y políticos que representan, que articulan u organizan a los trabajadores y trabajadoras. La organización de los trabajadores, en parte logra que aparezcan las normas, que aparezcan las instituciones, logra que el papel del estado y la economía cambie y se mueva hacia la intervención política, económica y jurídica y entonces en el siglo XX además por el miedo a la guerra, se genera la fundación de la OIT en 1919³².

³² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>. (Citado el 6 de junio de 2015).

Antecedente constitucional del derecho de asociación sindical

Para comprender la constitución actual es necesario saber la historia de esta misma, pero cabe destacar que el periodo en el que nos centraremos para la exposición será el comprendido entre 1886 y 1991, periodo en el cual se modifica y se nota la transición del pasado a nuestra actualidad. Todo esto para comprender la evolución histórica del único documento que rige nuestra vida en comunidad y sobre todo para entender cómo se vincula esta directamente en la defensa de los derechos laborales.

Antes de 1991, el ambiente reformista generado por la constitución de 1886 que se había convertido en un instrumento muy eficaz para las guerras civiles, sumado a esto el partido liberal reclamaba la generación de las prácticas políticas. Después de intensos debates finalmente el 4 de agosto de 1886 fue aprobada la constitución de 1886 con base en los lineamientos trazados en un Estado de Derecho donde incorpora en el título III, relativo a los derechos civiles y garantías sociales, los siguientes preceptos laborales:

- **Libertad laboral:** se elimina la tradición asociativa de los gremios coloniales, en el artículo 44 donde señala; “toda persona podrá abrazar cualquier oficio y ocupación honesta sin necesidad de pertenecer a gremio de maestros o doctores”³³
- **Derecho de reunión:** en el artículo 46 dispone; “toda parte del pueblo puede reunirse o agregarse pacíficamente. La autoridad podrá disolver toda reunión que degenerare en asonada o tumulto, o que obstruya la vía pública”.³⁴
- **Derecho de asociación:** “es permitido formar compañías o asociaciones públicas o privadas que no sean contrarias a la moralidad ni al orden legal. Son prohibidas las juntas políticas populares de carácter permanente”.³⁵

³³ Colombia. Constitución política de Colombia 1886; título 3; art. 44.

³⁴ Colombia. Constitución política de Colombia 1886; título 3; art 46

³⁵ Colombia. Constitución política de Colombia 1886; título 3; art 47

En cuanto a personería jurídica, el artículo 49 dice: “las corporaciones legítimas y públicas tienen derecho a ser reconocidas como personas jurídicas, y a ejecutar en tal virtud, los actos civiles gozar de las garantías que establezcan las leyes por razones de utilidad común”³⁶

Convenios de la oit que integran el bloque de constitucionalidad

La Corte Constitucional se ha pronunciado en reiteradas ocasiones, estableciendo dentro de la jerarquía normativa interna al bloque de constitucionalidad, indicando que está integrado por dos clases de normas, definiéndola así: “lasstricto sensu, que permiten la confrontación directa con el ordenamiento inferior y que se encuentran integradas por los tratados limítrofes, losque reconocen derechos humanos y que no pueden ser limitados en estados de excepción y las decisiones 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo; y las normas lato sensu, que comprenden aquellas disposiciones que si bien no permiten una confrontación directa, sí informan sobre los alcances y contenidos de las normas constitucionales, y dentro de las cuales podemos encontrar los tratados sobre derechos humanos a que se refiere el artículo 93, inciso 2° de la Carta, y algunas leyes orgánicas y estatutarias.”³⁷

Hitos en la formación del sistema socio-laboral

- **Contratación colectiva y derecho de huelga**

Con ocasión a la huelga del 19 de marzo contra la decisión del gobierno de marco Fidel Suarez, de comprar los uniformes y las botas en el exterior, los sastres y zapateros lograron convocar la solidaridad de artesanos y estudiantes. Se generó así una manifestación de tres mil personas frente al palacio presidencial la cual fue duramente reprimida (7 muertos y 17 heridos).³⁸ Ante tales hechos, el presidente presento al congreso proyecto de ley con el objeto de garantizar el derecho de

³⁶ Colombia. Constitución política de Colombia 1886; título 3; art 49

³⁷ Colombia. Corte Constitucional, sentencia C-774 de 2001. M.P. MANUEL JOSÉ CEPEDA.

³⁸ VASQUEZ MAGALY; universidad autónoma de Latinoamérica, Medellín.Colombia; 2010.pag. 7.

huelga y las condiciones para su ejercicio, es así como mediante la ley 78 de noviembre de 1919 fuere conocida. Aunque se denominó “sobre huelgas”.³⁹

- **Arreglo directo, conciliación y arbitraje**

La ley 21 de octubre de 1920, introdujo ciertos criterios en los conflictos del trabajo, considerando que había que salirse al paso a la suspensión colectiva de trabajo, se estipuló que tenía que estar precedida del agotamiento de estas etapas.⁴⁰

- **Descanso dominical obligatorio**

La ley 57 de 1926 estableció este beneficio, en la prohibición se exceptuó a aquellas labores que no fueran susceptibles de interrupción, por ejemplo; las industrias que respondieran a necesidades cotidianas e indispensables de alimentación o aquellas cuyo cese el domingo resultara perjudicial al público, por lo cual se determinaba el descanso para el otro día.⁴¹

- **Ley sobre sindicatos**

La ley 83 de 1931, reconoció a los trabajadores el derecho de asociación libre para la defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, se estableció una precisión conceptual:

“se llama sindicato la asociación de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, similares o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión, sin repartición de beneficios”. Este derecho se extendió a las profesiones liberales, a los industriales

³⁹ OSPINA Edgar; Derecho Colectivo del Trabajo; Antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo; pág. 23.

⁴⁰ CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 21 (4, octubre, 1920) Sobre arreglo directo, conciliación y arbitraje. Bogotá D.C.: 1920.

⁴¹ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 57 (16, noviembre, 1926). Por la cual se establece el descanso dominical y se dictan otras disposiciones sobre legislación obrera. Bogotá D.C.:1926.

y, a los trabajadores asalariados por el estado, departamentos y municipios. Entre otras prohibiciones, se les prohibió a los sindicatos, la militancia directa o indirecta en la política del país, ni usar como nombre social, ninguno de los calificativos de los partidos políticos existentes en Colombia⁴². Sin embargo esta prohibición fue suprimida por la ley 50 de 1990.

Derecho de asociación, libertad sindical, trabajo digno e igualdad en el ordenamiento interno colombiano instaurado por la constitución política de 1991.

El derecho de asociación sindical dentro de las relaciones obrero-patronales es considerado por el ordenamiento colombiano como la manifestación suprema del Estado Social de Derecho y se encuentra consignado a nivel internacional en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y los convenios 87y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Así lo ha expresado la Corte constantemente en la jurisprudencia:

El derecho de asociación sindical encuentra su fundamento en el artículo 38 de la Carta Política, el cual señala que “se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”⁴³. Lo anterior sirve como preludeo del artículo 39 de la Constitución, que es la norma específica, que consagra el derecho de asociación sindical en los siguientes términos:

⁴² VASQUEZ MAGALY; historia y desarrollo del derecho laboral en Colombia universidad autónoma de Latinoamérica, Medellín. Colombia; 2010.pag.12

⁴³Colombia. Constitución política de Colombia 1886; título 38.

“Artículo 39: Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico con la simple inscripción del acta de constitución.”

Así mismo la Corte Constitucional la sentencia T - 619 de 2013 afirma lo siguiente: “Consciente el Legislador de la relevancia del derecho a la libertad sindical, señaló en el artículo 354 del Código Sustantivo de Trabajo algunos actos que atentan contra este **ARTÍCULO 354. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 39 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>**

1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.
2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

- A. Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;
- B. Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

- C. Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;
- D. Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación.
- E. Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.”⁴⁴

En ese sentido, mediante el reconocimiento de la libertad de asociación sindical se busca asegurar a los trabajadores la posibilidad de constituir de manera libre, organizaciones independientes encargadas de hacer valer sus intereses dentro de los diferentes conflictos, de naturaleza económica o jurídica, que suelen presentarse en las relaciones laborales. Ahora bien, esta libertad cuenta con una especial protección que pretende asegurar que dicho ejercicio ocurra sin ningún tipo de injerencias, provenientes bien del Estado o de los empleadores, razón por la cual, el funcionamiento de estas organizaciones no requiere de autorizaciones administrativas o judiciales incompatibles con la facultad que pretende ser amparada.

Con relación a la vulneración del derecho de asociación sindical y el derecho de libertad sindical, como derecho fundamental, la Corte Constitucional en sentencia T – 434 de 2011, del magistrado ponente, doctor Mauricio GonzalezCuervo. Estableció la “LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL-Tipos de libertades que comprende”. Se trata de un derecho subjetivo de carácter voluntario, relacional e instrumental, supone, según lo ha establecido la jurisprudencia de esta Corporación, tres tipos de libertades: (i) libertad individual de organizar sindicatos; (ii) libertad de sindicalización, ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a

⁴⁴ Colombia. Corte Constitucional, sentencia T-619 de 2013. M.P. JORGE IVAN PALACIO PALACIO.

desafilarse a un sindicato; y, (iii) la autonomía sindical, que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno.

LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL-Conductas que se protegen según la jurisprudencia constitucional.

Para garantizar dicho derecho, las conductas protegidas por la libertad de asociación sindical comprenden según la jurisprudencia constitucional: (i) el derecho a vincularse a organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes y que tienen por objeto la defensa de tales intereses comunes, sin que resulte obligatoria la vinculación ni la permanencia en tales grupos; (ii) El derecho a constituir y a estructurar tales organizaciones como personas jurídicas, sin que para tal efecto se presente injerencia, intervención o restricción por parte del Estado; (iii) La libertad de determinar su propio objeto, las condiciones de admisión, permanencia, retiro y exclusión de sus miembros, el régimen disciplinario aplicable, las instancias internas de poder y de representación, la forma en que han de ser manejados sus propios recursos económicos, la manera como se puede poner fin a la existencia de tales organizaciones, y en general, la determinación de todos aquellos aspectos que los miembros de dichos grupos consideren oportunos, con la debida sujeción tanto al orden legal como a los principios democráticos; (iv) La imposibilidad de cancelación o suspensión de su personería jurídica por vía diferente a la judicial; y (v) La facultad de que disponen tanto los sindicatos como las asociaciones de empleadores de constituir y de vincularse a federaciones y confederaciones de orden nacional e internacional”⁴⁵

En consecuencia a lo anterior, el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional se ha enfocado en analizar este derecho desde su faceta positiva, orientada a como la libertad de asociación sindical faculta a las y los trabajadores

⁴⁵ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia T-434 de 2011. M.P. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO.

para que conformen organizaciones de diferente orden, con el objeto de asumir su defensa frente a los conflictos obrero patronales que tuviesen cabida en el marco de la relación laboral, para este fin se han fijado una serie de garantías, como por ejemplo el reconocimiento jurídico derivado de la inscripción del acta de constitución de la organización sindical, reserva judicial para los casos de cancelación o suspensión de la personería jurídica, la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero sindical y el condicionar su estructura interna y funcionamiento al orden legal establecido y al principio democrático imperante dentro del Estado.

6. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURIDICO SOCIAL

6.1 REALIZAR ESTUDIOS DE LAS PROBLEMÁTICAS COMUNES PRESENTADAS EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ADSCRITAS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL CAL QUE CONFIGUREN VIOLACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL, DETERMINANDO CON ELLO, LAS ACCIONES CONSTITUCIONALES, ADMINISTRATIVAS, PENALES O DE JURISDICCIÓN ORDINARIA, TENDIENTES A REPARAR Y DAR GARANTÍA DE NO CONTINUIDAD A LA VULNERACIÓN A SUS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LABORALES COLECTIVOS.

La ejecución de esta práctica jurídico social es la materialización de uno de los puntos o acuerdos obtenidos dentro de la agenda política trazada entre dos de las centrales de trabajadores más grandes del país, la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, y la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC, el cual se direcciono hacia la creación y consolidación de un proyecto que se convirtiera es una herramienta para la defensa y reconocimiento de los derechos laborales individuales y colectivos de las y los trabajadores de todo el país, lo anterior como una respuesta organizada a las precarias condiciones laborales promovidas por pequeños, medianos y grandes empresarios de diferentes sectores, sumado a ello, el papel del Estado que en su generalidad ha sido complaciente y permisivo ante la defensa de derecho laborales, generando una abierta desconfianza entre los ciudadanos, quienes además de no tener conocimiento de sus derechos, cuando deciden emprender acciones de reclamación no sienten respaldo de la institucionalidad.

Dejando claro el carácter político que se fijó en la creación y puesta en marcha del proyecto del Centro de Atención Laboral, CAL, resulta necesario dar una mirada

crítica y propositiva desde el derecho hacía las dinámicas ejercidas por la organización sindical, entendiéndola como una expresión que simboliza una sociedad democrática, participativa e incluyente, desdibujando así la estigmatización que se ejerce sobre este colectivo, resaltando el derecho de asociación sindical de carácter fundamental dentro de nuestra Carta Política, como una garantía de participación e inclusión necesaria para la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho.

Bajo este orden de ideas, el trabajo a desarrollar se enfocara en el área de derecho laboral colectivo, la cual se diseñó para acompañar en la construcción y ejecución de agendas jurídicas a las y los trabajadores organizados en Sindicatos, generando con ello una incidencia mayor en el momento de reclamar sus derechos, respecto de ello, en mi condición de estudiante de la carrera de DERECHO Y CIENCIA POLITICA, es de gran relevancia para mi proceso de aprendizaje, acompañar este tipo de procesos, siendo un escenario que permite realizar una práctica que me genere el requisito fundamental de desplegar todo el conocimiento teórico adquirido en la academia, con el fin principal de aterrizarlo en el plano social, el cual es el camino ideal para fusionar un acercamiento entre la universidad y las necesidades sociales reales dentro de nuestro entorno en materia laboral, con una visión profunda enmarcada en el entendido de que es la fuerza de trabajo de hombres y mujeres lo que permite verdaderas condiciones de igualdad, inclusión y bienestar social.

De acuerdo con lo anterior, el aporte al proyecto del Centro de Atención Laboral, CAL, es a través del conocimiento adquirido como estudiante de Derecho y Ciencia Política con las organizaciones sindicales adscritas al mismo, brindando una atención pronta, eficiente y humana de cara a sus necesidades, por lo cual en esta primera etapa de la práctica social girara entorno a la construcción y aplicación de un marco de alternativas jurídicas, direccionadas como una respuesta de solución o mejora a los problemas que los sindicato actualmente

afrontan en el entorno de su relación laboral, o derivadas de las prácticas anti sindicales de las cuales son víctimas constante por parte de sus empleadores, todo lo anterior, con el fin de dar un enfoque práctico de las herramientas jurídicas que proteja y facilite el ejercicio del derecho de asociación sindical, haciendo que estas herramientas jurídicas sean parte de sus agendas de trabajo, logrando con ello una estrategia que ayude en la construcción de escenarios que fortalezcan la obtención de mejores condiciones de trabajo digno, lo cual termina por convertirse para las y los trabajadores en una calidad de vida en mejores condiciones, acorde a los lineamientos y principios constitucionales y Convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano.

• **REALIZACIÓN**

Desde que se iniciaron las actividades de servicio al público en el Centro de Atención Laboral, CAL Bucaramanga, se empezó el proceso de acompañamiento jurídico con un pequeño grupo de organizaciones sindicales, con el tiempo se fue dando a conocer el trabajo realizado y en la actualidad el número de organizaciones aumentaron. A continuación se relacionara el grupo de Sindicatos con los cuales se ha desarrollado un acompañamiento constante como consecuencia de la disposición que han tenido ante el trabajo propuesto desde el CAL:

Tabla 1. Realización

NOMBRE DEL SINDICATO	SECTOR AL QUE PERTENECEN	NÚMERO DE AFILIADOS POR SUBDIRECTIVA	CENTRAL SINDICAL
SINTRAIME SECCIONAL VALLEDUPAR	MINEROENERGETICO	239	CUT
UCOTRAM		35	CUT
SINESCOL SECCIONAL BUCARAMANGA	SEGURIDAD	39	CTC
SINALTRACEBA SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA	INDUSTRIA CERVECERA	37	CUT
SINTRA CLINICAS	SERVICIOS DE SALUD	38	CUT
SINTRA IMAGRA			

NOMBRE DEL SINDICATO	SECTOR AL QUE PERTENECEN	NÚMERO DE AFILIADOS POR SUBDIRECTIVA	CENTRAL SINDICAL
SECCIONAL LEBRIJA	SECTOR DE ALIMENTOS GRASOS	72	CUT
SINTRACAVI	SECTOR FINANCIERO.	83	CTC
SINTRAOPTECOM	SECTOR DE LAS TELECOMUNICACIONES	88	CUT

Con este grupo de Organizaciones Sindicales se analizó la problemática interna de cada una de ellas a la luz de las violaciones de los derechos reconocidos por el legislador que conforman la libertad sindical, lo cual sirvió como guía para direccionar de manera acertada el trabajo a desarrollar con ellas en el ejercicio de reclamación de derechos.

Tabla 2. Negociación colectiva

ORGANIZACIÓN SINDICAL	PRACTICA ANTISINDICAL
SINTRAIME	-DESAFILIACIÓN DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS. -CONDUCTA EVASIVA FRENTE A LA NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES PRESENTADO. -DESPIDO DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS.
SINESCOL	
SINTRAOPTECOM	

ORGANIZACIÓN SINDICAL	PRACTICA ANTISINDICAL
SINTRACAVI	-EN ESTOS CASOS EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN DURO MÁS DE UN AÑO. -MEDIARON SANCIONES A LAS EMPRESAS POR NEGATIVA NEGOCIAL. -NO SE TUVO VOLUNTAD REAL POR PARTE DEL EMPLEADOR Y SE TERMINO EN TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO.
SINTRAIMAGRA	
SINALTRACEBA	

Tabla 3. Incumplimiento a la convención colectiva de trabajo

ORGANIZACIÓN SINDICAL	PRACTICA ANTISINDICAL
SINTRAIME	-SE INCUMPLE EN SU TOTALIDAD.
SINTRACLINICAS	-SE INCUMPLE DE MANERA PARCIAL.
SINTRACAVI	-A TRAVES DEL INCUMPLIMIENTO DE LA CCT SE AFECTA EL DEBIDO PROCESO.
SINALTRACEBA	-SE AFECTA EL RECONOCIMIENTO DE PERMISOS SINDICALES.
SINTRAIMAGRA	

Tabla 4. Asociatividad

ORGANIZACIÓN SINDICAL	PRACTICA ANTISINDICAL
SINTRAIME	INTERMEDIACIÓN LABORAL A TRAVES DE DOFERENTES FIGURAS DE CONTRATACIÓN ESTABLECIDAS POR LA LEGISLACIÓN.
SINTRACLINICAS	
SINTRAOPETECOM	
SINALTRACEBA	
SINESCOL	

Tabla 5. Negativa a descontar la cuota sindical, o no retención de la misma

ORGANIZACIÓN SINDICAL	PRACTICA ANTISINDICAL
SINESCOL	RETRAZO EN LA RETENCIÓN Y CONSIGNACIÓN DE LA CUOTA SINDICAL.
SINTRACAVI	

Tabla 6. Negativa a conceder permisos sindicales

ORGANIZACIÓN SINDICAL	PRACTICA ANTISINDICAL
SINALTRACEBA	OBSTRUCCIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES ESENCIALES DEL SINDICATO.
SINTRACAVI	
SINTRAIMAGRA	

Tabla 7. Vulneración al fuero sindical

ORGANIZACIÓN SINDICAL	PRACTICA ANTISINDICAL
SINTRAIME	-DESPIDOS SIN JUSTA CAUSA.
SINTRACLINICAS	-PERSECUENSIÓN LABORAL.
SINTRAOPETECOM	-DEBILITAN A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL MARCO DE UN PROCESO DE NEGOCIACIÓN.
SINALTRACEBA	
SINESCOL	

- **Documento Anexos:**

Convenios firmados con las organizaciones sindicales- EN FISICO.

6.2 DESARROLLO DE ESTRATEGIAS JURÍDICAS DIRECCIONADAS A LA PROTECCIÓN INMEDIATA DE LOS DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS ADSCRITOS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL, CAL BUCARAMANGA.

Del estudio realizado a las Organizaciones Sindicales adscritas al Centro de Atención Laboral, CAL, se pudo determinar con claridad las prácticas Antisindicales más frecuentes por parte de los empleadores, las cuales al ser constantes han generado graves afectaciones en las dinámicas de reclamación y defensa de derechos laborales de cada organización, el realizar este estudio facilito en gran medida este segundo momento del desarrollo de la práctica jurídico social al elaborar estrategias jurídicas que le faciliten a los Sindicatos hacer un ejercicio de reclamación de derechos de una forma mucho más acertada, donde se den herramientas que permitan garantizar que el acceso ante las diferentes autoridades administrativas o judiciales se den acorde a los lineamientos legales establecidos, logrando con ello el restablecimiento de los derechos vulnerados en cabeza del colectivo de trabajadores sindicalizados y de

este modo fortalecer el ejercicio de su actividad en los diferentes escenarios donde hagan presencia a través del reconocimiento y respeto de sus derechos.

El Centro de Atención Laboral, CAL, al promulgar la defensa de los derechos laborales en cabeza de las y los trabajadores, determino necesario en uno de sus objetivos a desarrollar, propender por la defensa del sindicalismo como una herramienta que permita a los trabajadores obtener mejores condiciones y nuevas reivindicaciones laborales, motivo por el cual se busca impulsa la promoción y el fortalecimiento de la actividad sindical a través del desarrollo de estrategias jurídicas y el respectivo acompañamiento en las mismas, lo que permite materializar que el objetivo propuesto se cumpla y en este orden de ideas la incidencia del proyecto Cal, tome mucho más fuerza en la región de Santander, logrando así que las Organizaciones Sindicales se apropien del espacio de trabajo que ofrece el CAL y lo hagan parte de sus agendas de trabajo, buscando empoderar al trabajador sindicalizado en torno a las reclamaciones formales ante el empleador o ante las autoridades competentes con una conciencia mucho más clara de sus derechos.

- **Realización**

Tabla 8. Informe de las Acciones Realizadas en el Marco de la Práctica Jurídico Social en el Centro de Atención Laboral CAL.

SINDICATO	ACCIÓN ELABORADA	FECHA DE ENTREGA AL USUARIO
SINTRAIME SECCIONAL VALLEDUPAR.	QUERRELLA POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES.	22 DE JUNIO DE 2015.
	DERECHO DE PETICIÓN POR VACACIONES.	22 DE JUNIO DE 2015.
	DERECHO DE PETICIÓN SOLICITUD DE AVISO DE DESNIVEL SALARIAL.	25 DE JULIO DE 2015.
	CONCEPTO DE RETIRO DE PLIEGO	3 DE JULIO DE 2015.
	ACCIÓN DE TUTELA POR VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO, AL DERECHO DE ASOCIACIÓN	16 DE JULIO DE 2015.

SINDICATO	ACCIÓN ELABORADA	FECHA DE ENTREGA AL USUARIO
SINTRAIME SECCIONAL VALLEDUPAR.	SINDICAL	
	SOLICITUD REUNIÓN ANTE EL VICEMINISTRO DE ASUNTOS LABORALES.	29 DE JULIO DE 2015.
	DERECHO DE PETICIÓN SOLICITANDO INFORME DEL ESTADO DE LA QUERRELLA POR ENFERMOS. SOLICITUD DE SEGUIMIENTO DE LA QUERRELLA POR DISCRIMINACIÓN INJUSTIFICADA DE SALARIO, ANTE LA PROCURADURIA DELEGADA PARA ASUNTOS LABORALES.	31 DE JULIO DE 2015.
	SOLICITUD DE SEGUIMIENTO DE LA QUERRELLA POR DISCRIMINACIÓN INJUSTIFICADA DE SALARIO ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO.	4 DE AGOSTO DE 2015.
	QUEJA DISCIPLINARIA PRESENTADA CONTRA EL FUNCIONARIO ALVARO ENRIQUE GONZALEZ.- QUERRELLA POR INTERMEDIACIÓN LABORAL ILEGAL.	11 DE AGOSTO DE 2015.
	DERECHO DE PETICIÓN LABORAL SOLICITANDO INFORMACIÓN DE LA QUERRELLA POR INTERMEDIACIÓN ILEGAL.	21 DE AGOSTO DE 2015.
	IMPUGNACIÓN PRESENTADA POR LA ACCIÓN DE TUTELA PRESENTADA POR DISCRIMINACIÓN INJUSTIFICADA DE SALARIO.	25 DE AGOSTO DE 2015.
	MEMORIAL PRESENTADO SOLICITANDO CELERIDAD EN LA IMPUGNACIÓN PRESENTADA POR LA ACCIÓN DE TUTELA POR DISCRIMINACIÓN INJUSTIFICADA DE SALARIO.	26 DE AGOSTO DE 2015.
	SOLICITUD DE SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES ADELANTADAS FRENTE A CADA UNA DE LAS ACCIONES PRESENTADAS AL MINISTERIO DEL TRABAJO.	27 DE AGOSTO DE 2015.
	SOLICITUD DE REUNIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA PARA GENERAR REUNIÓN DONDE SE DISCUTA RESPECTO DE LOS CAMBIOS DE HORARIO Y LIQUIDACIÓN DE HORAS EXTRAS.	31 DE AGOSTO DE 2015.
	AUTORIZACIÓN DE REVOCATORIA DEL PERMISO PARA TRABAJAR HORAS EXTRAS CONCEDIDO A LA EMPRESA.	3 DE SEPTIEMBRE DE 2015
UCOTRAM	RESPUESTA AL DERECHO DE PETICIÓN PRESENTADO POR LA EMPRESA - ELABORAR QUERRELLA ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO.	19 DE JULIO DE 2015
	CONCEPTO JURIDICO POR APLICACIÓN PARCIAL DE LOS BENEFICIOS CONVENCIONALES A TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS.	23 DE JUNIO DE 2015
	DERECHO DE PETICIÓN-SOLICITUD DE PERMISO	15 DE JULIO

SINDICATO	ACCIÓN ELABORADA	FECHA DE ENTREGA AL USUARIO
	SINDICAL	DE 2015
	DERECHO DE PETICIÓN-SOLICITUD DE PERMISO SINDICAL	5 DE AGOSTO DE 2015
	DERECHO DE PETICIÓN-SOLICITUD DE REUNION DEASAMBLEA	1 DE SEPTIEMBRE DE 2015
SINESCOL NACIONAL	DERECHO DE PETICIÓN PRESENTADO A LA UNIÓN TEMPORAL SIGLO XXI-INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE PRESTACIONES ECONOMICAS.	23 DE JUNIO DE 2015
	DERECHO DE PETICIÓN PRESENTADO A LA UNIÓN TEMPORAL SEVICOL LTDA-INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE PRESTACIONES ECONOMICAS.	26 DE JUNIO DE 2015
	DERECHO DE PETICIÓN PRESENTADO A LA UNIÓN TEMPORAL PROTECCIÓN 33-INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE PRESTACIONES ECONOMICAS.	1 DE JULIO DE 2015
	DERECHO DE PETICIÓN PRESENTADO A LA UNP SOLICITANDO INFORMACIÓN DEL CUMPLIMIENTO EN LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON LAS UT.	8 DE JULIO DE 2015
	SOLICITUD DE SEGUIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SUSCRITO ENTRE LA UNP Y LAS U.T	14 DE JULIO DE 2015
	SOLICITUD DE SEGUIMIENTO DE LAS RECLAMACIONES DE PAGO PRESENTADAS A LAS UNIONES TEMPORALES POR INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE PRESTACIONES ECONOMICAS.	23 DE JULIO DE 2015
	RECLAMACIÓN DE PAGO PRESENTADA AL EMPLEADOR POR INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE PRESTACIONES ECONOMICAS ADEUDADAS ANTE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO SUSCRITO ENTRE LA UNP Y LAS U.T.	4 DE AGOSTO DE 2015
	SOLICITUD ANTE EL EMPLEADOR SOLICITANDO SE INFORME LA MANERA EN QUE SE VA A RECONOCER LO CONTENIDO EN EL ARTICULO 21 DE LA 50 DE 1990.	5 DE AGOSTO DE 2015
SINESCOL SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA	SOLICITUD DE INVESTIGACIÓN POR INCUMPLIMIENTO EN PAGO DE PRESTACIONES ECONOMICA PACTADAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO, PRESENTADO AL MINI.TRABAJO.	2 DE JULIO DE 2015
	SOLICITUD DE SEGUIMIENTO ANTE LA PROCURADURIA DELEGADA PARA ASUNTOS DEL TRABAJO AL MANEJO Y DESARROLLO CON RELACIÓN AL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTRAÍDAS EN EL CONTRATO NO.033 DE 2012 FIRMADO ENTRE LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN, UNP, Y LAS UNIONES TEMPORALES SIGLO XXI, PROTECCIÓN 33 Y SEVICOL-SUPERIOR.	30 DE JULIO DE 2015

SINDICATO	ACCIÓN ELABORADA	FECHA DE ENTREGA AL USUARIO
	SOLICITUD DE SEGUIMIENTO DE LA QUERELLA No. 00295 PRESENTADO ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO.	13 DE AGOSTO DE 2015
	SOLICITUD PRESENTADA ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO EN EL PROCESO DE LIQUIDACIÓN ADELANTADO POR LAS U.T A LOS TRABAJADORES.	21 DE AGOSTO DE 2015
	SOLICITUD DE CONCEPTO TÉCNICO SOBRE LOS EFECTOS QUE GENERA EL CONTRATO POR OBRA Y LABOR DETERMINADA PARA LA FUNCIÓN QUE CUMPLIMOS COMO TRABAJADORES VINCULADOS A LA UNIÓN TEMPORAL ISVI, DESARROLLANDO LA FUNCIÓN PRINCIPAL DEL CONTRATO MACRO FIRMADO CON LA UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN, UNP.	27 DE AGOSTO DE 2015
	RECLAMACIÓN DE PAGO PRESENTADA AL EMPLEADOR POR INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE PRESTACIONES ECONOMICAS ADEUDADAS ANTE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO SUSCRITO ENTRE LA UNP Y LAS U.T.	1 DE SEPTIEMBRE DE 2015
	SOLICITUD ANTE EL EMPLEADOR SOLICITANDO SE INFORME LA MANERA EN QUE SE VA A RECONOCER LO CONTENIDO EN EL ARTICULO 21 DE LA 50 DE 1990.	4 DE SEPTIEMBRE DE 2015
	SINALTRACEBA	RECURSO PRESENTADO POR LA QUERELLA DE PERMISOS SINDICALES.
DERECHO DE PETICIÓN PRESENTADO A LA ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA		30 DE JUNIO DE 2015
SOLICITUD INFORMACION QUERELLA No 7705 CONTRA BAVARIA S.A.		7 DE JULIO DE 2015
DERECHO DE PETICIÓN SOLICITANDO LA INCLUSIÓN DEL SINDICATO EN LAS REUNIONES SOSTENIDAS ENTRE LA EMPRESA Y TRABAJADORES EN GENERAL.		15 DE JULIO DE 2015
SOLICITO PARA QUE SE EMITA UN CONCEPTO TÉCNICO DONDE SE INDIQUE SI ES PERMITIDO QUE LOS EMPLEADORES INCLUYAN CLAUSULAS EN LOS "OTRO SI" DE LOS TRABAJADORES QUE HAGAN PARTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, COMO LA "CLAUSULA DE CONFIDENCIALIDAD EN CALIDAD DE MIEMBRO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORA" DONDE EL PARÁGRAFO SEGUNDO ESTIPULA QUE EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR EN ALGUNA DE LAS OBLIGACIONES DE ESTA CLÁUSULA SERÁ CONSIDERADA COMO UNA FALTA GRAVE QUE DARÁ LUGAR A LA TERMINACIÓN.		21 DE JULIO DE 2015

SINDICATO	ACCIÓN ELABORADA	FECHA DE ENTREGA AL USUARIO
	SOLICITUD PARA QUE SE EMITA UN CONCEPTO POR PARTE DE LA ADMIRACIÓN DE LA EMPRESA BAVARIA S.A. PLANTA BUCARAMANGA SUBSIDIARIA DE LA MULTINACIONAL SABMILLER DONDE SE ACLARE EL ALCANCE DE LA "CLAUSULA DE CONFIDENCIALIDAD EN CALIDAD DE MIEMBRO DE COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL" Y TODO LO ESTIPULADO EN ELLA, BUSCANDO DE ESTA FORMA EL TENER LA PLENA CERTEZA DE QUE ESTE TIPO DE ACTUACIONES NO ME GENEREN AFECTACIONES A MIS DERECHOS COMO TRABAJADOR.	11 DE AGOSTO DE 2015
SINTRACLINICAS	QUERRELLA ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO TERRITORIAL SANTANDER SOLICITANDO DECLARATORIA DE UNIDAD DE EMPRESAS.	22 DE JUNIO DE 2015
	QUEJA ANTE LA PROCURADURIA DELEGADA PARA ASUNTOS DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL.	25 DE JUNIO DE 2015
	DERECHO DE PETICIÓN PRESENTADO A LA SUPERINTENDECIA DE SALUD, BOGOTÁ.	30 DE JUNIO DE 2015
	INFORME ELABORADO PARA EL CAJAR Y LA CUT.	1 DE JULIO DE 2015
	DERECHO DE PETICIÓN SOLICITANDO SE VINCULE DE INMEDIATO AL SINTRACLINICAS EN LA SOLICITUD QUE SE PRESENTO POR EL ARTICULO 67 DE LA LEY 50 DE 1990, CIERRE DEFINITIVO DE LA CLINICA Y DESPIDO COLECTIVO.	14 DE JULIO DE 2015
	DERECHO DE PETICIÓN ANTE LA INSPECCIÓN DE POLICIA DE ESPACIO PUBLICO DE BUCARAMANGA.	22 DE JULIO DE 2015
	SOLICITUD ANTE EL VICEMINSITRO DE RELACIONES LABORALES, SOLICITANDO REUNIÓN DE CARÁCTER PRIORITARIO.	30 DE JULIO DE 2015
	SOLICITUD ANTE EL VICEMINSITRO DE RELACIONES LABORALES, EXPONIENDO EL CONFLICTO LABORAL DE SINTRACLINICAS.	11 DE AGOSTO DE 2015
	PROYECCIÓN DEMANDA POR SUSTITUCIÓN PATRONAL.	20 DE AGOSTO DE 2015
	DENUNCIA PENAL, ARTICULO 200.	28 DE AGOSTO DE 2015

SINDICATO	ACCIÓN ELABORADA	FECHA DE ENTREGA AL USUARIO
	ACCIÓN DE TUTELA POR NO RESPUESTA DE DERECHO DE PETICIÓN.	2 DE SEPTIEMBRE DE 2015
SINTRAIMAGRA	ACCIÓN DE TUTELA POR NO RESPUESTA DEL DERECHO DE PETICIÓN	25 DE JUNIO DE 2015
	DERECHO DE PETICIÓN POR NO RESPUESTA DE DERECHO DE PETICIÓN PRESENTADO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO.	17 DE JULIO DE 2015
	RECURSO DE APELACIÓN-PERMISO DE HRAS EXTRAS MINI.TRABAJO	14 DE AGOSTO DE 2015
	DERECHO DE PETICIÓN DESNIVELACIÓN SALARIAL	30 DE AGOSTO DE 2015
SINTRAIMAGRA	DENUNCIA PENAL ARTICULO 200.	1 DE SEPTIEMBRE DE 2015
	QUEJA ANTE LA PROCURADURIA DELEGADA PARA ASUNTOS DEL TRABAJO.	6 DE JULIO DE 2015
	DENUNCIA ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO POR EXTENDER LA JORNADA LABORAL SIN TENER DECISIÓN EN FIRME DEL PERMISO SOLICITANDO PARA ELLO.	5 DE AGOSTO DE 2015
	SOLICITUD DE SEGUIMIENTO E INFORME DE LAS ACCIONES REALIZADAS POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO EN LA APELACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR HORAS EXTRAS PRESENTADA POR LA EMPRESA.	21 DE AGOSTO DE 2015
SINTRACAVI	QUERRELLA POR INCUMPLIMIENTO A LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.	19 DE JULIO DE 2015
	DERECHO DE PETICIÓN SOLICITANDO INFORMACIÓN RESPECTO DE LOS CARGOS EXISTENTES EN LA EMPRESA CON RELACIÓN A LOS CARGOS ESTIPULADOS EN EL MANUAL DE FUNCIONES.	3 DE AGOSTO DE 2015
SINTRAOPTECOM	ACCIÓN DE TUTELA POR VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO, AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.	13 DE AGOSTO DE 2015
	ACCIÓN DE TUTELA POR VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO, AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.	21 DE JULIO DE 2015
	ACCIÓN DE TUTELA POR VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO, AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.	23 DE JULIO DE 2015
	ACCIÓN DE TUTELA POR VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO, AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.	28 DE JULIO DE 2015

SINDICATO	ACCIÓN ELABORADA	FECHA DE ENTREGA AL USUARIO
	SINDICAL. ACCIÓN DE TUTELA POR VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO, AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS, AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.	3 DE AGOSTO DE 2015

- **DOCUMENTOS DE REFERENCIA:**

Acciones de solicitud de investigación administrativa realizada a cada organización sindical:

6.3 REALIZAR SEGUIMIENTO DE LAS DIFERENTES ACCIONES JURÍDICAS REALIZADAS POR EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL, CAL, E INSTAURADAS POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ADSCRITAS AL MISMO ANTE LAS AUTORIDADES JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS COMPETENTES, VERIFICANDO ASÍ LA EFECTIVIDAD E IMPACTO DE LAS MISMAS COMO HERRAMIENTAS EN LA DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDICAL.

Con el fin de medir el impacto generado con la realización y presentación de acciones jurídicas por parte de las Organizaciones Sindicales adscritas al CAL como herramienta de defensa y fortalecimiento organizativo ante los conflictos laborales que afrontan, se hace necesario adelantar un seguimiento de cada una de ellas, de manera que se tenga registro desde el momento en que se hace entrega al o los representantes del Sindicato la que una vez interpuesta y dependiendo de la naturaleza de la acción jurídica elaborada y presentada, se debe realizar un seguimiento al trámite o las etapas procesales que se deben surtir por parte de la autoridad administrativa competente.

En diferentes experiencias organizativas se ha evidenciado que la efectividad en los resultados para las y los trabajadores de manera organizada elevan sus

reclamaciones ante las diferentes autoridades judiciales o administrativas, se basan en su gran mayoría, en el seguimiento que se haga a las acciones interpuestas, lo cual consiste en estar pendiente de los términos establecidos en la Ley, revisar jurídicamente la actuación de los jueces o inspectores del trabajo, que debe ser ajustado a los criterios que rigen la función pública y de la presentación oportuna del material probatorio sobre el cual se fundamenta los hechos objeto de investigación.

- **Realización:**

Como consecuencia del objetivo anterior, donde se expuso el desarrollo de las acciones jurídicas para la Defensa del Derecho de Asociación y de Libertad Sindical desde el Centro de Atención Laboral, se realizaron acciones de tipo constitucional como lo es la acción de tutela, memoriales ante las entidades accionadas, acciones administrativas como lo son las querellas administrativas ante el Ministerio del Trabajo, derechos de petición solicitando el seguimiento de las acciones instauradas, quejas ante la procuraduría y reclamaciones ante el empleador. En esta etapa, el desarrollo de la práctica jurídico social, es necesario exponer como se desarrolla el seguimiento de las acciones instauradas, como medida necesaria para que la incidencia que se tenga con la presentación de estas acciones generen efectos que permitan detener las vulneraciones causadas a cargo del empleador.

La dinámica de trabajo con el grupo de Organizaciones Sindicales que se escogieron para desarrollar esta práctica de grado no ha sido lineal, consecuencia de las particularidades propias de cada Sindicato y del tipo de conflicto laboral que sostienen con sus empleadores, motivo por el cual se va a exponer el seguimiento que se realizó a una querella administrativa presentada por uno de los Sindicatos más activos y otra presentada por un Sindicato con baja participación en el proyecto CAL, de este modo se evidenciara el impacto que genera en el ejercicio de reclamación de derechos el realizar seguimiento de las mismas.

La idea de escoger un tipo de acción administrativa, en este caso la querrela, es por el trámite que la Ley le reconoce, donde se debe agotar todo un proceso administrativo sancionatorio que no exige al accionante estar asistido por un apoderado judicial y en segunda medida porque es el mecanismo más empleado por la facilidad que representa su trámite en la defensa del derecho de Asociación y Libertad Sindical.

- **Querrela Administrativa por Discriminación Injustificada de Salario a Trabajadores Sindicalizados la cual fue radicada el día 22 de junio de 2015:**

Bucaramanga, 22 de junio de 2015.

Señores

**MINISTERIO DEL TRABAJO REGIONAL CESAR
E.S.D**

ACCIONADO: DIMANTEC

ACCIONANTE: SINTRAIMESECCIONAL VALLEDUPAR.

REFERENCIA: QUERRELLA POR DISCRIMINACIÓN SALARIAL A TRABAJADORES SINDICALIZADOS, COMO UNA PRÁCTICA ANTISINDICAL.

_____, identificado con cédula de ciudadanía número _____ de _____, actuando como presidente del Sindicato SINTRAIME SECCIONAL VALLEDUPAR, por medio del presente escrito, procedo a interponer denuncia en contra de DIMANTEC LTDA, identificada con el Nit. _____, como consecuencia de la discriminación salarial que se implementó hacia trabajadores sindicalizados por parte de la accionada, vulnerando así el principio constitucional trabajo igual salario igual y eficacia de los derechos a la igualdad y al trabajo digno

y justo , derecho al trabajo, derecho de Asociación Sindical y Derecho a la Libertad Sindical, buscando así que mediante el trámite administrativo respectivo, se tomen las medidas correspondientes ante las notables violaciones por parte de la querellada a mis derechos laborales.

COMPETENCIA

Los inspectores laborales de las distintas direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo son competentes para garantizar la protección de los derechos laborales, solicitados en esta querrela según lo establecido en el artículo 1° de competencias generales de los inspectores de trabajo en todo el territorio nacional sobre asuntos de derecho del trabajo, y 3° de las funciones principales de los inspectores de trabajo de la Ley 1610 de 2013 como policía del trabajo con posibilidad de sancionar a los responsables por la inobservancia o violación de normas laborales; solicitando además de una aplicación efectiva de las potestades sancionatorias que detenta como inspector de trabajo establecidas en el artículo 7° de la misma Ley 1610 de 2013 y el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. La solicitud de investigación y sanción que fundamenta la presente querrela se basa en los siguientes argumentos fácticos y jurídicos:

HECHOS

PRIMERO: En el año 2012 los trabajadores de la empresa DIMANTEC LTDA Y TRATECOL, empresas subcontratistas de GECOLSA quien a su vez es contratista de la DRUMON, conformamos la sub directiva de SINTRAIME Seccional Valledupar, tal como se evidencia en el registro depositado en el Ministerio del Trabajo calendado el 28 de marzo de 2012. (Ver anexo 1)

SEGUNDO: Una vez se cumple el tiempo por el cual se estipulo la primera Convención Colectiva de Trabajo (2012 – 2013) se presenta pliego de peticiones

en el mes de noviembre de 2013, como consecuencia, se instala la mesa de negociación sin que se llegue a ningún acuerdo por el punto de ajuste salarial, en reunión, la asamblea general del sindicato decide que no se instalara tribunal de arbitramento, por lo cual se determina convocar a las afiliados para decidir la votación de una huelga.

TERCERO: Se resalta que el pliego de peticiones en mención, se presentó a TRATECOL y DIMANTEC LTDA, empresas subcontratista de GECOLSA, ante lo cual esta última absorbe a TRATECOL, por esta razón, el Sindicato decide retirar el pliego de peticiones presentado en un inicio ante las dos empresas, y volver a presentarlo solo a DIMANTEC LTDA para que la eventual negociación se diera en una sola empresa.

CUARTO: Presentado de nuevo el pliego de peticiones a DIMANTEC LTDA, responde que este acto por parte del Sindicato es un abuso del derecho, argumento que usaron para dilatar el inicio de la negociación colectiva.

QUINTO: Por lo anterior, se interpone querrela por negativa negocial, la cual concluyo con la Resolución No. 0025 de 2013 del Ministerio del Trabajo Regional Cesar, donde ordenó a la empresa iniciar la etapa de negociación, la cual se lleva a cabo sin que se logre ningún acuerdo, de nuevo por diferencias con relación al punto de ajuste salarial. (Ver anexo -2)

SEXTO: El sindicato ante la situación presentada, cita a asamblea general, decidiendo someter a elección una huelga, y como resultado se obtiene la mayoría de votación a favor de la misma, la cual se desarrolló con una duración de 42 días.

SEPTIMO: La empresa ante la situación presentada expresa su interés por la instalación del tribunal de arbitramento para resolver el conflicto laboral

presentado, a su vez, el sindicato interpuso un derecho de petición ante el Ministerio del Trabajo Regional Cesar, donde se solicitó que se diera explicación del porqué se habían levantado los sellos de la huelga realizada sin surtirse la notificación al Sindicato de esta decisión, y determinando que hasta no tener respuesta de esta actuación el Sindicato no nombraría sus árbitros.

OCTAVO: Los hechos narrados con anterioridad tuvieron lugar a lo largo del año 2013, motivo por el cual al inicio del año 2014 la empresa DIMANTEC LTDA de manera arbitraria asume que al no existir una Convención Colectiva de Trabajo actual, el alza salarial sea desigual para los trabajadores sindicalizados en el periodo 2014 y 2015; correspondiente al 3.6% y para los trabajadores no sindicalizados el alza salarial fue el estipulado por el Gobierno nacional, correspondiente al 4.5%, constituyéndose una clara y abierta discriminación para los trabajadores sindicalizados, violando evidentemente el mínimo de los derechos y garantías laborales estipuladas en el artículo 13 del C.S.T consagradas en favor de los trabajadores, desmejorando sus condiciones laborales, y las disposiciones constitucionales establecidas en los artículos 25, 38, 39 y 53 de nuestra carta política, al igual que el *Principio a trabajo igual, salario igual*.

NOVENO: El argumento expuesto por la empresa para fundamentar esta medida de ajuste en materia salarial hacia los trabajadores sindicalizados no tiene fundamento legal que lo valide, por el contrario, la Corte constitucional en el desarrollo jurisprudencial realizado en la Sentencia T- 833 DE 2012, establece una serie de criterios para definir cuándo se está ante la vulneración de derechos fundamentales en materia laboral con la implementación discriminada e injusta de ajustes salariales, más aún si se da en términos de afectación a derechos fundamentales, en este caso al Derecho de Asociación Sindical y la Libertad Sindical como esencia del mismo, los cuales revisándolos a la luz de los hechos acá expresados encontramos una clara afectación al *Principio a trabajo igual, salario igual* originada por nuestra afiliación a SINTRAIME Seccional Valledupar.

DECIMO: Las condiciones de trabajo en materia salarial se mantienen en la actualidad, donde el alza de sueldos para los trabajadores no sindicalizados para el año 2015 se dio en el 4.6% tal como se decretó por Ley, mientras que para los trabajadores sindicalizados es del 3.8% (basándose en el IPC) **resaltando que este proceder ha tenido lugar dentro del marco de una negociación colectiva del pliego de peticiones presentado a la empresa DIMANTEC, razón por la cual se configura como un medio de presión que genere debilitar al Sindicato, ya afectar la permanencia de los trabajadores en el mismo, sin ofrecer garantías adecuadas para el ejercicio de nuestra actividad sindical.**

DECIMO PRIMERO: El actuar inadecuado de la empresa al no darle cumplimiento a lo ordenado por las leyes y desconociendo el *principio constitucional de trabajo igual, salario igual*, hace más gravosa la situación para cada uno de los trabajadores vinculados a Sindicato SINTRAIME, exponiéndonos a condiciones laborales que generan claras violaciones al Derecho fundamental de Asociación, Negociación Colectiva, Derecho a la Igualdad y al Derecho del Trabajo en condiciones dignas y justas, donde al desempeñar las mismas funciones, regidos bajo un mismo ordenamiento legal en materia laboral, cumpliendo un mismo horario, el pago recibido es mucho más inferior, sin que esta desmejora obedezca a razones validadas por la ley, persiguiendo únicamente una afectación para la Organización Sindical.

DECIMO SEGUNDO: Con base a lo acá expuesto, se hace evidente como el actuar de la empresa DIMANTEC LTDA es violatorio a la garantías constitucional de la libertad sindical, como esencia del derecho fundamental de Asociación establecido en el artículo 38 y 39 de la Constitución Política, derecho de gran importancia en la esfera laboral, pues faculta a los trabajadores a unirse con el fin de defender intereses laborales comunes y hacer más efectivas las garantías constitucionales, las estipulaciones legales y los tratados internacionales

ratificados por el Estado colombiano en materia laboral, que les permita obtener mejores condiciones de trabajo.

FUNDAMENTOS JURIDICOS.

VULNERACIÓN DEL *PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL*, COMO UNA PRÁCTICA ANTISINDICAL CONTRA LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINTRAIME SECCIONAL VALLEDUPAR.

Con fundamento en los hechos acá expuestos se hace necesario que este ente ministerial adelante funciones de inspección, control y vigilancia con relación a la discriminación laboral que la empresa DIMANTC LTDA está realizando frente al ajuste salarial de los trabajadores sindicalizados, y más aun estando dentro del marco de una negociación colectiva de trabajo, a la cual antecede una sanción de esta misma autoridad administrativa por negativa negocial, constituyendo este proceder como una práctica antisindical, puesto que con está vulneración se está coartando en primera medida el derecho fundamental de Asociación Sindical y a su vez el Derecho a la negociación Colectiva, ocasionando por parte de la empresa una discriminación salarial pese al cumplir los trabajadores las mismas funciones, estar bajo el mismo ordenamiento legal en materia laboral, cumplir los mismos horarios, el pago que reciben es mucho menor, obedeciendo esta discriminación a el hecho de estar afiliados al Sindicato, y en consecuencia este proceder termina por afectar el Derecho al Trabajo en Condiciones Dignas y justas, el Derecho a la Igualdad, el *PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL*, consagrados en la Constitución Política, al mismo tiempo que lo estipulado en el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se dispuso que la reglamentación legal que se establece en materia laboral deben contener el mínimo de derechos y garantías a favor de las y los trabajadores, desconociendo los efectos que pueda generar cualquier tipo de estipulación que desconozca este mínimo.

La Corte Constitucional en Sentencia T- 833 de 2012 del Magistrado Ponente, el Dr. Luis Ernesto Vargas Silva, estableció con relación al *PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL*, que responde a un criterio propio del juicio de igualdad, por lo cual para predicar su vulneración se debe estar ante dos personas que cumplan las siguientes características:

- Desempeñar las mismas funciones.
- Sometimiento al mismo régimen jurídico de exigencias de cualificación para el empleo o cargo desempeñado.

Los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de DIMANTC, pese a tener en común estas características, reciben una remuneración diferente, ante lo cual la Corte Constitucional concluyo que **“Se entiende entonces en que la discriminación salarial injustificada debe basarse en la inexistencia de un parámetro objetivo, discernible y razonable, que justifique la diferenciación.”**

Lo anterior aplicado en el caso concreto de SINTRAIME deja en evidencia la arbitrariedad y el abuso del derecho que se hace por parte de la empresa DIMANTEC LTDA al someter a sus trabajadores sindicalizados a una discriminación salarial injusta prolongada por más de un año, así mismo la jurisprudencia constitucional ha desarrollado razones admisibles de diferenciación salarial los siguientes casos:

- La aplicación de criterios objetivos de evaluación y desempeño.
- Las diferencias de la estructura institucional de las dependencias públicas en que se desempeñan cargos que se muestran prima facie análogos.
- La distinta clasificación de los empleos públicos, a partir de la cual se generan diferentes escalas salariales, que responden a cualificaciones igualmente disímiles para el acceso a dichos empleos.

De acuerdo con lo expuesto, la empresa DIMANTEC LTDA no expone argumentos que se acoplen a las situaciones ilustradas por la Corte Constitucional, evidenciando la irregularidad y afectación continua a los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados durante el año 2014 y lo que va corrido del año 2015, concluyendo de esta manera que la protección constitucional del **PRINCIPIO DE A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL, tiene sustento en la eficacia de los principios mínimos del trabajo, tanto de remuneración acorde con la cantidad y calidad de la labor, como de, especialmente, la primacía de la realidad sobre las formas dentro de la relación laboral.**

La Corte se ha pronunciado sobre esta materia en varias ocasiones, determinando su carácter fundamental e inherente al derecho de Asociación considerando que las discriminaciones salariales injustificadas, en especial cuando son utilizadas como instrumento para afectar la libertad sindical, configuraban asuntos propios y exclusivos de la jurisdicción constitucional,

El artículo 25 de la constitución Política determina al trabajo como un derecho fundamental y una obligación social, objeto de especial protección por parte del Estado, en este orden de ideas al tenor de este precepto, es un derecho subjetivo que logra eficacia cuando se ejerce en condiciones dignas y justas, lo cual significa la garantía de los contenidos mínimos de que trata el artículo 53 Constitución política, entre los cuales se encuentran:

- La remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo.
- La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos en las relaciones laborales.

Partiendo de estos dos elementos que se estructura la protección constitucional del principio de A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL, tradicional en el derecho

laboral colombiano, y siendo este principio central en la necesidad de que la remuneración asignada responda a criterios objetivos y razonables, y al mismo tiempo sean factores determinantes de la cantidad y calidad de trabajo realizado, determinado así por la Corte Constitucional, en este orden de ideas, esta corporación determino “inadmisibles” desde la perspectiva constitucional aquellos tratamientos discriminados que carezcan de sustento como se presenta en el caso de SINTRAIME SECCIONAL VALLEDUPAR, donde de denota el fundamento de este proceder en el capricho o la arbitrariedad de la empresa DIMANTEC, direccionada a evitar o coartar el ejercicio de libertades agregadas a la relación laboral, como sucede en este caso con la vulneración a la libertad sindical.

PETICIONES

PRIMERA: Solicito se ejerza por parte de este ente ministerial función de inspección, control y vigilancia con relación a las condiciones laborales desiguales relacionadas con la discriminación salarial injusta que DIMANTEC LTDA está realizando con los trabajadores afiliados a SINTRAIME Subdirectiva Valledupar desde el año 2014 y la cual se ha mantenido hasta la actualidad, constituyéndose como una práctica antisindical.

SEGUNDA: En el caso de comprobarse las vulneraciones al CS.T. Y las disposiciones constitucionales con relación a la conducta antisindical expuesta contra SINTRAIME Seccional Valledupar, frente al pago de salaros desiguales, se imponga la sanción correspondiente por parte de esta entidad administrativa.

PRUEBAS

- Copia del Acta de Constitución de SINTRAIME Subdirectiva Valledupar.
- Copia de la Constancia de depósito de pliego de peticiones.

- Copia de la Resolución No. 0025 de 2013 del Ministerio del Trabajo Regional Cesar.
- Copia de la carta donde se informó a los trabajadores el alza salarial correspondiente al año 2014.
- Copia de la carta donde se informó a los trabajadores del alza salarial correspondiente al año 2015.
- Copia desprendibles de pago de Luis Medina Lázaro. (Trabajadores sindicalizado).
- Copia de desprendibles de pago de _____ (Trabajador no sindicalizado).

DIRECCIONES Y NOTIFICACIONES

AL ACCIONADO: El usuario las referenciará.

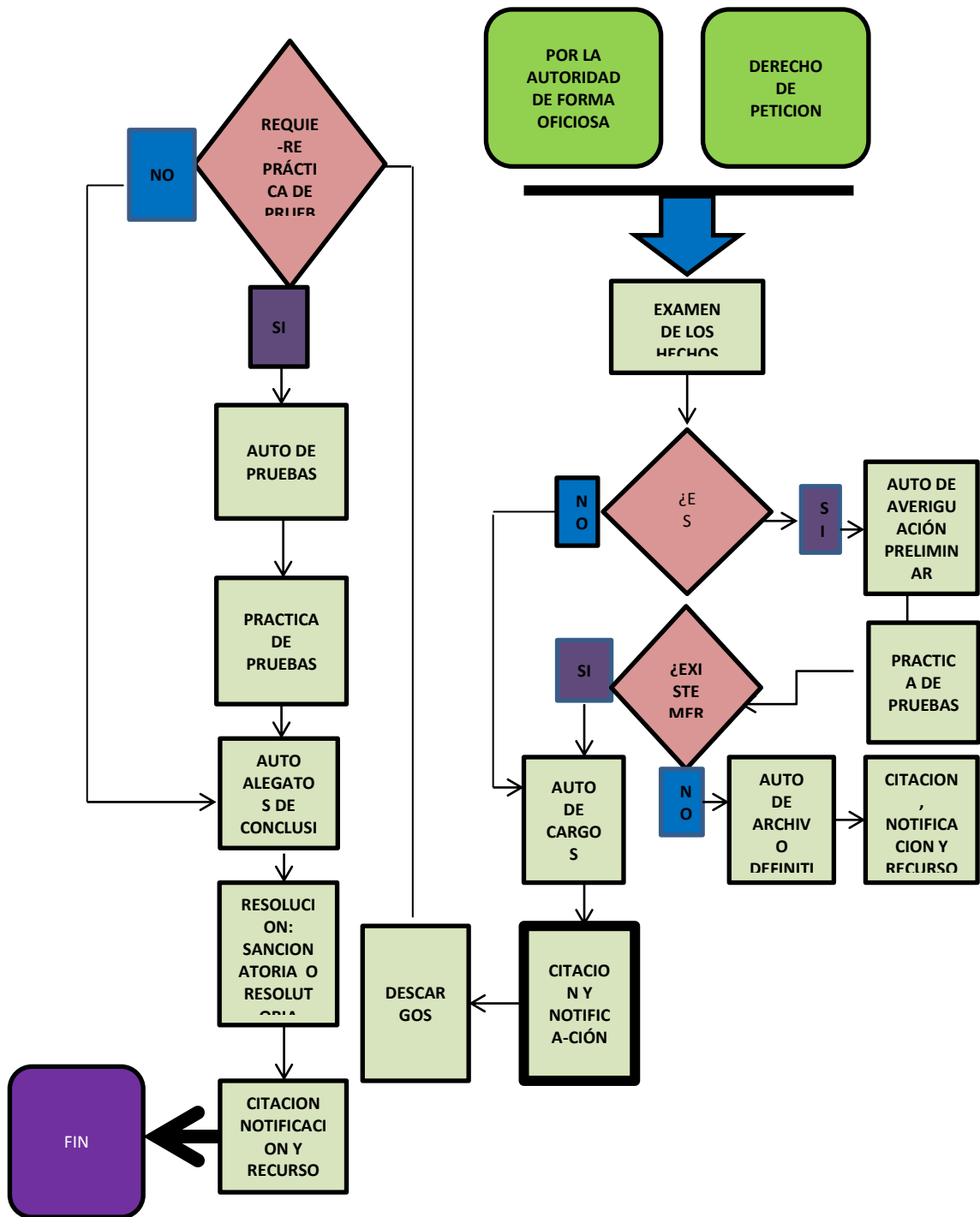
A LA ACCIONANTE: El usuario las referenciará.

Atentamente,

**LUIS HERNANDO MEDINA LAZARO
C.C.**

- Para realizar el seguimiento a este tipo de acciones se debe tener claro las etapas establecido en el Proceso Administrativo Sancionatorio, las cuales se exponen en el siguiente gráfico:

Figura 2. Etapas en el Proceso Administrativo Sancionatorio



Fuente: Muriel CICERI Jose Hernan. anual del inspector y seguridad social. Bogota D.C. 2013.

- **PRESENTACIÓN:**

Las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria pueden iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona, se surtirá como si fuera un derecho de petición en la presentación de una queja o querrela. Se puede presentar de manera verbal o escrita, es decir no requiere de una formalidad especial para su presentación. El procedimiento establece tiene un término de diez días hábiles para estudiar la solicitud presentada junto con las pruebas suministradas y decidir entre dos opciones, la primera es emitir auto de archivo como consecuencia de no encontrar fundamentos legales y objetivos para dar inicio al Procedimiento Administrativo Sancionatorio o segundo si en el resultado de la investigación se encuentra merito suficiente para iniciar el proceso respectivo, emite auto de apertura de la investigación preliminar.

- Aplicándolo a un caso en concreto de un sindicato atendido en el CAL, SINTRAIME SECCIONAL VALLEDUPAR, se evidencio que se cumplió con el término de los diez días hábiles estipulados por la Ley para decidir el curso de la solicitud presentada. Sin embargo no se obtuvo respuesta, motivo por el cual se realizó un derecho de petición donde se solicitó información de las actividades adelantadas, la etapa en la que se encontraba la solicitud presentada y las explicaciones jurídicas de la demora en los términos establecidos. A continuación se adjunta la acción de seguimiento realizada:

Bucaramanga, 21 de julio de 2015

Señores

MINISTERIO DEL TRABAJO

BUCARAMANGA

E.S.D

ASUNTO: DERECHO DE PETICIÓN

_____, mayor de edad, identificado como aparece al pie de mi firma, en ejercicio del **DERECHO DE PETICION** consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política Nacional de Colombia y desarrollado a partir del artículo 13 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, formulo respetuosamente ante usted, la presente petición fundamentada en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: Actualmente estoy vinculado laboralmente a la empresa DIMANTEC LTDA Y TRATECOL empresas subcontratistas de GECOLSA quien a su vez es contratista de la DRUMON, conformamos la sub directiva de SINTRAIME Seccional Valledupar, tal como se evidencia en el registro depositado en el Ministerio del Trabajo calendado el 28 de marzo de 2012. (Ver anexo 1) y miembro de la organización sindical SINTRAIME.

SEGUNDO: En el mes de marzo de 2015, precisamente el día 24, presente ante el Ministerio de Trabajo una queja de investigación administrativa en contra de la empresa DIMANTEC LTDA, atendiendo a la discriminación salarial a trabajadores sindicalizados como una práctica antisindical evidente.

TERCERO: Esta acción antes mencionada se presentó con el ánimo de que se iniciara la correspondiente investigación y se diera el cese de la vulneración de nuestros derechos laborales por parte de la empresa antes mencionada, en razón al alza salarial desigual para los trabajadores sindicalizados, en el periodo correspondiente 2014 y 2015;equivalente al 3.6% y para los trabajos no sindicalizados al alza salarial fue el estipulado por el Gobierno nacional, equivalente al 4.5%, constituyéndose una clara y abierta discriminación para los trabajadores sindicalizados, violando evidentemente el mínimo de los derechos y

garantías laborales estipuladas en el artículo 13 del C.S.T consagradas en favor de los trabajadores, desmejorando sus condiciones laborales, y las disposiciones constitucionales establecidas en los artículo 25, 38,39 y 53 de nuestra carta política, al igual que el *Principio a trabajo igual, salario igual*.

CUARTO: Desde el día 24 de marzo de 2015, día en que se presentó la acción antes mencionada, no se ha dado respuesta alguna por parte del Ministerio de Trabajo ni se ha hecho ninguna manifestación respecto de las actuaciones pertinentes al procedimiento de la queja administrativa presentada, es decir ha transcurrido un tiempo aproximadamente de un mes, cuando es bien conocido por el Ministerio que el procedimiento de investigación administrativa por presunta vulneración de normas laborales o disposiciones sociales, cuenta con un término específico no mayor de diez (10) días hábiles según el procedimiento administrativo sancionador del C.P.A. y C.A., que se surte según el inciso I del artículo 47 C.P.A. y C.A., en el caso de procedimientos sancionatorios no regulados por leyes especiales.

QUINTO: La demora en este queja administrativa y el no cumplimiento de los términos establecidos por la ley respecto del pronunciamiento por parte del Ministerio en cuanto a la apertura de la investigación o el archivo de la misma debidamente motivado, están generando que la investigación administrativa laboral no sea eficaz, eficiente y efectiva en las funciones propias del Ministerio en cuanto a la inspección, vigilancia y control, y por ende no solo se están vulnerando derechos laborales, si no también se está poniendo en riesgo y peligro mi propia vida, es por ello que se hace totalmente necesario la solución a esta problemática expuesta con el ánimo de evitar un daño irreparable.

Por lo antes expuesto me permito realizar las siguientes:

PETICIONES

PRIMERO: Igualmente solicito se me informe de manera inmediata, de forma clara, expresa, contundente y de fondo, la etapa procesal en la que se encuentra actualmente la queja administrativa presentada el día 24 de marzo de 2015 con radicación No _____, es decir se sirvan informarme las acciones y tramites que se han realizado por parte del Ministerio en este mes transcurrido desde la presentación de la queja aquí tantas veces mencionada.

SEGUNDO: Me sea entregada de forma clara, expresa, contundente y de fondo las razones que motivan la demora ante el trámite de apertura de investigación o archivo de la queja administrativa laboral presentada el día 24 de marzo de 2015 con radicación No _____.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

La presente solicitud se encuentra fundamentada en el precepto constitucional del artículo 23 que reza: “Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales”.

De la misma manera el artículo 13 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Preceptúa que: “Toda persona tiene derecho de presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este Código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución.”

Para el procedimiento de investigación administrativa por presunta vulneración de normas laborales o demás disposiciones sociales, tiene aplicación el

procedimiento administrativo sancionador del C.P.A. y C.A., que se surte según el inciso I del artículo 47 C.P.A. y C.A., en el caso de procedimientos sancionatorios no regulados por leyes especiales. Ello además, al considerar una mayor cualificación en la protección de los derechos de las partes en aplicación directa del artículo 29 de la C.P. del ejercicio del debido proceso y del derecho de audiencias y de defensa, y al mismo tiempo brinda mayores herramientas a la administración para que realice efectivamente el cumplimiento de sus decisiones, requerimientos y la finalidad del procedimiento.

Igualmente las actuaciones administrativas de naturaleza sancionatoria pueden iniciarse de oficio o por solicitud de cualquier persona. Cuando como resultado de averiguaciones preliminares, la autoridad establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sancionatorio, **así lo comunicará al interesado**, en este caso en particular no se ha dado comunicación alguna por parte del Ministerio ni informándonos de las labores encaminadas a efectuar la investigación preliminar atentando así mismo con el debido proceso y el derecho de petición como derechos fundamental y garantías constitucionales.

Lo anterior y atendiendo a los objetivos y funciones básicas del Ministerio las cuales son inspección, vigilancia y control, podemos inferir que con estas situaciones presentadas en relación a la demora de los tramites instaurados por la vulneración de derechos laborales y otros, se está dando un detrimento en el órgano de control y a su vez está permitiendo que las querellas administrativas presentadas sean resueltas de manera eficaz, eficiente y efectiva.

ANEXOS

Copia de la queja administrativa bajo radicación No ____ presentado ante el Ministerio de trabajo el día __ de enero de 2015.

DIRECCIONES Y NOTIFICACIONES

AL ACCIONADO:

A LA ACCIONANTE:

Atentamente,

C.C. de Bucaramanga

De la acción de seguimiento presentada se obtuvo respuesta dentro del término establecido por la Ley para un derecho de petición, es decir, dentro de los quince días hábiles desde su presentación, en esta respuesta se indica que al día siguiente de ser presentada la querrela administrativa se emitió “Auto de Averiguación Preliminar” .

Sin embargo en la actualidad y basándonos en los términos establecidos en el Procedimiento Administrativo Sancionatorio, ya se debió agotar el término de práctica de pruebas y se debió emitir o auto de archivo o auto de formulación de cargos. Es por esta razón que se elaboró un derecho de petición, en el cual se solicitó de nuevo información del estado actual del proceso, pero este documento no ha podido ser radicado por parte de la Organización Sindical. En la actualidad no se tiene conocimiento del estado actual de la acción presentada.

- **Solicitud de vinculación a SINTRACLINICAS, donde se le indicó que se presentó por el artículo 67 de la ley 50 de 1990, cierre definitivo de la clínica y despido colectivo, de la cual se inició un proceso de**

investigación administrativa por despidos colectivos injustificados. A continuación se anexara la acción elaborada:

Bucaramanga, 14 de julio de 2015

Doctora:

OFELIA HERNANDEZ ARAQUE

Directora Territorial del Ministerio del Trabajo Regional Santander.

Calle 31 No. 13-71.

BUCARAMANGA.

E.S.D.

REF.: DERECHO DE PETICIÓN.

LUZ AMPARO NOVOA RANGEL, identificada como aparece al pie de mi firma, y actuando en calidad de representante legal del Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales de Santander **SINTRACLINICAS**, en ejercicio del **DERECHO DE PETICION** consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política Nacional de Colombia y desarrollado a partir del artículo 13 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, formulo respetuosamente ante usted, la presente petición fundamentada en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: El día 27 de mayo de 2015 fui notificada por parte de la CLINICA BUCARAMANGA CENTRO MEDICO DANIEL PERALTA S.A EN LIQUIDACIÓN, de la solicitud presentada al Ministerio del Trabajo Territorial Santander de la aplicación del artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

SEGUNDO: En consecuencia a lo anterior, debo manifestar ante esta autoridad administrativa que las medidas realizadas por la entidad empleadora, son atentatorias de los derechos laborales individuales y colectivos de las y los trabajadores, toda vez que con esta medida se busca principalmente acabar con los contratos de trabajo a término indefinido, eliminando así cualquier tipo de responsabilidad prestaciones y adicional a ello el derecho de asociación en cabeza de las y los trabajadores, toda vez que el terminar con los contratos de trabajo dentro de este proceso de liquidación indiscutiblemente busca eliminar con la Organización Sindical, siempre que las y los trabajadores afectados con esta medida están vinculados a la Organización Sindical, pues así se evidencia en el hecho de que 32 de los 40 trabajadores y trabajadoras eran sindicalizados y los seis restantes que no son sindicalizados si fueron reubicados en otras funciones.

TERCERO: Motivo por el cual el día 30 de abril de 2015 presentamos como Sindicato ante este ente ministerial querrela administrativa referenciado bajo la solicitud de declaratoria de unidad de empresa CLINICA BUCARAMANGA CENTRO MEDICO DANIEL PERALTA S.A. y la CLINICA DE URGENCIAS BUCARAMANGA S.A.S. con ocasión de esta acción presentada el día 7 de mayo de 2015 se elevó en acta la INSPECCIÓN DE OCULAR y de este modo darle continuidad a las actuaciones administrativas en los términos comisionados de la Coordinadora de Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control.

CUARTO: Como consecuencia de lo contenido en el ACTA DE INSPECCIÓN OCULAR, solicitamos mediante un memorial ante el Ministerio del Trabajo Territorial Santander, tener en cuenta las pruebas documentales suministradas por el Sindicato, lo cual contrapone en gran medida lo establecido en la diligencia de Inspección Ocular, el día 11 de mayo de 2015. Surtida esta actuación, hasta la presente no hemos tenido comunicación alguna del estado actual de la querrela presentada el día 30 de abril de 2015, pero si vemos con gran preocupación que la entidad accionada continúa con los trámites de liquidación.

QUINTO: La solicitud presentada por la CLINICA BUCARAMANGA CENTRO MEDICO DANIEL PERALTA S.A EN LIQUIDACIÓN el día 8 de mayo de 2015 y de la cual se me informo hasta el día 27 de mayo del año en curso, hace parte del proceso de liquidación, el cual reviste una serie de irregularidades, las cuales se han denunciado en diferentes oportunidades ante este ente ministerial, como en el caso antes descrito de la querrela presentada el día 30 de abril de 2015 radicada bajo el número 4631, resaltando que la decisión o el manejo que se le dé a esta solicitud nos afectara directamente como trabajadores de la Clínica en comento, por lo cual como Organización Sindical me permito formular la siguiente:

PETICIÓN

PRIMERO: Se vincule de inmediato al Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales de Santander **SINTRACLINICAS**, a la solicitud presentada por la **CLINICA BUCARAMANGA CENTRO MEDICO DANIEL PERALTA S.A EN LIQUIDACIÓN** el día 8 de mayo de 2015, en virtud de lo estipulado en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, dentro del proceso de **CIERRE DEFINITIVO DE LA EMPRESA y TERMINACIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO**, toda vez que en nuestra condición de trabajadores la decisión que se adopte nos afectara de manera directa.

SEGUNDO: Si la anterior petición no fuera de recibo por parte de esta autoridad administrativa, solicito se me informe de manera escrita, clara, precisa y de fondo las razones objetivas que nieguen la misma.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

La presente solicitud se encuentra fundamentada en el precepto constitucional del artículo 23 que reza: “Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones

privadas para garantizar los derechos fundamentales”, por ende, la vulneración a las peticiones presentadas constituye un atentado contra el derecho fundamental del DERECHO DE PETICION.

De la misma manera el artículo 13 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Preceptúa que: “Toda persona tiene derecho de presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este Código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución.”

Como consecuencia a lo anterior, sólo de forma excepcional, y en la medida en que se violen derechos fundamentales, el derecho de petición obliga a los particulares, siempre y cuando, presten un servicio público o de interés general, en el evento de que no se trate de ninguno de los servicio anteriores, opera si se viola algún derecho fundamental por la no atención del derecho de petición presentado. En este orden de ideas, la vinculación de los particulares frente al derecho de petición, está sujeto al marco contemplado en el artículo 86 de nuestra carta política, (...) de lo cual se pueden identificar lo siguiente:

- El particular presta un servicio público o de interés general
- Que se afecte gravemente el interés general o colectivo.
- Que se afecte gravemente algún derecho fundamental como consecuencia del estado de subordinación o indefensión.

Nuestra Corte Constitucional en sentencia T 419 de 2013, manifiesta la importancia y necesidad del derecho de petición como una garantía constitucional y aunado a ello, indica que este debe ser entendido como un derecho fundamental que debe ser efectivo, es decir al presentar solicitudes y peticiones, estas deben contener una respuesta que permita la efectiva participación de los mecanismos

con que cuenta el estado para ejercer la democracia participativa, uno de los fines inherentes al Estado Social de Derecho.

Atendiendo a esta posición de la Corte, es necesario precisar que el derecho de petición abarca muchos otros derechos constitucionales, como los derechos a la información, a la participación política y a la libertad de expresión y por esta razón la respuesta de los mimos debe ser de manera pronta, oportuna, de fondo, clara, precisa y congruente con lo solicitado:

“La respuesta del derecho de petición debe cumplir con los siguientes requisitos: (i) oportunidad; (ii) lo pedido debe resolverse de fondo y manera clara, precisa y congruente con lo solicitado; y (iii) debe ser puesta en conocimiento del peticionario, a través de un mecanismo idóneo para ello.”

Ahora bien, con base en lo expuesto por la corporación antes señalada, esta respuesta además de contener las características propias del mismo, debe ser puesta en conocimiento del peticionario a través de una forma y un mecanismo idóneo e igualmente eficaz, que permita que mi derecho fundamental de petición no solo sea resuelto sino que también el encargado de dar respuesta al mismo tiene la obligación y la responsabilidad de efectuar todos los mecanismos necesarios tendientes a asegurarse de el peticionario acceda a la información.

De esta manera podemos concluir que el no cumplir con estos requisitos ocasiona que se incurra en una vulneración del derecho constitucional fundamental de petición, facultando así la acción de tutela como mecanismo idóneo para invocar su protección ante la vulneración que se llegara a generar por parte de este ente ministerial.

- **TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS**

La Constitución Política estableció en su artículo 25 el derecho al trabajo como un derecho y una obligación social, razón por la cual goza de especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Es evidente que la conducta irregular e ilegal desplegada por la empresa al dar por terminado mi contrato de trabajo sin que esté permitido por la ley en consideración a mi afiliación sindical y al proceso de discusión existente del pliego de peticiones, inequívocamente ha conculcado el mi derecho al trabajo pues me está impidiendo realizar una labor acorde a la ley para la cual fui contratado, y la cual me permitirá obtener una remuneración y todas las prestaciones sociales correspondientes, amenazando y poniendo en peligro no solo mis derechos fundamentales sino también los de mi núcleo familiar.

En la Sentencia T 958 de 2011 se manifiesta que el derecho al trabajo se preserva por la normativa constitucional "en condiciones dignas y justas", es decir, sobre el supuesto de que quien aporta su esfuerzo a cambio de la remuneración es un ser humano, que constituye finalidad y propósito de la organización política, del orden jurídico y de las autoridades, y jamás un medio ni un instrumento para alcanzar otros fines, sean ellos particulares o públicos.

- **EL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS COMO GARANTIA DE LA MATERIALIZACIÓN DE LOS FINES DEL ESTADO SOCIAL Y DEMOCRATICO DE DERECHO.**

La protección constitucional del derecho al trabajo no se limita únicamente al poder acceder a un empleo, si no que va más allá, se hace parte inescindibles del mismo que las condiciones de trabajo sean dignas y justas, de esta manera el ejercicio de una labor determinada este conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada por la o el trabajador. Lo anterior resaltando el derecho al trabajo como un principio fundante del Estado Social y

Democrático de Derecho, al materializarse en su ejercicio una mecanismo que garantiza el asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, establecido por la Corte Constitucional de la siguiente forma:

“Es por ello que desde las primeras decisiones de la Corte Constitucional se ha considerado que “Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad”. “

Con base en los argumentos jurídicos acá expuestos consideramos como Organización Sindical, que el Ministerio del Trabajo es la autoridad competente para conocer de las situación acá expuesto y darle tramite oportuno y diligente a la petición realizada.

ANEXOS

Copia de la querrela administrativa bajo radicación No 00295 presentado ante el Ministerio de trabajo el día 14 de enero de 2015.

NOTIFICACION

Recibo notificaciones en la **Calle 42 No. 14-09.**

Espero la pronta resolución de la presente petición, en los términos establecidos por la ley.

Atentamente,

LUZ AMPARO NOVOA RANGEL

C.C. No. 63279885

PRESIDENTE

La anterior acción, un derecho de petición, se presentó el día 14 de julio de 2015, sin embargo la Organización Sindical tuvo la necesidad de acudir en repetidas ocasiones al Ministerio de Trabajo Territorial Santander solicitando información del trámite legal dado a la acción. La entidad accionada indicó verbalmente que esta investigación había sido remitida al Ministerio del Trabajo del nivel central quienes eran los encargados de desarrollar las investigaciones requeridas.

El Ministerio del Trabajo nivel central envió un comunicado al Sindicato donde informo que una vez adelantadas las investigaciones correspondientes se emitió Auto de Formulación de cargos contra la accionada. En la actualidad el proceso de investigación se encuentra en etapa de descargos.

Cabe mencionar que la actuación administrativa ha sido mucho más eficiente, lo cual puede ser a consecuencia de las diferentes solicitudes presentadas ante el Viceministro de Relaciones Laborales y la insistencia en otros espacios en aras de visibilizar el conflicto laboral presentado, sin embargo es muy importante reseñar que las etapas que se han surtido no han sido dentro de los términos establecidos en el Procedimiento Administrativo Sancionatorio. Lo cual genera incertidumbre e inseguridad en la normatividad existente, evidenciando claramente que hay una clara ineficiencia en la actividad desplegada por el Ministerio del Trabajo.

6.4 PROMOVER PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, EN DIFERENTES TEMAS DE DERECHO LABORAL COLECTIVO Y SEGURIDAD SOCIAL A TRAVÉS DE LA REALIZACIÓN DE TALLERES DIRIGIDOS A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES JUNTO CON LA PARTICIPACIÓN EN CLÍNICA JURÍDICAS DESARROLLADAS POR EL EQUIPO DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL, CAL, SOBRE LA NORMATIVIDAD LABORAL VIGENTE Y SU APLICABILIDAD, RESPALDADA EN LA JURISPRUDENCIA DE LAS DIFERENTES CORTES COLOMBIANAS, PARA EL FORTALECIMIENTO DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN EN LA DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDICAL

En el marco de la ejecución de esta práctica jurídico social, se definió como un elemento importante, desarrollar programas de capacitación en dos escenarios, el primero dirigido a la formación integral del equipo CAL, obteniendo así herramientas jurídicas que permitieron materializar el objeto trazado por el proyecto, cualificando de manera constante el equipo de asesores jurídicos, generando conciencia en los profesionales de la importancia del servicio, atención jurídica de la población obrera de nuestro país.

En un segundo escenario, se desarrollaron actividades de capacitación dirigidas a las Organizaciones Sindicales que concurren en la plataforma de trabajo del Pacto Obrero por el Trabajo Digno, espacio organizativo cercano al proyecto CAL. A través de estas actividades se busca el fortalecimiento organizativo de estos Sindicatos por medio de la cualificación de sus dirigentes, dando herramientas jurídicas que hagan menos complejas las reclamaciones ante los empleadores.

El despliegue de este objetivo va directamente ligado a la dinámica de trabajo de la puesta en marcha del proyecto CAL, dado que este espacio surge como respuesta a uno de los puntos que busca atender y visibilizar el plan de acción laboral; el modelo de flexibilización laboral que se ha implementado a lo largo del territorio nacional y de manera puntual en la región de Santander y del

Magdalena Medio como uno de los sectores priorizados de la propuesta. Por lo anterior el CAL, busca formar profesionales en derecho con una visión política, de mayor sensibilidad social y humana ante la creciente crisis laboral, buscando desplegar mecanismos de protección en la defensa de los derechos de las y los trabajadores en la región que prioriza, de tal manera que se le retribuya a la población Sindical.

- **Realización**

Por parte de la dirección del Centro de Atención Laboral CAL, se plantearon una serie de objetivos, los cuales se desarrollaron a través de las jornadas de formación antes descritas. A continuación se relacionara de manera puntual los objetivos:

- Desarrollo de jornadas de capacitación en temas de derecho laboral individual y colectivo.
- Aplicación de estrategias para el fortalecimiento de habilidades en la exigibilidad de los derechos laborales.
- Estudiar el contexto político del mundo del trabajo en defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores de la región.
- Realizar jornadas de formación para usuarios individuales y colectivos del Centro de Atención Laboral CAL, en la estrategia de aprender- haciendo y enseñando.
- Analizar y evaluar casos individuales y colectivos abordados en el Centro de Atención Laboral, CAL, a través de la realización de clínicas jurídicas.

Tabla 9. Metodología de capacitación

ÁREAS DE TRABAJO QUE PARTICIPAN DE LOS ESPACIOS DE CAPACITACIÓN.	METODOLOGIA DE LOS ESPACIOS DE CAPACITACIÓN.
ÁREA DE DERECHO INDIVIDUAL.	TALLERES: Se llevaran a cabo hacia las y los trabajadores de la región, donde cada integrante del equipo CAL se le asigna una responsabilidad específica, la cual consiste en desarrollar un tema específico a través de exposiciones o talleres grupales, usando como material de apoyo herramientas visuales como plotter, diapositivas, carteles, etc. Lo anterior en aras de mantener un proceso de construcción del conocimiento, buscando así estrategias de promoción de los derechos laborales en materia individual y colectiva.
ÁREA DE DERECHO COLECTIVO.	CLINICAS JURIDICAS: Es un espacio donde se reúne todo el equipo CAL una vez por semana y se realiza un estudio grupal de un caso que se haya trabajado en el CAL en asesoría, lo anterior con el fin de fortalecer los conocimientos adquiridos y ofrecer un mejor servicio a los usuarios.
ÁREA DE INVESTIGACIÓN PARA LA EXGIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES.	LINEAS JURISPRUDENCIALES: El área de investigación para la exigibilidad de derechos desarrolla a partir de temas relacionados con el derecho laboral individual líneas jurisprudenciales las cuales son expuesta y objeto de discusión por el equipo de trabajo de CAL.
ÁREA PSICOSOCIAL	BRIGADAS JURIDICAS: En el marco del desarrollo del proyecto CAL, se busca llegar a la región y brindar asesoría jurídica en temas de derecho laboral individual logrando con ello

ESPACIOS DE CAPACITACIÓN.	ACTIVIDAD DESARROLLADA.
TALLERES	ESCUELA DE FORMACIÓN POLÍTICO SINDICAL-PRINCIPIOS ECONOMICOS Y POLÍTICOS DEL SINDICALISMO.
	ESCUELA DE FORMACIÓN POLITICO SINDICAL-PRINCIPIOS CONTITUCIONALES DEL DERECHO AL TRABAJO.
	ESCUELA DE FORMACIÓN POLÍTICO SINDICAL-HERRAMIENTAS PARA LA PROTECCIÓN DEL

	DERECHO CONSTITUCIONAL DE ASOCIACIÓN.
CLINICAS JURIDICAS	MECANISMOS PARA LA PROTECCIÓN DEL ACCESO A LA JUSTICIA.
	CAPACITACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN LABORAL.
	PRACTICAS ANTISINDICALES.
	CONTRATO DE TRABAJO Y SUS TIPOS.
	SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIÓN.
	SEGURIDAD SOCIAL, SALUD.
	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO. SANCIONATORIO
	MECANISMOS DE PROTECCIÓN CONSTITUCIONALES Y ADMINISTRATIVOS.
	ACCIÓN DE TUTELA.
	CRITERIOS SOBRE LA RELACIÓN LABORAL INDIRECTA- INTERMEDIACIÓN ILEGAL.
	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.
	PERMISOS SINDICALES.
	NEGATIVA A NEGOCIAL.
	RETENCIÓN DE LA CUOTA SINDICAL.
LINEAS JURISPRUDENCIALES	LINEA JURISPRUDENCIAL DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.
	LINEA JURISPRUDENCIAL DE LIBERTAD SINDICAL.
	LINEA JURISPRUDENCIAL PENSIÓN POR VEJEZ.
	LINEA JURISPRUDENCIAL PENSIÓN FAMILIAR.
BRIGADAS JURIDICAS	BRIGADA JURIDICA SAN ALBERTO- ANALISIS DEL CONTEXTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE LA REGIÓN.
	BRIGADA JURIDICA DIRIGIDA AL SINDICATO DE SINTRAINAGRO MINAS EN TEMAS DE DERECHO PENSIONAL.
	BRIGADA JURIDICA DIRIGIDA AL SINDICATO DE SINTRAINAGRO MINAS EN TEMAS DE DERECHO PENSIONAL.

- **Documentos De Referencia:**

A continuación se expondrá una de las piezas comunicativas elaboradas que sirvieron como apoyo para una de las jornadas de trabajo en el marco de la Escuela de Formación Político Sindical:

FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO DE HUELGA COMO DIMENSIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL.

La Corte Constitucional en la sentencia C – 112 de 2012 señaló, que el derecho a la huelga se encuentra consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política, Este derecho está estrechamente relacionado con los principios constitucionales de solidaridad, dignidad y participación (CP art. 1) y con la realización de un orden social justo (CP art. 2), por lo cual cumple finalidades fundamentales para el Estado social de derecho como: **equilibrar las relaciones entre los patrones y los trabajadores, resolver los conflictos económicos colectivos de manera pacífica y materializar el respeto de la dignidad humana y de los derechos de los trabajadores.**

En la sentencia C – 858 de 2008, del magistrado ponente Nilson Pinilla Pinilla, explica como el DERECHO DE HUELGA tiene una garantía constitucional a la luz de la jurisprudencia constitucional, identificando en el las siguientes características: Es un derecho de los trabajadores, es un medio para la solución pacífica de conflictos colectivos laborales, su regulación corresponde al legislador, en función de las finalidades y límites impuestos constitucionalmente.

A continuación se tomara como referente jurisprudencial lo expuesto en esta última sentencia, donde el análisis que realiza la Corte Constitucional con relación a este derecho, conlleva a que se pronuncie sobre su dimensión, regulación y aplicación.

- **ALCANCE Y SIGNIFICADO DE LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE HUELGA, DETERMINANDO ASÍ EL MARGEN DE REGULACIÓN POR PARTE DEL LEGISLADOR Y CUÁL ES SU LÍMITE.**

Con relación a lo anterior, la Corte en esta oportunidad determino que la huelga se presume como un derecho y una conquista de las y los trabajadores, encaminado a ser un mecanismo que facilite el dirimir los conflictos laborales independientemente de su vinculación sindical, señalando a su vez la excepción que existe para los servicios públicos que cumplan funciones esenciales, lo cual fue definido por el Legislador.

El carácter especial que se configura en el derecho de huelga está en la necesidad de conducir los conflictos laborales por medios democráticos, en resumen, la Corte Constitucional en la sentencia C – 858 de 2008, determina como la Constitución Política de 1991 género que el derecho de huelga adquiera un reconocimiento especial en la conformación de un estado democrático, participativo y pluralista, por lo que su ejercicio debe estar garantizado y protegido por las autoridades de la República dentro del territorio nacional, resaltando la excepción que reside en los servicios públicos esenciales definidos por el Legislador, así mismo, otra de las limitaciones se encuentra en la reglamentación legal que se debe seguir para su ejercicio, lo cual no le da el carácter de fundamental, siendo necesario para su puesta en práctica lo estipulado en el C.S.T. y de no cumplirse con ello podrá ser demandada su ilegalidad. En general, la regulación del derecho de huelga corresponde al legislador, en atención a sus finalidades y límites, derivados de la propia Constitución, conllevando su finalidad racionalizarlo bajo parámetros legales, si bien es una garantía de beneficio a los trabajadores, lo cual no significa que genere un perjuicio a la comunidad ni del interés general.

RECLAMACIÓN EN SEDE DE TUTELA DEL DERECHO DE HUELGA:

La Corte Constitucional en esta sentencia evocando lo planteado en varias jurisprudencias, reitera que el derecho de Huelga está en conexión directa no solo con la libertad de asociación, el trabajo, la protegida conformación de sindicatos, la negociación colectiva y el fuero sindical, **sino también con la dignidad humana, la solidaridad, la participación y la realización de un orden justo, todo ello de indiscutida y muy sólida raigambre constitucional.**

NATURALEZA DEL DERECHO A LA HUELGA RECONOCIDA EN LA JURISPRUDENCIA COSTITUCIONAL:

La jurisprudencia constitucional establece en la huelga un derecho que se transforma de ser solo un hecho social, **a un acto jurídico reconocido por el Estado**, configurándose como una verdadera abstención laboral, reivindicando así sus exigencias y derechos, ejerciendo presión lícita sobre el empleador, logrando los fines propuestos que motivaron su puesta en marcha.

DERECHO A LA HUELGA RECONOCIDO POR EL ORDEN CONSTITUCIONAL INTERNO Y POR LOS TRATADOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR COLOMBIA:

La jurisprudencia de esta Corte ha señalado que el derecho de huelga, es reconocido no sólo en el orden constitucional interno sino en los tratados internacionales por los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales fueron aprobados por Colombia mediante las Leyes 26 y 27 de 1976 y constituyen bloque de constitucionalidad, **siendo un derecho que hace efectiva la libertad sindical, el derecho de asociación y muy especialmente el derecho de negociación.**

ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL ARTÍCULO 429 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

El derecho de huelga tiene unos límites bien definidos por el constituyente, entre los cuales sobresale su carácter relativo, su ejercicio se condición al ámbito de las

leyes que lo regulan contempladas en el artículo 429 y siguientes C.S.T. junto con las modificaciones realizadas por la Ley 1210 de 2008, por lo anterior, en la aplicación de este derecho deberán tener en cuenta su índole eminentemente laboral, colectiva, pacífica y su finalidad de defensa de intereses económico-profesionales de los trabajadores.

CLASES DE HUELGA RECONOCIDAS EL COLOMBIA.

Tabla 10. Pieza comunicativa de capacitación

CLASE DE HUELGA	FUENTE JURISPRUDENCIAL	EFECTOS
<p>HUELGA DECLARADA EN DESARROLLO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONÓMICA.</p>	<p>CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL.SENTENCIA SL868 DE 2013.Es la huelga declarada, como consecuencia de que (dentro de un proceso de negociación colectiva) se finaliza la etapa de arreglo directo sin haberse logrado un acuerdo total sobre el conflicto o diferendo colectivo. En tal evento el sindicato o los trabajadores pueden optar por el cese de actividades, tal como lo previene el CST Art. 444, subrogado por la L. 50/1990 Art. 61. El cese de actividades declarado en tales circunstancias puede válidamente realizarse cuando se observen, de manera adecuada y estricta, los delineamientos señalados por el legislador para su iniciación y realización.</p>	<p>En este tipo de huelga se suspende el contrato de trabajo por el tiempo de duración de la misma.</p> <p>No se reconoce por parte del empleador el pago de los salarios y aportes a la seguridad social por el tiempo en que no se preste el servicio.</p> <p>No les es permitida a los trabajadores de función pública esencia, determinado así por la Ley y ratificado por la jurisprudencia.</p>
	<p>CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN</p>	<p>-La huelga por solidaridad no suspende el contrato de trabajo, implica por parte</p>

CLASE DE HUELGA	FUENTE JURISPRUDENCIAL	EFECTOS
<p>HUELGA POR SOLIDARIDAD.</p>	<p>LABORAL.SENTENCIA SL868 DE 2013.“La huelga por solidaridad consiste en la facultad que tienen los empleados sindicalizados o no sindicalizados, de participar en la huelga promovida por trabajadores de otra empresa o establecimiento que están inmersos en un conflicto laboral con su empleador. Es, pues, subsidiaria a la huelga principal que promueven los trabajadores directamente afectados.”</p> <p>CORTE CONSTITUCIONAL, SENTENCIA C-868 DE 2008. “En lo que respecta a las huelgas de solidaridad, el Comité de Libertad Sindical ha advertido que “una prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva y los trabajadores deberían poder recurrir a tales acciones a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen”. Al respecto, valer anotar que esta Corte ha reconocido la huelga por solidaridad al encontrar que tiene arraigo constitucional en el artículo 56 superior.</p> <p>En síntesis, la OIT reconoce el amplio espectro del derecho de huelga como mecanismo para lograr reivindicaciones laborales o sindicales, siempre y cuando la suspensión colectiva de labores tenga relación con la promoción y</p>	<p>del empleador el no pago de los salarios en consecuencia de la no prestación de servicios.</p> <p>-No constituye una razón para la terminación del contrato de trabajo.</p> <p>-Por este tipo de huelga no pueden parar los servicios públicos esenciales.</p>

CLASE DE HUELGA	FUENTE JURISPRUDENCIAL	EFECTOS
	defensa de los intereses de los trabajadores y no otros de distinta naturaleza, como son los de índole puramente política.”	
HUELGA IMPUTABLE AL EMPLEADOR.	CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL.SENTENCIA SL868 DE 2013. “La cesación que se declara por causa del incumplimiento del empleador de sus obligaciones laborales para con sus trabajadores, ya sea por la falta de pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, u otro emolumento o beneficio. En relación con este segundo tipo de huelga, es pertinente reiterar que no es cualquier incumplimiento del empleador el que justifica que los trabajadores o el sindicato puedan promover la suspensión colectiva de actividades. Para que esta modalidad de cese se considere legítimo, el empleador ha de adoptar “una conducta manifiestamente contraria a sus obligaciones (...) y que afecte el normal desenvolvimiento de las relaciones con sus trabajadores”	En el ejercicio de esta clase de huelga se suspende la prestación de servicios por parte de los trabajadores. El empleador no podrá sustraerse de la obligación de continuar en el pago de los salarios y obligaciones que contrajo con el trabajador. Esta huelga no se suspende el contrato de trabajo.
HUELGA POLÍTICA	CORTE CONSTITUCIONAL, SENTENCIA C-868 DE 2008. “La huelga política no posee una finalidad de reivindicación laboral, ni va dirigida contra el	CORTE CONSTITUCIONAL, SENTENCIA C-868 DE 2008. El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha

CLASE DE HUELGA	FUENTE JURISPRUDENCIAL	EFECTOS
	<p>empleador, sino que tiende a ejercitar presión sobre órganos y autoridades del Estado, para lograr objetivos distintos a soluciones de los problemas que conciernen a los trabajadores, en materia de salarios, empleo, protección social y de nivel de vida, u otros de índole semejante. La huelga política deja de ser entonces una cesación pacífica y colectiva de labores, para asumir un carácter que trasciende el ámbito meramente laboral”</p>	<p>expresado, que “conviene no confundir el ejercicio que los sindicatos hacen de sus actividades específicas, es decir, la defensa y la promoción de los intereses profesionales de los trabajadores, con una posible realización por parte de ciertos afiliados de otras actividades, ajenas a la esfera sindical, sólo en la medida en que las organizaciones sindicales eviten que sus reivindicaciones laborales asuman un aspecto claramente político, pueden pretender legítimamente que no se interfiera en sus actividades”.</p> <p>La función esencial de los sindicatos es la defensa y promoción de intereses de los trabajadores, mal se haría en reconocer la huelga con finalidades distintas, como la de índole exclusivamente política, que desnaturalizaría la garantía constitucional de la huelga.</p>

PRACTICAS ANTISINDICALES QUE OBSTRUYEN EL DERECHO DE HUELGA.

- Utilizar maniobras por parte del empleador para evitar el derecho a la huelga a través de amenazas o despidos de sus trabajadores.

- Discriminar a los trabajadores activistas en razón a su ejercicio y gestión sindical como organizadores de una huelga legítima desmejorándolos en sus condiciones laborales.
- Despedir a los trabajadores luego de participar en una huelga o rehusar su reingreso.
- Reemplazar trabajadores durante la huelga.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN.

Como ya se estableció en la jurisprudencia constitucional, el derecho de huelga puede ser protegido a través de la acción de tutela, cuando su afectación relacione derechos fundamentales como la libertad de asociación, el trabajo, la garantía en la conformación de sindicatos, la negociación colectiva y el fuero sindical, la dignidad humana, la solidaridad, la participación y la realización de un orden justo, todo ello de indiscutida y muy sólida raigambre constitucional.

La demanda laboral es el medio para formular una serie de peticiones ante los jueces laborales o administrativos con el fin de que se reconozcan o se exijan los derechos de las y los trabajadores, con la demanda se pone en marcha la intervención del Juez, para que en un proceso que dé lugar a una sentencia con fuerza de cosa juzgada, esto es que sea obligatoria e inmodificable, se protejan los derechos laborales que en cada caso se invocan. La demanda da lugar a un juicio que termina con una sentencia, mediante la cual se declaran derechos y producen condenas.

Interponer acciones administrativas ante el Ministerio del Trabajo (quejas, querellas) las funciones que tiene este ente ministerial, como autoridad administrativa, es de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones laborales y de las garantías mínimas que establecen la Constitución

Política, la ley y los tratados internacionales en especial los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Imágenes de apoyo de esta jornada de trabajo en la Escuela de Formación Político sindical.

Fotografía 1. Evidencias de la capacitación 1



Fotografía 2. Evidencias de la capacitación 2



7. HALLAZGOS OBTENIDOS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURIDICO SOCIAL

7.1. HALLAZGOS DEL PRIMER OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL

Se observa del grupo de Organizaciones Sindicales escogidas para este estudio que pese a pertenecer a diferentes sectores económicos, las violaciones a los derechos que conforman la libertad sindical se dan de manera sistemática y constante en todos ellos, lo que genera el desconocimiento y marginalización del ejercicio de la actividad sindical, dando cuenta con ello un creciente conflicto laboral el cual se le da un tratamiento aislado por parte del Estado y la sociedad en sí misma.

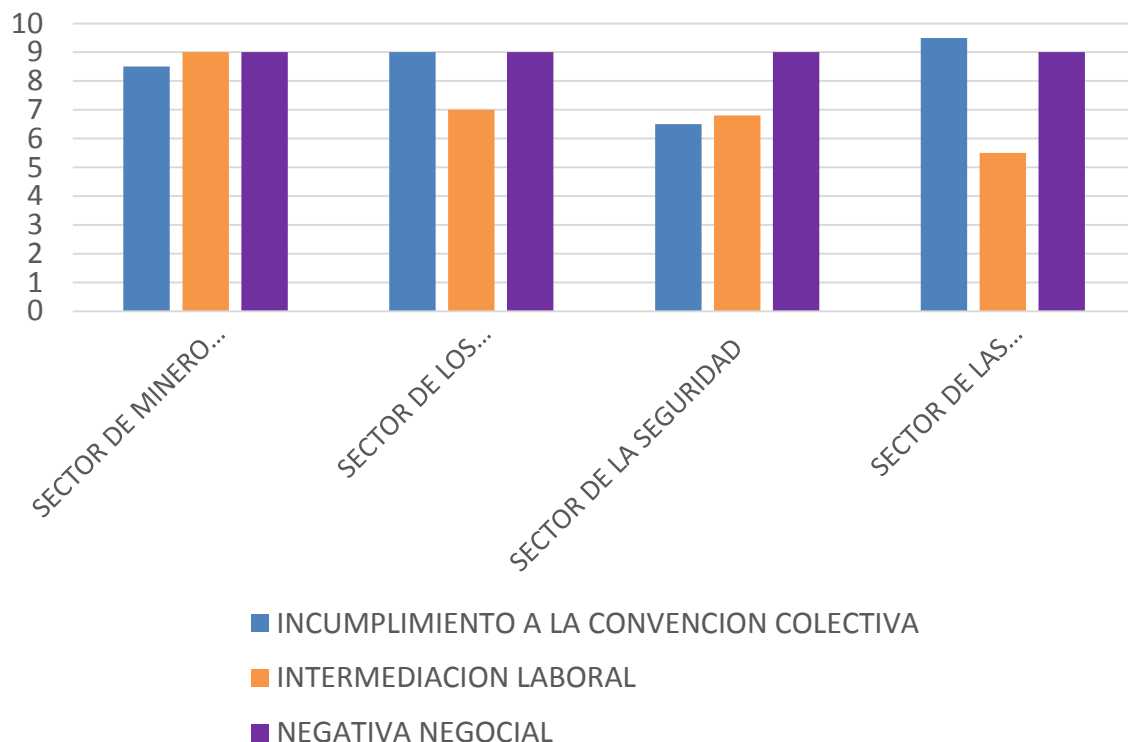
Así mismo del análisis realizado se evidencia que las prácticas Antisindicales más empleadas contra las Organizaciones Sindicales adscritas al Centro de Atención Laboral, CAL, direccionadas a desconocer y limitar el ejercicio del derecho de Asociación Sindical son las siguientes:

- Incumplimiento a la Convención Colectiva de Trabajo.
- Intermediación laboral.
- Negativa a Negociar.

A continuación se expondrá en un gráfico la incidencia de la vulneración de estas prácticas Antisindicales en los sectores económicos a los que pertenecen los Sindicatos objeto de estudio:

INDICE DE PRESENCIA DE LAS PRÁCTICAS ANTI SINDICALES MÁS RENUEVENTES

Grafica 1. Índice de presencia de las prácticas anti sindicales más renueventes



Fuente del autor

Del anterior grafico se observa como las organizaciones sindicales pertenecientes al Sector Minero energético, es decir SINTRAIME SECCIONAL VALLEDUPAR y UCOTRAM, presentan la incidencia más alta en las afectaciones generadas a estas tres esferas de la Libertad Sindical, mostrando una incidencia muy pareja entre las tres.

De las tres esferas de la Libertad Sindical vulneradas, se evidencia que la Negativa Negociar y el Incumplimiento de la Convención Colectiva de trabajo se dan en todos los sectores económicos allí expuestos en porcentajes casi iguales,

lo cual representa un gran obstáculo para el ejercicio del Derecho de Asociación Sindical, toda vez que estos dos derechos se traducen en mecanismos necesarios para materializar el ejercicio de la actividad sindical, donde el primero de ellos, la Negociación Colectiva se ha definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el derecho en cabeza de las y los trabajadores de negociar de manera libre con el empleador, lo que hace que este derecho se constituya como un elemento esencial de la Libertad Sindical, definición adoptada también por la Corte Constitucional, derecho del cual se puede predicar que solo se da de manera perfecta cuando las partes lo ejercen con total libertad y respetando la buena fe. Razón por la cual, se hace preocupante que en los casos expuestos por los Sindicatos adscritos al Centro de Atención Laboral, CAL, en los procesos de negociación han estado mediados por despidos sin justa causa, acoso laboral y persecución sindical.

En cuanto al Incumplimiento de la Convención Colectiva, el que se dé la vulneración de este derecho significa desconocer el acuerdo de voluntades pactado entre empleador trabajador y de este modo las disposiciones allí estipuladas, las cuales revisten un orden normativo, lo que hace que se constituyan como un derecho objetivo y en consecuencia hace que se agreguen al contenido del contrato de trabajo, de tal modo que es a través de la Convención Colectiva de Trabajo como se constituyen las obligaciones concretas del empleador respecto de cada uno de los trabajadores sindicalizados.

En torno al fenómeno de la Intermediación Laboral, se representa en la gráfica como la esfera de la libertad sindical más variable en cada Sector Económico, mostrando su pico más alto en el sector minero energético, y su pico inferior en el sector de las telecomunicaciones, de igual forma no se puede desconocer que es una problemática en crecimiento, con una afectación tan grave que desnaturaliza por completo la relación laboral dejando en consecuencia desprovisto al trabajador frente a sus derechos.

Finalmente, que se vulnere en gran medida y de forma constante estas tres esferas de la Libertad Sindical en la mayoría de los Sindicatos objeto de estudio, evidencia las pocas garantías con las que cuentan las y los trabajadores en sus procesos de reclamación, de exigencia de derechos y condiciones laborales ante sus empleadores, mostrando además, la flexibilización por parte del Estado en la protección de las garantías constitucionales y legales que tiene el trabajador al ser la parte débil de la relación laboral.

7.2. HALLAZGOS DEL SEGUNDO OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL

Se encontró una gran dificultad en la recolección de documentos que sirvieran como soporte para redactar los hechos objeto de investigación en las acciones a elaborar y que además serian pruebas documentales dentro de las mismas, en varios casos se tuvo que realizar solicitudes ante los empleadores para acceder a la información requerida y así poder constituir pruebas, lo anterior genero retraso para interponer las acciones de manera inmediata.

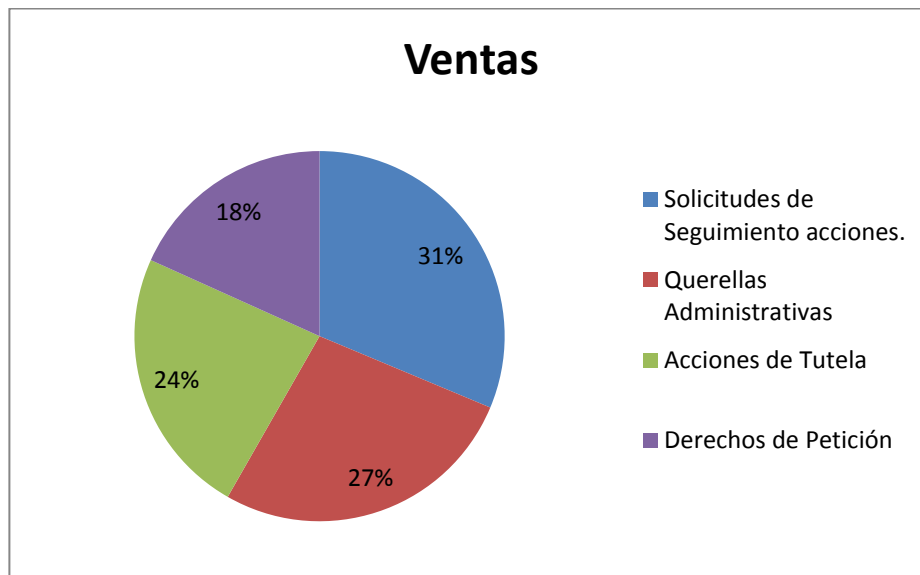
En consecuencia, las condiciones laborales promovidas por los empleadores hacia los trabajadores sindicalizados implico un problema en la interposición pronta de las acciones jurídicas se laboradas, toda vez que los trabajadores dirigentes de los sindicatos no contaban con disponibilidad de tiempo en el horario hábil para radicar los documentos elaborados tan pronto como se hacía entrega de los mismos. A su vez, en la mayoría de las Organizaciones Sindicales las Secretarías de Asuntos Legales no se encontraban organizadas, de tal forma que se hiciera fácil tener un control de las fechas en que se radicaron los documentos elaborados y entregados para realizar el respectivo seguimiento.

A medida que se iba avanzando en la ejecución de las estrategias jurídicas desarrolladas para cada Sindicato, se iba adquiriendo por parte de los

trabajadores una conciencia mucho más responsable de organizarse de una manera eficiente para poder presentar las acciones con la celeridad que impone la ley. Evidenciado esto, en el impulso de las funciones de sus Secretarías de Asuntos Legales, logrando con ello trabajar de manera articulada en la realización y seguimiento de las acciones jurídicas a través de las cuales se buscó defender el Derecho de Asociación y Libertad Sindical.

Para la defensa de los derechos de las y los trabajadores sindicalizados por la competencia que le asiste al Centro de Atención Laboral CAL, se elaboraron acciones de tipo constitucional como las acciones de tutela, acciones administrativas como las querellas ante el Ministerio del Trabajo, quejas disciplinarias ante la Procuraduría General de la Nación, Solicitudes de seguimiento de las acciones presentadas ante las diferentes autoridades administrativas o judiciales, derechos de petición ante los empleadores. A continuación se evidenciara la incidencia que se tuvo entre algunos mecanismos para proteger la Libertad Sindical y el Derecho de Asociación Sindical respecto de otros:

Grafica 2. Grafica de hallazgos del segundo objetivo de la práctica jurídico social.



Del anterior grafico se observa que las solicitudes de seguimientos se hacen con mayor frecuencia toda vez, que a través de ellas se impulsan los procesos de investigación adelantados ante el Ministerio del Trabajo, lo que permite garantizar la celeridad y la efectividad en los procesos de reclamación de derechos.

7.3 HALLAZGOS DEL TERCER OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL

El desarrollo de este objetivo dentro de la practica jurídico social adquiere un valor muy importante, toda vez que dentro de la estructura del proyecto del Centro de Atención Laboral, CAL se debe medir el impacto que genera interponer acciones jurídicas para la Libertad Sindical y el Derecho de Asociación Sindical, evidenciando desde el inicio de los objetivos del CAL, la importancia de acompañar todo el proceso de reclamación de derechos a las y los trabajadores sindicalizados siendo esta, la manera más acertada de tener certeza de los efectos generados en la solución de los conflictos laborales presentados en cada Organización Sindical.

Una de las necesidades que hicieron posible crear un espacio de trabajo como lo es el Centro de Atención Laboral, CAL, obedece al obstáculo que representa para las y los trabajadores el acceso a la justicia en el momento de hacer las respectivas reclamaciones de sus derechos, motivo por el cual se entiende que no solo es necesario elaborar y entregar a las Organizaciones Sindicales las acciones jurídicas realizadas, sino por el contrario, dar inicio del acompañamiento acordado, toda vez que la efectividad de las mismas se consigue a través del seguimiento ante la autoridad competente, garantizando que las organizaciones tengan conocimiento del papel activo que juegan en estos escenarios, logrando que se respeten y garanticen los términos establecidos por la Ley de acuerdo al proceso o acción que se radique y que el restablecimiento de los derechos laborales se de en la brevedad de lo posible.

Sin embargo, llevar a cabo este importante objetivo no fue nada fácil, en esta etapa del proceso de acompañamiento fue donde más dificultades se encontraron. La dificultad obedeció a las características de trabajo de cada Sindicato. A continuación se mencionaran los obstáculos más comunes para realizar un seguimiento adecuado de las acciones:

- Dificultad en los canales de comunicación dentro de los Sindicatos.
- Descentralización de la información y documentos radicados por parte del Sindicato ante diferentes autoridades administrativas.
- Diferencias de criterios dentro de los miembros las Juntas Directivas de los Sindicatos quienes posponían las fechas de presentación de las acciones.
- La escasa asistencia por algunas Organizaciones Sindicales a las reuniones programadas por el Centro de Atención Laboral, CAL.

Pese a las dificultades antes mencionadas, desde el área de derecho colectivo del Centro de Atención Laboral, CAL siempre se propendió por buscar formas que garantizaran la efectiva realización de los seguimientos de las acciones elaboradas y entregadas, para lo cual, se utilizó elementos como los correos electrónicos o comunicaciones vía celular, donde se le indicaba al usuario la necesidad de hacerle seguimiento a las acciones interpuestas, toda vez que con esta labor se lograba que los resultados fuesen favorables para el Sindicato.

De las acciones jurídicas en las que se tiene competencia desde el Centro de Atención Laboral, CAL, se encuentra que las acciones de tutela y las querellas administrativas son las acciones principales para el reconocimiento y restablecimiento de derechos laborales, por otra parte las solicitudes de seguimiento son quienes le dan impulso a las mismas, y los derechos de petición en la mayoría de los casos se emplearon como medio de constituir pruebas.

Una vez que se empezó a realizar el seguimiento de las acciones jurídicas radicadas por las organizaciones sindicales ante las diferentes autoridades judiciales o administrativas se encontraron una serie de elementos que permitió evidenciar la manera en que se generaba el impacto de las mismas hacía las Organizaciones Sindicales. Como se mencionara antes, las acciones de tutela y las querellas administrativas son acciones principales en la reclamación y restablecimiento de derechos laborales colectivos, a continuación se mencionara los resultados que se obtuvieron por parte de las autoridades públicas que conocieron las mismas:

Como mecanismo inmediato para la defensa del derecho a la Libertad Sindical y al derecho de Asociación Sindical se procedió a instaurar acciones de tutela, de las cuales la posición asumida por los juzgados encargados de fallar las mismas se direccionaron de la siguiente forma:

Tabla 11. Posición Asumida por el Juez Constitucional

DERECHO VULNERADO.	POSICIÓN ASUMIDA POR EL JUEZ CONSTITUCIONAL.	SENTIDO DEL FALLO.
NEGATIVA NEGOCIAL.	Se declaró improcedente el amparo constitucional al considerar que el conflicto laboral presentado no afecta derechos fundamentales de las y los trabajadores sindicalizados, y las diferencias surgidas en los procesos de negociación debían ser resueltas por el Juez Laboral.	IMPROCEDENTE
PERMISOS SINDICALES	Se negó el amparo constitucional por improcedente, toda vez que se expuso por parte del Juez Constitucional que no se materializa un perjuicio irremediable en los derechos tutelados que hagan necesario el amparo requerido.	IMPROCEDENTE
	Se declaró la improcedencia de la acción de tutela al considerarse que las causales que generan la terminación de	

DERECHO VULNERADO.	POSICIÓN ASUMIDA POR EL JUEZ CONSTITUCIONAL.	SENTIDO DEL FALLO.
TERMINACIÓN INJUSTIFICADA DEL CONTRATO DE TRABAJO.	un contrato de trabajo por persecución sindical deben ser dirimidas por un Juez Laboral, motivo por el cual no se cumplía con el requisito de subsidiaridad de la acción de tutela.	IMPROCEDENTE
VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO.	Se declara improcedente el amparo constitucional argumentando que la afectación generada no representa un daño irremediable a los derechos fundamentales del trabajador, adicional a ello la sanción impuesta no vulnera el mínimo vital del mismo.	IMPROCEDENTE
FUERO SINDICAL.	Se reconoció el amparo en sede de tutela, ordenando el reintegro del trabajador como consecuencia de no cumplirse con el requisito establecido en la Ley laboral de solicitar el permiso previo de levantamiento de fuero para terminar el contrato de un trabajo sindicalizado.	CONCEDIDA
DERECHO DE PETICIÓN.	Se reconoció el amparo requerido al evidenciarse que en efecto agotado el término legal establecido para dar respuesta a la petición presentada, esto no se había realizado.	CONCEDIDA

Pese a que la Corte Constitucional en reiteradas jurisprudencia ha establecido la fundamentación del derecho de Asociación Sindical y el amparo en sede de tutela de los derechos subsidiarios como lo mencionados en el cuadro elaborado, la posición de los Jueces Constitucionales en la Región de Santander se inclina por afirmar que si bien el derecho de Asociación Sindical y el Derecho al Trabajo es un derecho fundamental, las afectaciones que se le generen a los mismos no representan un daño irremediable que haga necesario el amparo en sede de tutela y al existir la justicia ordinaria laboral, es ella la llamada a resolver los conflictos presentados. En consecuencia pese a reconocer que el trabajador está inmerso en una relación de indefensión en la cual se pueden ver afectados sus derechos

fundamentales, no se reconocer el amparo de los mismos a través de este mecanismo, lo cual representa para los trabajadores sindicalizados una afectación mucho mayor, pues si se acude a la acción de tutela es por dos razones:

1. La primera de ellas y como ya se mencionara, si se encuentran la afectación de un derecho fundamental que traspasa de la esfera laboral.
2. El procedimiento de la acción de tutela al ser expedito garantiza que se restablezca los derechos vulnerados de manera rápida.

Negar el amparo requerido representa mantener la vulneración del derecho fundamental en el tiempo y el imponérsele al trabajador la carga de asumir los costos de que se derivan de un proceso laboral para ver restablecidos sus derechos.

Respecto al Procedimiento Administrativo Sancionatorio adelantado por el Ministerio del Trabajo Territorial Santander en las solicitudes de investigación presentada se evidencia lo siguiente:

- No se cuenta con suficiente capacidad de inspectores del trabajo para atender la demanda presentada en cuanto a investigaciones por incumplimiento en las normas laborales.
- Se evidencio en varios casos la falta de cualificación de los inspectores encargados de adelantar las investigaciones requeridas por parte de los Sindicatos, la omisión de trámites, que en algunos casos terminan por afectar la legalidad del proceso generando afectaciones al debido proceso.

En consecuencia, se genera que no se adecue el trámite del Proceso Administrativo Sancionatorio a los termino estipulados, en todos los casos se observó que si bien se adelantan investigaciones no corresponden a los términos

establecidos lo cual genera que la violación de los derechos laborales objeto de investigación se mantengan en el tiempo.

En este tipo de proceso si bien no hay necesidad de que el accionante este representado por un tercero, si se evidencio que no tener conocimiento de las etapas que componen este tipo de proceso sancionatorio género en muchos casos el que se diera el archivo de las solicitudes de investigación presentadas antes de iniciar el acompañamiento jurídico con el Centro de Atención Laboral, CAL, pues no se aportaban las pruebas suficientes que soportaran los hechos objetos de investigación que conllevaba al archivo por parte de la entidad administrativa.

Por lo anterior, una vez se elaboraba una solicitud de investigación o una querrela administrativa se requería como elemento de obligatoriedad suministrar las pruebas que soportarían los hechos objeto de investigación, de manera adicional se orientaba a la Organización acerca de las etapas que conforman el proceso administrativo sancionatorio, ello se hacía en primera medida con el fin de que los trabajadores tuvieran conocimiento de sus derechos y cual debía ser su papel dentro de este tipo de procesos y en consecuencia la necesidad de realizar seguimientos constantes garantizando con ello que la función del inspector encargado de adelantar la investigación se de en los términos que rigen la función pública.

Así mismo, en varias ocasiones se acciono ante la Procuraduría Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social, con el fin de solicitar que se hiciera un seguimiento de cerca a las solicitudes de investigación presentadas, toda vez que al cumplirse los términos para agotar cada etapa del proceso de investigación no se tenía respuesta de las acciones adelantadas.

La importancia del seguimiento de este tipo de acciones, es consecuencia de la infracción a los términos establecidos por la ley para adelantar este tipo de investigaciones debe ser de seis meses, por lo cual se supone que las querellas administrativas interpuestas si se adecuaran al termino establecido en la Ley deberían encontrarse en la actualidad en etapa de Formulación de cargos, sin embargo como se observa en el siguiente cuadro de las cinco querellas elaboradas desde el Centro de Atención Laboral, CAL, solo una se encuentra en esta etapa, pese a los continuos requerimientos ante los inspectores del trabajo y la Procuraduría Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social.

Tabla 12. Referencia De La Querella Administrativa Radicada

REFERENCIA DE LA QUERELLA ADMINISTRATIVA RADICADA	ESTADO ACTUAL
DISCRIMINACIÓN SALARIAS-SINTRAIME SECCIONAL VALLEDUPAR.	AVERIGUACIÓN PRELIMINAR-PRACTICA DE PRUEBAS.
VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO-SINTRAIME SECCIONAL VALLEDUPAR.	AVERIGUACIÓN PRELIMINAR-PRACTICA DE PRUEBAS.
INCUMPLIMIENTO A LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.- SINTRAIME SECCIONAL VALLEDUPAR.	AVERIGUACIÓN PRELIMINAR-PRACTICA DE PRUEBAS.
INCUMPLIMIENTO A LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.- SINTRACAVI.	AVERIGUACIÓN PRELIMINAR-PRACTICA DE PRUEBAS.
QUERELLA POR INCUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA-UCOTRAM.	AVERIGUACIÓN PRELIMINAR-PRACTICA DE PRUEBAS.
QUERELLA SOLICITANDO LA DELCARATORIA DE UNIDAD DE EMPRESA.-SINTRACLINICAS.	AVERIGUACIÓN PRELIMINAR-PRACTICA DE PRUEBAS.
QUERELLA POR TERMINACIÓN COLECTIVA DE CONTRATOS DE TRABAJO.- SINTRACLINICAS.	FORMULACIÓN DE CARGOS.-PRACTICA DE PRUEBAS.

7.4 HALLAZGOS DEL CUARTO OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL

Al comienzo del desarrollo de la práctica jurídico social se observó una serie de problemas en común en todas las Organizaciones Sindicales que solicitaron acompañamiento por parte del Centro de Atención Laboral, CAL, los cual consistían en:

- No tener conocimiento de sus derechos laborales.
- No tener conocimiento de los mecanismos legales para la protección de la Libertad Sindical y el derecho de Asociación Sindical.
- Empoderamiento de su rol como trabajadores sindicalizados, con una conciencia clara de su papel ante su propia organización, ante el empleador y la sociedad.

Por lo anterior, el acompañamiento surgió como necesidad no solo desde la elaboración de acciones jurídicas, sino también desde la implementación de jornadas de capacitación donde se le brindaran a los trabajadores herramientas necesarias para que su actividad como dirigentes sindicales se cualificara y de este modo los procesos de exigencia y reclamación de derechos no se vean afectados por el desconocimiento de los mismo.

Para el desarrollo de este objetivo fue indispensable el trabajo realizado por la Corporación Justicia y Libertad, organización no gubernamental direccionada a la defensa de los derechos humanos desde la defensa de los derechos laborales en la región de Santander y el Magdalena Medio, quienes impulsaran la creación y conformación del PACTO OBRERO POR EL TRABAJO DIGNO, plataforma de unidad de acción de los Sindicatos de trabajadores del sector de la palma, desde este espacio se creó la Escuela de Formación Político Sindical a través de la cual se buscó fortalecer el trabajo realizado por los Sindicatos palmeros que concurren

en esta plataforma de trabajo, a través de la formación jurídica y política logrando así unidad de acción entre estas organizaciones sindicales, direccionando esfuerzos para la defensa de derechos laborales, la libertad sindical y la formalización laboral.

Este tipo de espacios representan un valioso ejemplo de trabajo en unidad de la clase obrera, siendo una muestra clara de cómo este tipo de iniciativas representan la respuesta organizada de un sector del movimiento sindical y de las organizaciones sociales ante los cambios generados en el mundo del trabajo, los cuales se direccionan cada vez con más fuerza a la precarización de la relación laboral y en consecuencia representan una amenaza para el ejercicio de la actividad sindical, convirtiéndose este tipo de plataformas de trabajo en un ejemplo a seguir para todo el movimiento sindical como una herramienta de defensa y exigibilidad de derechos. La incidencia que se obtuvo con la realización de esta Escuela de Formación Político Sindical va más allá de la formación en cuanto a sensibilización de derechos laborales. Represento una herramienta fuerte de formación en incidencia política, donde el trabajador sindicalizado no solo se asumió como una parte de la relación laboral, si no por el contrario logro trascender y empezó asumir su actividad sindical como el ejercicio de un derecho de participación ciudadana, representándose no solo ante su empleador, sino ante la sociedad, materializando con ello el sentido que desde el proceso de constituyente se le quiso dar al derecho de Asociación Sindical como una expresión de una sociedad profundamente democrática.

En el desarrollo de este objetivo no solo se apuntó hacia la formación y cualificación del trabajo desarrollado por las organizaciones sindicales, sino también se buscó la cualificación de conocimientos del equipo de trabajo del Centro de Atención Laboral CAL, logrando así responder a los retos que se deben enfrentar en la defensa de los derechos laborales, teniendo clara la necesidad de

formar profesionales en derecho con una conciencia clara a favor de la defensa de los derechos laborales.

8. LA LIBERTAD SINDICAL Y SU FUNCIÓN ESTRUCTURAL DENTRO DEL ESTADO SOCIAL DE DERECHO

La Constitución de 1991 es reconocida como una de las cartas políticas más garantistas del mundo, toda vez, que de ella se despliega un marco normativo fundado en el respeto de la dignidad humana. Se entiende entonces que el derecho al trabajo es una de las formas para hacer que este fin se materialice, razón por la cual se encuentra consagrado en el artículo 25 de nuestra Constitución Política, en la cual establece como una obligación social y debe ser garantizado en todas sus modalidades, en condiciones dignas y justas por parte del Estado, y de este modo el derecho al trabajo adquiere en nuestro ordenamiento jurídico y político el carácter de derecho fundamental, estando al mismo nivel que el derecho a la vida o el derecho a libertad.

No se pueden desconocer los antecedentes que desembocaron en el proceso de la constituyente del 1991, donde el conjunto del movimiento social y popular, junto con diferentes sectores de diversas expresiones políticas tras décadas enteras de luchas por su reconocimiento e inclusión dentro del Estado logran materializar muchas de sus prerrogativas en la Constitución Política, donde las trabajadoras y los trabajadores colombianos, lograron posicionar el derecho que les asiste en un rango fundamental, entendido lo anterior no solo de manera estricta, es decir que no solo garantiza y protege este derecho de manera individual, sino también en su dimensión colectiva, tal como se estipuló en el artículo 38 y 39 de la Constitución política, tarea que no fue nada fácil, pues la historia de nuestro país está marcada por dinámicas propias de violencia y desigualdad derivadas del conflicto interno social y armado, ante lo cual la respuesta histórica de las y los trabajadores ha sido la organización como herramienta de exigibilidad de sus derechos.

Es así como antes de la constitución de 1991 el derecho de asociación era una actividad peligrosa, el estigma hacia el Sindicalismo se veía reflejado en las altas cifras de muertos que se registraba dentro del movimiento Social, lo cual ha sido una constante, evidenciando lo anterior en uno de los hechos más trágico de la historia colombiana, suceso acaecido en 1928, denominado como la Masacre de las Bananeras en la ciudad de Ciénaga, Departamento del Magdalena, donde un gran grupo de trabajadores apoyados por los comerciantes y los pequeños cultivadores de banano, reunidos en protesta por las malas condiciones laborales que les infringía la multinacional “United Fruit Company” empresa extranjera apoyada por el presidente de la época Miguel Abadía Méndez que se enriquecía a costas de la fuerza del trabajo de la mano obrera, es así como decididos a levantarse en huelga y sin imaginar que el día en que se reunían para exigir de manera colectiva lo que por derecho les correspondía, el Estado cómplice decidiera callarlos, sometiéndolos de la peor manera, silenciándolos con la muerte. Incontable es el número de las víctimas de ese fatídico día de la historia colombiana, de esta patria que se entregaba en ese momento a la globalización y al mercado de consumo.

Hechos como el descrito anteriormente han marcado la dinámica de la organización sindical en Colombia y pese a que el Estado ha ratificado Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, de la cual Colombia es uno de los Estados parte, tales como el Convenio 87 y 98 relacionados con la Libertad Sindical, desde antes de la promulgación de la Constitución del 91, los esfuerzos por validarlos y hacerlos exigibles eran nulos, lo cual llevo a que hombres y mujeres organizados exigieran el respeto para su dignidad como trabadores y personas dentro del marco de la relación laboral en cada uno de los escenarios donde hicieran presencia, reuniendo todos estos esfuerzos y logrando así que en la Constitución Política se resaltara el derecho al trabajo, evidenciando que no sólo se desprende de una obligación social, como ya se mencionó, sino que de él se originan otros derechos inherentes al ser humano, como el mínimo vital, el

derecho a la vida, pues no se puede garantizar la vida en condiciones dignas sin un medio de subsistencia, en este caso; el trabajo. También la protección a la familia, entendida como el núcleo esencial de la sociedad, Es en este sentido en el que la Asamblea Nacional Constituyente decide incorporarle al trabajo un carácter constitucional y fundamental.

En general todo lo acá mencionado ha sido ratificado por la Corte Constitucional, guardiana de nuestra Carta Política indicando el valor del trabajo como uno de los elementos esenciales en la estructura de la Constitución Política a través de la cual se implementó el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, resaltando que su protección está destinada a garantizar el objetivo central fijado por el constituyente, y es por ellos que se ha puesto al trabajo en tres dimensiones, como valor, derecho y deber, es así como el derecho al trabajo es un elemento fundamental dentro de la estructura del Estado Social y Democrático de Derecho, pero en realidad, ¿el desarrollo de este mandato constitucional cumplió su fin dentro del Estado?.

Cabe resaltar que la Constitución de 1991 desde su artículo primero evidencia una participación activa democrática en materia laboral y sindical, con base en la dignidad, encaminada a condiciones laborales de las y los trabajadores con un sentido solidario dentro del Estado Social y Democrático de Derecho, donde se garantice un estado de bienestar que materialice la igualdad entre trabajadores, trabajadoras y empleadores, pero al mismo tiempo este fin se encuentra truncado en nuestro país, porque a pesar de estas estipulaciones constitucionales y políticas reflejadas en artículos como el 25, 39, 56, 93, y los Convenios ratificados por Colombia en sentido estricto que desarrollan la Libertad Sindical de las organizaciones de trabajadores, se vieron estancadas por la implementación de un modelo de mercado que calo años posteriores a la promulgación de la constitución de 1991 en nuestro Estado, la corriente del Neoliberalismo y del mercado competitivo, Colombia quiso someterse a un emporio globalizado y los gobiernos

de turno ofrecieron la mano de obra de sus trabajadoras y trabajadores a las industrias multinacionales, situación que aun hoy se vislumbra con resultados que se contraponen a la intención con la que el constituyente reconoció el derecho al trabajo y la libertad sindical en Colombia.

En un contexto tan desolador como el descrito anteriormente y dentro de un estado inmerso en un mercado voraz que abarca todos los ámbitos sociales, económicos y políticos, no es raro que la Constitución sea la más desconocida por los empresarios en complacencia del Estado, básicamente el conflicto sigue siendo el mismo, la desigualdad impera y la inequidad prospera. Entrando el siglo XXI, poco o nada ha cambiado, la clase obrera de Colombia se ve sometida a las malas condiciones laborales, los movimientos sindicales sufrieron grandes quebrantamientos, ideológicos, políticos y económicos, su funcionamiento muchas veces se está ligando tan solo a la utilización de las herramientas jurídicas para poder mantenerse, lo cual es una protección bastante precaria para la organización Sindical, pues el desarrollo constitucional del Trabajo en su dimensión individual y colectiva está lleno de restricciones y de operadores jurídicos viciados por la corrupción donde se definen conflictos laborales por intereses económicos más no en la defensa del derecho al trabajo por su condición de derecho fundamental y humano.

Sumado a lo anterior las acciones políticas se redujeron enormemente, si bien aún se conforman, son muy pocas. Aunque están garantizadas por la norma de normas, los aparatos institucionales las estigmatizan, por citar un ejemplo, la huelga, estipulada en el artículo 56 y reglamentada en el Código Sustantivo del Trabajo donde se cuenta como una herramienta o mecanismo de presión de la organización Sindical dentro de un proceso de negociación pretendiendo obtener mejores condiciones en la relación laboral, y siendo obligación del Estado garantizarla. En la mayoría de los casos sus ejercicio termina por ser declarado ilegal por las autoridades judiciales, las mismas que ignoran u omiten

pronunciarse sobre las condiciones violatorias del derecho al trabajo que llevaron a su realización. En definitiva las Organizaciones Sindicales están debilitadas pero no acabadas.

Las razones para que el conflicto se mantenga y persista en Colombia aun teniendo esta carta constitucional garantista de los derechos laborales y del derecho de asociación Sindical, básicamente son las siguientes:

- Implantación del modelo Neoliberal: La complicidad constante del Estado hacia las políticas del mercado internacional, la globalización, las industrias internacionales.
- La proliferación de normas jurídicas que restringen el derecho al trabajo y el ejercicio del derecho de asociación sindical.
- La incapacidad de las instituciones gubernamentales por solucionar conflictos laborales reconociendo el derecho al trabajo y a la asociación sindical en el entendido constitucional y fundamental que le asiste.

Hablar de una armonía constitucional en Colombia, es decir que el conflicto laboral se ha superado, y que el desarrollo legal del derecho al trabajo se da en consonancia a la Constitución Política, lo cual dista mucho de la realidad. Colombia es un estado servil a las multinacionales y empresarios, quienes violan flagrantemente los derechos laborales individuales y colectivos, si bien el aura renovadora que se plasmó en la constitución de 1991 era de un Estado social participativo y democrático, incluyente en todas sus esferas como lo dictan los valores en que se fundamenta, este no se desarrolla en la realidad. Colombia por medio de los gobiernos de paso ha logrado dismantelar estos ideales, nuestro país entró en la era del Neoliberalismo más pronto de lo que acabaría por terminar de redactar la carta constitucional.

Razón por la cual el contexto en el que se encuentra circunscrito el conflicto laboral en Colombia es básicamente económico, inmerso dentro de un mercado extremadamente individualizado, que no admite pérdidas económicas, la postura del Estado colombiano, quien reconoce que hay una desigualdad entre trabajadores, trabajadoras y empleadores existiendo una pugna por la distribución de la riqueza, acabo tomando partido al determinar que su posición dominante beneficiaria a quienes ostentaba los medios de producción y aquí es donde comienza el desconocimiento de la Constitución y las leyes, las cuales son permeadas con la idea insulsa de un desarrollo económico, consecuencia de estos fueron fulminando las empresas públicas y los sindicatos que son una fuerza de oposición a este modelo económico. Estas últimas fueron quienes sufrieron los beneficios del Estado en pro de los empresarios y el capital transnacional.

Surge la necesidad de indagarse de ¿dónde queda la protección constitucional, si existe el derecho de asociación y por ende la libertad sindical?

La constitución no se materializa y no resuelve el conflicto, los gobiernos de turno, la debilita y desconocen, utilizan la proliferación de normas para favorecer a las multinacionales y a los empresarios, el gobierno recibe prebendas de estas por desmejorar las condiciones laborales y beneficiarlos, como se hizo con las horas extras y la firma de tratados de libre comercio con EE.UU. Y es que el Estado Colombiano incluso desconoce la normatividad internacional, el claro ejemplo es el plan de acción laboral, suscrito en el marco del TLC con EE.UU. Ante este panoramas e generó una exigencia para la aprobación del TLC, la cual fue la creación de un Ministerio de asuntos exclusivamente laborales, ya que la ineficacia del Estado colombiano en el marco de la defensa del derecho al trabajo y al derecho de asociación se evidencio en la poca voluntad política de crear una institución que regulara las relaciones laborales, más aun en un país de condiciones como el nuestro, donde la mayoría de trabajadoras y trabajadores

son obreros, resaltando con este tipo de actos como la institucionalidad en Colombia burla las prerrogativas de las Organizaciones de trabajadores.

Finalmente y después de la presión de organizaciones defensoras de derechos laborales y Sindicatos, el Ministerio del Trabajo se instituye como autoridad administrativa creada para la representación del Estado en la esfera del derecho laboral individual y colectivo, la cual entraría a ser una garantía, cumpliendo función de vigilancia y control en el marco de la relación laboral, sin embargo este aún resulta siendo ineficaz e ineficiente en el campo real del conflicto entre trabajadoras y trabajadores frente a quien hace las veces de empleador.

La necesidad de la regulación normativa del trabajo en Colombia obedece al interés de erradicar la desigualdad originada entre el trabajador y empresario, cimentada no solo en las diferentes condiciones económicas que ostentan las partes intervinientes en esta relación, sino específicamente en la relación jurídica de dependencia o subordinación de uno respecto del otro. Siendo este el sentido que el legislador en la regulación de las relaciones de trabajo, encontró válido y necesario, mirando las partes solo como extremos de una relación y no como individuos, motivo por el cual se considera es tan complejo obtener condiciones equitativas y justas en materia laboral, donde en realidad se logre disminuir el conflicto entre trabajador y empleador.

Bajo la mirada de querer mediar la relación entre empleadores y trabajadores, donde la ley es más favorable para uno de los extremos, se hace casi imposible que el trabajador o la trabajadora de manera individual logre materializar relaciones equitativas, lo cual establece que sea la organización sindical un interlocutor válido para lograr el fin propuesto en la obtención de condiciones de trabajo más equitativas y justas, pues es con la Organización de las y los trabajadores que se han materializado los logros que se han obtenido.

Lo anterior no significa en ningún momento que los derechos individuales sean los únicos que se violen, por el contrario, si su exigencia de manera individual es compleja, en el ejercicio del derecho de Asociación entendido bajo el criterio jurisprudencial establecido en la Sentencia 619 de 2012 la Corte Constitucional lo desarrollo en tres dimensiones, individual, colectivo e instrumental, siendo a través de la Organización Sindical el medio para obtener mejores condiciones laborales y hacer efectivas las ya existentes, sigue siendo una tarea difícil las reclamaciones de derechos laborales, toda vez que el derecho de asociación y lo derechos que de este se desprenden para su materialización son desconocidos tanto por el empleador como por el Estado, reduciendo así la Libertad Sindical a una mera disposición sin aplicación alguna.

Sin embargo, con gran preocupación se hacen evidentes las constantes violaciones por parte de los empleadores y el Estado Colombiano a los derechos de las y los trabajadores de diferentes sectores económicos, violentando el derecho de la libertad sindical de forma sistemática y continua, el Estado ha rodeado de trabas y restricciones el derecho de asociación, negociación, huelga, y adicionales a ellos, derechos necesarios para su materialización, tal como la Corte Constitucional en diferentes Sentencias así lo ha establecido con relación a los permisos sindicales, al descuento y consignación oportuna de la cuota sindical, la protección que representa el fuero sindical respetando la estabilidad laboral reforzada que este le genera al trabajador que lo ostenta, el reconocimiento y validez de la Convención Colectiva de Trabajo entendida como una fuente de derecho dentro del ordenamiento jurídico y más aún en el evento de exigir el amparo de los derechos que en ella se estipularon ante las autoridades judiciales, sumado a lo anterior la criminalización al ejercicio del sindicalismo.

Este actuar institucional frente al derecho del trabajo en materia individual y colectiva se contrapone a lo establecido en los convenios sobre Derechos Humanos y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT,

ratificados por el Estado colombiano, donde se instituyó el trabajo como un derecho humano fundamental, para el caso colombiano la OIT se ha pronunciado de la siguiente forma: "no puede haber democracia sin sindicalismo" y "la situación de violencia que afronta Colombia de manera general hace imposibles las condiciones normales de existencia de la población e impide el pleno ejercicio de las actividades sindicales". Ante lo acá mencionado respecto del desarrollo histórico materializado en la Constitución Política de 1991 abanderando en ella el reconocimiento y respeto de los derechos humanos y la dignidad humana, es un gran desconcierto que las reformas en materia laboral, los proyectos de Ley en el Senado de la República se piensen y se direccionen a eliminar con los derechos adquiridos como producto de luchas de las y los trabajadores organizados en sindicatos, resaltando así una de las mayores contradicciones existentes en Colombia, donde el aparato estatal representa un obstáculo para el sindicalismo como un movimiento de trabajadoras y trabajadores en pro de la defensa de sus derechos, siempre por vías legales y pacíficas, reconociéndose como actores sociales necesarios para las transformaciones que nuestro país exige, encontrándose con una respuesta institucional de rechazo, desarrollando así el ejercicio de su derecho fundamental de asociación sindical en condiciones de violencia y represión.

En conclusión, la libertad sindical pese a estipularse en ella una función estructural dentro del Estado Social y Democrático de Derecho, no goza del respeto, protección y garantías por parte del Estado para su materialización, el ejercicio de la libertad sindical está limitado por la violencia que se vive en Colombia originada por las condiciones de desigualdad imperante que revisten la relación laboral y el contexto social en general, sumado a ello, la violencia física contra trabajadores sindicalizados y dirigentes sindicales, siendo vergonzoso que en mucho de estos hechos lamentables este comprometido el Estado, pero mucho más lamentable es la impunidad que opera contra el movimiento sindical en Colombia ante la reclamación de sus derechos en las diferentes instancias

judiciales, donde la libertad sindical está restringida de manera tajante por el sistema de normas que la desarrollan. En definitiva, el fin real que se buscaba con la promulgación de la constitución política de 1991, no se ha cumplido.

9. CONCLUSIONES

El desarrollo de esta práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral, CAL, permitió que a través del acompañamiento jurídico realizado a las Organizaciones Sindicales se ampliara el conocimiento adquirido en la academia, acercándolo a las realidades sociales de las y los trabajadores sindicalizados, lo cual me generó una exigencia superior para responder a las necesidades por ellos presentadas y lograra una incidencia positiva en el ejercicio de la defensa de la Libertad Sindical y el Derecho de Asociación Sindical.

Los resultados arrojados a través de la experiencia de trabajo en el Centro de Atención Laboral, CAL, evidencian que es un espacio donde se da respuesta a las necesidades requeridas por las y los trabajadores sindicalizados en un contexto social, económico y jurídico que amenaza con la extinción de este derecho a través de la desnaturalización de la relación laboral a través de prácticas como la intermediación laboral o desconocimiento del derecho de Asociación Sindical, siendo el único proyecto en toda la región de Santander y el Magdalena Medio en apostar a la defensa de los derechos humanos a través de la defensa de los derechos laborales en materia individual y colectivo, trazando objetivos de acción que se direccionan de manera puntual a la defensa y promoción de la actividad sindical, reconociendo en este derecho un mecanismo que permite obtener mejores condiciones laborales, logrando de este modo que se pueda materializar la dignidad humana como fin del Estado Social y Democrático de Derecho, generando una conciencia colectiva transformadora respecto del ejercicio de la actividad sindical, asumiéndola como una expresión del libre desarrollo de la personalidad y de participación democrática dentro de una sociedad.

El estar de cara a las necesidades de las Organizaciones Sindicales permitió evidenciar que si bien el Estado colombiano definió en el preámbulo de la Constitución Política el reconocimiento de derechos como el trabajo y la Asociación Sindical como una estructura fundante del Estado Social y Democrático de Derecho, el valor que en verdad tiene no se direcciona en este sentido, por el contrario se observó con profunda preocupación el desconocimiento que se tiene por parte de las diferentes autoridades administrativas, judiciales y la sociedad misma de lo que en verdad representan estos derechos en cabeza de los trabajadores, y así hacer aplicar la normatividad que gira a su alrededor.

Se observa del desarrollo de esta práctica jurídica social la necesidad por impulsar no solo la defensa de derechos laborales, sino además la necesidad de formar abogados con una conciencia de clase clara que permita entender que las herramientas jurídicas bien empleadas pueden representar cambios significativos para los trabajadores en las reclamaciones de sus derechos.

La puesta en marcha del proyecto CAL dejó ver que el dar a conocer a las y los trabajadores sindicalizados la normatividad jurídica vigente generó una conciencia clara de sus derechos y de los mecanismos para hacerlos exigibles, lo que generó un empoderamiento mayor por parte de estos trabajadores dentro de los procesos de reclamación ante los empleadores o ante las diferentes autoridades judiciales o administrativas, logrando así que en muchos casos las afectaciones generadas a sus derechos laborales se resolvieran de manera pronta.

En consecuencia a todo lo acá mencionado, se encuentra pertinente concluir de la realización de esta práctica social, tres puntos fundamentales. El primero de ellos, se direcciona en el gran avance que se obtiene dentro del proceso de formación académica, toda vez que el proyecto CAL, cumplió claramente uno de sus objetivos fundantes, crear una conciencia de protección de los derechos laborales, como un derecho humano.

Debe indicarse que desde la academia se adquirió el conocimiento requerido para poder desarrollar esta práctica, pero la aplicación de lo aprendido teóricamente hablando, conllevó que en la realidad se pudiera observar y palpar realmente como un conflicto social como el laboral, si se defiende a tiempo, con los elementos indicados, puede llegar a generar un cambio positivo en la sociedad, que si bien se hizo uso de la herramienta jurídica para la defensa de derechos laborales Colectivos, también se adquirió y se afianzaron posturas políticas e ideológicas que en la realidad se vislumbran más que en la teoría. Además se permitió concebir los paradigmas sociales desde una perspectiva directa que conllevó a determinar que Las organizaciones Sindicales son uno de los núcleos más palpable de democracia de nuestra sociedad y por los cuales propende la carta política.

Como segunda conclusión, se debe resaltar el avance significativo e importante en la protección de los derechos laborales colectivos de las organizaciones Sindicales que fueron objeto de estudio en este trabajo, toda vez que al realizar un contraste del inicio, es decir, desde que llegaron al CAL y hasta que se desarrollaron todos los objetivos indicados en la propuesta, las organizaciones sindicales, pudieron avanzar en la defensa de sus derechos laborales, teniendo en cuenta que los seguimientos arrojaron que si bien fue un avance lento, consecuencia de la ineficiencia de las entidades accionadas, también se generó que las entidades agilizaran en algunos casos, los tramites de investigación. No es una tarea fácil, sin embargo el acompañamiento jurídico que se desplegó, conllevó a que las organizaciones Sindicales conocieran el procedimiento directo para interponer las acciones, aprendieran a que entidades accionar, que solicitar y sobre todo que derechos son los que deben defender, hablando desde lo Jurídico y de lo formal, puesto que las Organizaciones Sindicales, tienen afianzado un esquema político que les permite exigir sus derechos, lo cual implica que las acciones jurídicas se convierten en herramientas básicas para lo mismo y no es

que les reste importancia ya que como se evidencio, son muy necesarias para lograr hacer avanzar a las diferentes entidades administrativas.

Como tercera y última conclusión, se quiere indicar la importancia que se logró evidenciar en las diferentes brigadas Jurídicas que se realizaron en la ejecución de esta práctica, lo cual es un objetivo clave ya que de la mano de lo jurídico se implementaron charlas formativas, lo cual es de gran importancia puesto que es muy necesario que las organizaciones Sindicales conozcan los derechos que tienen, las acciones Jurídicas que proceden para defenderlos, logrando así empoderar a un sector que ha sido tan marginado en nuestro país. Los resultados son claros, las organizaciones Sindicales con las cuales se desarrolló este trabajo, lograron formarse, capacitarse en el marco legal para protegerlos. Además entendieron que pueden ejercer muchas de las acciones sin intermediación de un abogado, que si se logra una eficiencia en la recepción de los documentos y seguimiento de las acciones, se generaría un avance positivo de la defensa de sus derechos.

BIBLIOGRAFÍA

ALVEAR RESTREPO José, Colectivo de Abogados Existe la Libertad Sindical en Colombia. Disponible en: <http://www.colectivodeabogados.org/nuestro-trabajo>.

CAMPOS RIVERA, Domingo: Derecho Laboral Colombiano, 6ª edición, Bogotá, Editorial Temis, 1997.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100, (23, diciembre, 1993). Art 8. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1993. No 41148. P. 1-168.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100, (23, diciembre, 1993). Art 10. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1993. No 41148. P. 1-168.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100, (23, diciembre, 1993). Art 31. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1993. No 41148. P. 1-168.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100, (23, diciembre, 1993). Art 59. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1993. No 41148. P. 1-168

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-609 de 01 de Agosto de 2013. Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-010 de 19 de Enero de 2000. Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero.

COLOMBIA. Corte Constitucional. Sentencia C-546 de 01 de octubre de 1992.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-513 de 2010.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-016 de 04 de febrero de 1998. Magistrado Ponente Fabio Morón Díaz.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-035 de 25 de Enero de 2005. Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-038 de 2004. Magistrado Ponente Eduardo Montealegre Lynett.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-041 de 28 de enero de 2003. Magistrado Ponente Jaime Córdoba Triviño.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-059 de 1996. Magistrado Ponente Eduardo Cifuentes Muñoz.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-107 de 2002. Magistrado Ponente Clara Inés Vargas Hernández

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1093 de 2003. Magistrado Ponente Alfredo Beltrán Sierra.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-201 DE 2002. Magistrado Ponente Jaime Araugo Rentería.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-225 de 18 de Mayo de 1995. Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-230 de 20 de mayo 1998. Magistrado Ponente Hernando Herrera Vergara.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-401 de 14 de Abril de 2005. Magistrado Ponente Manuel José Cepeda Espinosa.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-408 de 15 de Septiembre de 1994. Magistrado Ponente Fabio Morón Díaz.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-465 de 14 de Mayo de 2008. Magistrado Ponente Manuel José Cepeda Espinosa.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-567 de 17 de Mayo de 2000. Magistrado Ponente Alfredo Beltrán Sierra.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-594 de 20 de de 1997. Magistrado Ponente

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU.624 de 1999. Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-116 de 7 de Marzo de 2013. Magistrado Ponente Alexei Julio Estrada.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-1319 de 2001. Magistrado Ponente Rodrigo Uprimny Yepes.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-222 de 1992. Magistrado Ponente Ciro Angarita Barón.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-235 A de 04 de Abril de 2002. Magistrado Ponente Eduardo Montealegre Lynett.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-449-08 de 08 de Mayo de 2008, Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra Porto.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-457 de 14 de Julio de 1992. Magistrado Ponente Ciro Angarita Barón.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 6854 de septiembre 22 de 1994. Magistrado Ponente Hugo Suescùn Pujols.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia No. 115. Septiembre 26 de 1991. Sala Plena.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA (arts. 53, 150, 93, 25)

CONVENIO 132 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CUÉLLAR, María Mercedes: Los Sindicatos y la asignación del ingreso en Colombia, Bogotá, Editorial Universitaria, 2009.

DECLARACIÓN de los Derechos de los Impedidos de Naciones Unidas de 1975

DECLARACIÓN Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948

DECRETO 1429 DE 28 DE ABRIL DE 2010

Decreto 196 de 1971

DECRETO 2486 DE 05 DE DICIEMBRE DE 1973

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo: Derecho Colectivo del Trabajo, 11° edición, Bogotá, Editorial Leyer, 2011.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo: Manual del Derecho del Trabajo, 7° edición, Bogotá, Editorial Leyer, 2011.

Ley 1123 de 2007

Ley 1123 de 2007

LEY 472 DE 05 DE 1998

LEY 50 DE 28 DE 1990

MARTÍNEZ, C, & ZULUAGA, M. Estudio jurisprudencial en el marco del derecho laboral colectivo. Derecho de asociación sindical. (Tesis de grado).Universidad Pontificia Javeriana, Bogotá, Colombia. 2004

RESOLUCIÓN 3222 DE 03 DE AGOSTO DE 2011