

**DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN ACOMPAÑAMIENTO
JURÍDICO A LOS TRABAJADORES Y ORGANIZACIONES SINDICALES
ADSCRITAS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DE BUCARAMANGA**

CRISTIAN JAVIER BARAJAS MIRANDA



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

2016

**DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN ACOMPAÑAMIENTO
JURÍDICO A LOS TRABAJADORES Y ORGANIZACIONES SINDICALES
ADSCRITAS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DE BUCARAMANGA**

CRISTIAN JAVIER BARAJAS MIRANDA

Trabajo de Grado para optar por el título de
ABOGADO

Director

Jackeline Granados Ferreira

Abogada

Tutora de la organización

Marely Constanza Cely Silva

Abogada

Magíster En Hermenéutica Jurídica Y Derecho

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

2016

**A mi madre, amiga y compañera, Mariela Miranda, ejemplo de mujer
trabajadora y luchadora incansable.**

Agradecimientos

A mis padres y mis hermanos, cuyo apoyo incondicional ha sido fundamental para lograr todas mis metas.

A mi compañera Stephanía Figueroa de quien aprendí el significado de la palabra humanidad.

A la Dra. Jackeline Granados Ferreira, Dra. Marely Cely Silva, Dr. Diego Lopez y al Centro de Atención Laboral quienes me acompañaron en el inicio de mi camino como abogado laboralista.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	15
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
2. ALCANCE DEL TRABAJO	23
3. OBJETIVOS	25
3.1 GENERAL	25
3.2 ESPECIFICOS	25
4. METODOLOGÍA.	26
5. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN	27
5.1 LINEAS DE ACCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	29
6. MARCOS DE REFERENCIA	34
6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS	34
6.1.1. Bloque de Constitucionalidad	39
6.1.2. Principios Rectores	49
6.1.2.1. El Principio De La Negociación Libre Y Voluntaria.	49
6.1.2.2. El Principio de la Buena Fe	50
6.1.3. Trascendencia Normativa.	51
6.1.4 Desarrollo Jurisprudencial	53
6.2 MARCO TEÓRICO	60

6.3 MARCO CONCEPTUAL	68
6.3.1 Concepto Organización Internacional del Trabajo sobre los onvenios y las Recomendaciones	69
6.3.2 Convenios Fundamentales Según IA OIT	70
6.3.3 Definiciones Jurisprudenciales.....	70
7. DESARROLLO PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL	76
7.1 ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO JURIDICO A USUARIOS DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DE BUCARAMANGA.....	76
7.2. PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS DE FORMACIÓN JURÍDICA RELACIONADOS CON TEMAS DEL DERECHO LABORAL	81
7.2.1 Consolidado Objetivo de Formación en Materia de Derecho Laboral.....	87
8. PRODUCTOS DE LA PRÁCTICA.....	90
8.1 NEGOCIACIÓN COLECTIVA	90
8.1.1 Etapas de la Negociacion Colectiva.....	90
8.1.2 Etapa de Arreglo Directo.....	90
8.1.3 La Huelga y el Tribunal de Arbitramento.....	91
8.1.4 Negociaciones por Rama O Sector de la Economía.....	94
8.2 TERCERIZACION LABORAL	95
8.2.1 Revisión de Resoluciones Ministerio del Trabajo Intermediación Laboral. ...	95
8.2.2 Tercerización Laboral Ilegal por Medio de Cooperativas de Trabajo Asociado en el Sector de Producción de Aceite de Palma Africana	97
8.3 ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO Y FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD.	101
8.3.1 Recolección de Elementos Probatorios Tercerización Laboral Ilegal.:	103
8.3.2 Propuesta punto para Negociación Colectiva de Trabajo.	104
9. CONCLUSIONES	109

10. RECOMENDACIONES.....	115
BIBLIOGRAFÍA.....	116

LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 1.Total Acciones Jurídicas Realizadas	80
---	----

LISTA DE FIGURA

	Pág.
Figura 1. volante publicitario Centro de Atención Laboral.....	32
Figura 2. Exposición Artículo 200 Código Penal Colombiano.....	83
Figura 3. El derecho a la libertad sindical en Colombia.	85
Figura 4. Estabilidad laboral reforzada.	85
Figura 5. Escuela de formación municipio de Barrancas – Guajira.....	87
Figura 6. Escuela de formación municipio de Barrancas – Guajira.....	87
Figura 7. Visita municipio de Cimitarra - Santander.....	103

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Grafico 1. Acciones Realizadas Primer Mes de Práctica	76
Grafico 2. Acciones Realizadas Segundo Mes de Práctica	77
Grafico 3. Acciones Realizadas Tercer Mes de Práctica	78
Grafico 4. Acciones Realizadas Cuarto Mes de Práctica.....	78
Grafico 5. Total Acciones Realizadas Práctica Jurídico-Social	79

RESUMEN

TÍTULO: DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO A LOS TRABAJADORES Y ORGANIZACIONES SINDICALES ADSCRITAS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DE BUCARAMANGA.*

AUTOR: CRISTIAN JAVIER BARAJAS MIRANDA**

PALABRAS CLAVE: negociación colectiva, derecho laboral, acompañamiento jurídico, Centro de Atención Laboral.

DESCRIPCIÓN:

Esta práctica jurídica social tuvo como fundamento el asesoramiento y acompañamiento jurídico a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral de Bucaramanga CAL, teniendo como base los conocimientos adquiridos durante la carrera de Derecho de la Universidad Industrial de Santander, con el fin de aportar soluciones jurídicas a las problemáticas en materia de derecho laboral presentadas por los usuarios, los cuales se encuentran comprendidos por trabajadores individuales y organizaciones sindicales, dicho asesoramiento y acompañamiento siempre se llevó a cabo teniendo como principio la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

Como parte del acompañamiento se participó de espacios formativos cuya temática central se encontraba siempre relacionada con el derecho laboral, dichos espacios fueron dirigidos por el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga, y consistieron en foros, talleres, y un diplomado los cuales contaron con la participación de trabajadores de distintas partes del país. Finalmente y producto de la experiencia en el CAL, del estudio de las fuentes legales, doctrinales y jurisprudenciales, se realizó una sistematización de la información obtenida, se identificó el problema jurídico y se procedió a realizar un breve estudio acerca del proceso de negociación colectiva definiendo sus pasos; además se realizó un ensayo acerca de la tercerización laboral ilegal, se realizó un aporte a la posible solución del problema para finalmente pasar a dar unas recomendaciones.

* Trabajo de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director. Jackeline Granados Ferreira. Tutora de la organización. Marely Constanza Cely Silva

ABSTRACT

TITLE: THE RIGHT TO COLLECTIVE NEGOTIATION: LEGAL ADVICE AND SUPPORT TO THE WORKERS AND TRADE UNION ASSIGNED TO THE BUCARAMANGA LABOR ASSISTANCE CENTER *

AUTHOR: CRISTIAN JAVIER BARAJAS MIRANDA **

KEY WORDS: Collective negotiation, labor law, Labor Assistance Center, legal accompanying.

DESCRIPTION:

This social legal practice was based on legal advice and support to workers assigned to the Bucaramanga Labor Assistance Center, based on the knowledge acquired during the career of Law of the Industrial University of Santander. In order to provide legal solutions to the problems in labor law submitted by users. Which are comprised of individual workers and trade union organizations, this advice and accompaniment was always carried out with the principle of defending workers' labor rights.

As part of the accompaniment, we participated in training spaces whose central theme was always related to labor law. These spaces were directed by the Bucaramanga Labor Assistance Center, and consisted of forums, workshops, and a diploma which had the participation of workers from different parts of the country. Finally, as a result of the experience in the Bucaramanga Labor Assistance Center, from the study of legal, doctrinal and jurisprudential sources, a systematization of the obtained information was made, the legal problem was identified and a brief study about the process of collective bargaining was carried out defining your steps. In addition, an essay on illegal outsourcing was carried out, a contribution was made to the possible solution of the problem, and finally to give some recommendations.

* Grade Work

** Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director. Jackeline Granados Ferreira. Tutorship of the organization. Marely Constanza Cely Silva

INTRODUCCIÓN

Los Centros de Atención Laboral (CAL) surgen como una alternativa de respuesta al modelo de flexibilización laboral que se ha venido implementando en Colombia, teniendo como antecedente normativo la ley 50 del año 1990 y las reformas laborales consiguientes, de suerte que el proyecto Cal pretende ser parte de la solución frente a la desprotección originada en las crecientes formas de deslaboralización y tercerización laboral.

Por medio de la presente práctica jurídico- social se pretende aportar estrategias jurídicas enfocadas en la solución de problemas en materia de derecho laboral por medio del acompañamiento jurídico a los trabajadores y las organizaciones sindicales que se acercan al Centro de Atención Laboral de Bucaramanga, siempre buscando el respeto de las garantías laborales; la promoción del trabajo decente; y la desaparición de la precarización, tercerización y flexibilización laboral que aquejan a la población trabajadora.

En el desarrollo de esta práctica jurídico-social se participaran de distintos espacios de formación, acerca de los derechos en materia laboral principalmente temas de derecho laboral colectivo, para lo cual se estudiaran los temas a tratar utilizando las fuentes legales, jurisprudenciales y doctrinales pertinentes para realizar una explicación amplia de sus derechos a los trabajadores.

Durante las formaciones se llevaran a cabo por medio de escuelas de formación que se realizaran en distintos lugares de la geografía nacional y se hará un gran esfuerzo por intercambiar experiencias con los trabajadores participantes de dichas escuelas con la intención de que exista una apropiación veraz acerca del conocimiento de los derechos laborales, dando como fundamentos a los

participantes el reconocimiento de un marco jurídico nacional y supranacional que propugna por garantizar un ambiente de armonía social.

Por medio de la practica social también se incorporará un aspecto de profundización en materia del derecho a la negociación colectiva por lo cual se realizará el estudio de temas relacionados con el derecho laboral colectivo, especialmente con los relacionados con la actualizad laboral del país, principalmente el de la tercerización laboral ilegal, intentando, por medio del estudio anteriormente enunciado, proponer algún tipo de fórmula jurídica con miras a aportar a la solución de temas relacionados con dicho fenómeno.

Los sindicatos y las centrales obreras desde la estrategia de los Centros de Atención Laboral, pretenden participar activamente en la defensa y promoción de los derechos laborales, pero a su vez se pretende que los CAL, puedan alcanzar una mirada crítica y propositiva acerca de la organización sindical como ente encaminado a contribuir a la construcción de paz.

Consecuencialmente, y en aras de dar respuesta al problema jurídico planteado, se despliega una primera etapa conducente a desarrollar la metodología de trabajo en el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga y a la revisión de fuentes bibliográficas por medio de la consulta de jurisprudencia, doctrina, normas, bases de datos, textos de historia con la intención de tener un mayor alcance al momento comprensivo del derecho laboral.

La segunda etapa está encaminada al análisis e interpretación de la información recaudada producto del acompañamiento a las organizaciones sindicales adscritos al Centro de atención Laboral de Bucaramanga.

Finalmente se procesa y sintetiza la información obtenida del desarrollo de las etapas anteriores, toda vez que es necesario para el desarrollo de informes y el libro final.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para asegurar la garantía del derecho de asociación sindical no es suficiente este postulado, sino que depende del compromiso de cada uno de los Estados de promover, por medio de su ordenamiento jurídico y por supuesto en consonancia con las orientaciones político-sociales, y dar cabida a este derecho, es esta, en consecuencia la razón del derecho laboral colectivo¹.

La noción de conflicto en el campo laboral tiene un doble sentido: de pugna y arreglo, entonces se entiende que el conflicto se identifica siempre como el máximo de discordia entre el capital y el trabajo, ya sea en el terreno del derecho laboral individual o el colectivo. Esto es, que la idea de conflicto tiene transcendencia no solo en la vida jurídica sino también en el aspecto económico del derecho del trabajo,² lo que implica que no únicamente resulta desenvolviéndose en los problemas entre el capital y el trabajo sino que trasciende a la vida jurídica al desembocar en la convención colectiva, una de las fuentes del derecho laboral, tema que se abordará posteriormente.

La legislación laboral únicamente no reconoce el conflicto como parte de las relaciones industriales, sino que al mismo tiempo lo institucionaliza y de alguna manera lo reglamenta sustrayendo el carácter político o de clase del mismo.³ Las escuelas liberales encontraron en la negociación colectiva una manera de institucionalizar el conflicto y de esa forma no interrumpir la producción y el determinismo tecnológico de la de la misma. Entonces se fijó un marco institucional donde se ubica la acción de los sindicatos. María Mercedes Cuellar afirma que los líderes de los trabajadores asumieron los valores ofrecidos por el

¹ AFANADOR NUÑEZ, Fernando. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. Página 45

² GONZALEZ CHARRY, Guillermo. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO TOMO II(CONFLICTOS COLECTIVOS) 1979 COLOMBIA CALI página 13

³ MERCEDES, Maria. LOS SINDICATOS Y LA ASIGNACION DEL INGRESO EN COLOMBIA : UN SIGLO DE HISTORIA LABORAL, página 30.

paradigma liberal de la posguerra aceptando esta forma de pensar acerca de la organización industrial lo que terminó influenciando sus perspectivas y acciones.⁴

De la negociación surge una convención colectiva de trabajo, que no es otra cosa más que un acuerdo de voluntades encaminado regularmente a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, para lo cual se modifican o adoptan por facultad de la ley o por voluntad de las partes, cláusulas de contenido normativo, con un efecto particular y restrictivo puesto que así como se obliga al empleador participante,⁵ también en la mayoría de los casos solo aplica a los trabajadores involucrados en el convenio, y se dice, algunas veces porque en ocasiones puede aplicar a otros por extensión, esto para aquellos casos previstos por la ley laboral. También hay que hacer la salvedad de que estas disposiciones no pueden ir en contradicción del llamado orden público.

Las convenciones colectivas de trabajo resultan teniendo los alcances de la ley en cuanto que el Estado deja a disposición de las partes acordar con mayor favorabilidad las obligaciones que emanen de los contratos individuales de trabajo que suscriben entre empleadores y trabajadores, entre estas tenemos también el salario que es un aspecto muy importante al momento de una negociación colectiva, entonces se tiene que la convención colectiva posee tintes de contrato y de ley, es decir un estado intermedio entre la norma, entendida como general y abstracta, y un acuerdo de voluntades con efecto jurídico plurilateral.⁶ Al respecto la corte constitucional en Sentencia SU.1185/01, Magistrado Ponente RODRIGO ESCOBAR GIL, ha dicho lo siguiente:

“Por tener la convención colectiva un claro contenido regulador y constituir sus cláusulas derecho objetivo, la misma adquiere el carácter

⁴ MERCEDES, María. los Sindicatos y la Asignación del Ingreso en Colombia : Un Siglo de Historia Laboral, página 31

⁵ AFANADOR NUÑEZ, Fernando. Derecho Colectivo del Trabajo p 215

⁶ Ibid

de fuente formal del derecho. No obstante, por razón de su contenido, se considera que es una norma jurídica de efecto restringido, aplicable tan sólo a las partes firmantes del acuerdo y eventualmente a otros trabajadores de la empresa (Art.471 C.S.T). El alcance normativo de la convención colectiva, que se proyecta al contenido propio de los contratos de trabajo, se genera según la clase de sindicato que interviene en la negociación, por tal motivo, puede ser de empresa, industria, gremial o de oficios varios, siguiendo las definiciones que para el efecto señala el artículo 356 del C.S.T, pero nunca va a tener un alcance nacional, toda vez que este efecto se reserva para la ley. Al tratarse de una norma jurídica, la convención se convierte en fuente del derecho laboral, es decir, en el precepto regulador de las relaciones laborales.”

Uno de los mayores logros de la formación y consolidación del sindicalismo es precisamente la Convención Colectiva de Trabajo, esto debido a la contribución también de los obreros y la necesidad de los gobiernos de reconocer el sindicalismo como una condición para el mantenimiento de la democracia. GILLERMO GONZALES CHARRY⁷ dice que en la medida en que los partidos políticos y el mismo Estado se dieron cuenta de que las libertades individuales por sí mismas y sin contenido económico no eran suficientes para satisfacer el sentido de la democracia, fue apisonándose el camino para que los trabajadores ejercieran su derecho a luchar y a conseguir, por medio de contratos propios de su clase, adecuadas condiciones de vida los suyos, pero no se enfrentaron a un camino de rosas, lo que se conoce como la institución jurídica de la Convención Colectiva, es el resultado de una ardua lucha, con muchos episodios sangrientos, en los cuales los trabajadores entregaron la seguridad y la vida de los trabajadores por mejores condiciones de vida y obtener dentro de la organización social un

⁷ GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo Tomo II(Conflictos Colectivos) 1979 Colombia Cali página 159.

puesto de combate, una verdadera personería, un sentido de lucha aceptado plenamente por las instituciones jurídicas y por la sociedad.

Al igual que el movimiento sindical el desarrollo y la aceptación de la convención colectiva ha pasado por etapas de prohibición, tolerancia , y por ultimo institucionalización por parte de los Estados, o de otra manera por instrumentos jurídicos como la constitución o las leyes, el punto en el que se encuentra en este momento ha sido producto muchas veces de recorrer un camino peligroso en muchas ocasiones ha derrocado gobiernos, cambiado instituciones, y enfrentado diversas situaciones políticas en aras de mejores condiciones de vida para los trabajadores.⁸

También se debe destacar que existen instituciones nacionales e internacionales que fueron concebidas para proteger los derechos colectivos de los trabajadores, entre ellas se destaca la Organización Internacional del Trabajo de la Organización de Naciones Unidas que se encamina a realizar acciones con la intención de promover el trabajo digno en el mundo. Para esta organización el respeto de la libertad de asociación, libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva comprende una expresión de la dignidad humana. Esto en nuestro país ha adquirido una especial relevancia con la promulgación de la constitución de 1991 puesto que fue allí donde se elevó a jerarquía constitucional cada acuerdo internacional de trabajo debidamente ratificado⁹.

La otra forma de negociación colectiva es la que deriva en los pactos colectivos de trabajo que en últimas son acuerdos celebrados entre trabajadores no sindicalizados, que se unen por medio de una suerte de coalición temporal con la intención de suscribir dichos acuerdos, hay que resaltar que el acuerdo es

⁸ GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo Tomo II(Conflictos Colectivos) 1979 Colombia Cali página 160.

⁹ MERCEDEZ CUELLAR, Maria. Los Sindicatos y la Asignacion del Ingreso en Colombia: Un Siglo Historia Laboral. p. 33.

aplicable a quienes lo suscriban, pero también a quienes se adhieran posteriormente. Estos pactos pueden subsistir con las convenciones colectivas en una misma empresa según nuestro ordenamiento jurídico, pero la OIT ha señalado que cuando existan pactos colectivos sea por la falta de convenciones colectivas, la escuela nacional sindical asegura que según Min-Trabajo entre 2011 y 2012 se recurrió a el uso de los pactos colectivos alcanzando un crecimiento del 23% mientras que las convenciones colectivas solo crecieron a una tasa de 1% en dicho periodo, a lo que agrega que los pactos colectivos están enfocados en otorgar beneficios superiores a los que tienen derechos los trabajadores sindicalizados por medio de la convención colectiva que los rija, o también en algunos casos el otorgamiento de beneficios idénticos a los acordados en la convención, pero poniéndole como condición al trabajador la no afiliación al sindicato, o lo que es aún peor, que renuncie al mismo, dicho en otras palabras los pactos colectivos son usados como una herramienta para desestimular la afiliación de los empleados a los sindicatos o para truncar los procesos de negociación colectiva.

A partir de la normatividad laboral expedida en finales del siglo pasado se han creado relaciones de deslaboralización y tercerización laboral que en algunos casos han desmejorado las condiciones de los trabajadores en materia del ejercicio de sus derechos, no solamente legales y prestacionales sino que va mucho más allá puesto que la intromisión de un tercero en las relaciones de trabajo algunas veces pueden resultar en perjuicio para los trabajadores, en la medida en que si no existe una contratación directa no pueden ejercitarse derecho de protección suprallegal como el derecho a la libertad de asociación y libertad sindical y hasta el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

2. ALCANCE DEL TRABAJO.

Debido al fracaso de la libertad contractual y la posición dominante del empleador la que ha despertado la conciencia de clase del grupo trabajador, puesto que la lucha proveniente del contrato individual está enmarcada por la consecución de intereses altamente diferenciados y además por lo general resulta definiéndose por la ley del más fuerte, quien para el caso del derecho laboral es el empleador, en virtud de esta experiencia se ha desenmascarado la deficiencia de este tipo de contratación, porque por medio de este no se solucionan los conflictos de clase ni se asegura condiciones de equidad. Entonces dice el autor que se ha entendido correctamente que es por medio de la Convención Colectiva de trabajo como se pueden nivelar las dos clases en conflicto, a un pie de igualdad, que pueda que no sea equivalente pero si por lo menos más justa¹⁰.

Con esta práctica jurídico social se pretende abordar el tema sobre cómo desde los derechos fundamentales al trabajo, La libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva, se preparan las condiciones y un marco jurídico para que puedan existir Contratos Colectivos o Convenciones Colectivas que propugnen por la materialización real y efectiva de la dignidad humana como pilar de nuestro ordenamiento jurídico, trabajo que se hace necesario como contraposición al proceso de macartización de los procesos sociales, incluido el sindicalismo, que está profundamente arraigado en el imaginario de la sociedad colombiana.

Como consecuencia de lo anterior pretendo poner mi conocimiento como estudiante de derecho de la Universidad Industrial de Santander a disposición del Centro de Atención Laboral de Bucaramanga, para acompañar y formar a los

¹⁰GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo Tomo II(Conflictos Colectivos) 1979 Colombia Cali página 160

trabajadores y organizaciones sindicales con la intención de participar en la solución de sus problemáticas jurídicas, además estudiar los casos presentados al Centro de Atención Laboral de Bucaramanga por dichas organizaciones, con la intención de brindar herramientas constitucionales y legales para asumir la defensa de los trabajadores, logrando con esto contribuir a la construcción de escenarios que fortalezcan los procesos de reclamación de mejores condiciones de trabajo haciendo énfasis en la importancia de los sindicatos como medio para alcanzar todas las garantías laborales.

Con esta práctica jurídica social también se pretende brindar acompañamiento legal a los sindicatos que se encuentran adscritos al Centro de Atención Laboral Bucaramanga con la intención de promover los derechos colectivos del trabajo. Para eso se necesita de la comunicación permanente con las organizaciones sindicales para preparar estrategias jurídicas encaminadas a solucionar los problemas atinentes al derecho laboral colectivo.

Por supuesto, el acompañamiento a las organizaciones sindicales no será el único frente de batalla jurídica para defender los derechos de los trabajadores, sino que también se realizarán acciones legales tales como: acciones de tutela, impugnaciones, desacatos, quejas y querellas ante el ministerio del trabajo, y demás acciones encaminadas a defender de forma activa de sus derechos.

Debido al interés que tiene los sindicatos adscritos al Centro de Atención Laboral de Bucaramanga, de ampliar sus conocimientos de derecho laboral colectivo, se pretenden realizar jornadas de formación utilizando metodologías didácticas como talleres, charlas, teniendo como base la normatividad vigente, la jurisprudencia, con el fin de fortalecer el proceso de empoderamiento por parte de los trabajadores sindicalizados, haciendo énfasis en los temas relacionados con el objeto de estudio de la práctica social, esto es, el derecho a la negociación colectiva.

3. OBJETIVOS

3.1 GENERAL

Brindar acompañamiento jurídico y formativo a los trabajadores y organizaciones sindicales vinculadas al Centro de Atención Laboral CAL de Bucaramanga.

3.2 ESPECIFICOS

- Brindar asesoría y acompañamiento jurídico a los usuarios del CAL de Bucaramanga, aportando a la solución de las problemáticas en materia laboral y promover defensa de los derechos laborales de los trabajadores.
- Participar en los procesos formativos sobre derecho laboral, los cuales serán dirigidos, organizados y planeados por el Centro de Atención Laboral, por medio de talleres y charlas dirigidas a las organizaciones sindicales adscritas.
- Realizar un breve estudio del derecho a la negociación colectiva definiendo sus pasos, para posteriormente identificar un problema del derecho laboral colectivo y realizar un aporte a una posible solución del problema.

4. METODOLOGÍA.

La práctica jurídica social que se desarrollará en el Centro de Atención Laboral, CAL, de lunes a viernes de 8:00 am a 4:00 pm para un total de ocho horas diarias, desde la perspectiva de las funciones y actividades a desempeñar, tendrá las características de un estudio exploratorio y práctico, el cual tiene su énfasis en la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores y las organizaciones sindicales por medio de un acompañamiento jurídico, entonces se procederá por un lado realizar un estudio exploratorio de los aportes teóricos que posteriormente por otra parte se van a utilizar al momento de implementar medidas en miras a la protección de los derechos laborales de los sindicatos y sus miembros:

En consonancia con lo anterior la práctica jurídica social a desarrollar en el Centro de Atención Laboral contará con las siguientes etapas:

- La primera etapa estará enfocada a desarrollar la metodología de trabajo del Centro de Atención Laboral de Bucaramanga y a la revisión de fuentes bibliográficas por medio de la consulta de jurisprudencia, doctrina, normas, bases de datos, textos de historia con la intención de tener un mayor alcance al momento comprensivo del derecho laboral.
- La segunda etapa está encaminada a analizar e interpretar la información recaudada producto del acompañamiento a las organizaciones sindicales adscritos al Centro de atención Laboral de Bucaramanga.
- Para terminar en esta etapa se procesa y sintetiza la información obtenida del desarrollo de las etapas anteriores, toda vez que es necesario para el desarrollo de informes y el libro final.

5. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

Los Centros de Atención Laboral (CAL) son dependencias de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), creadas para brindar orientación y asesoría jurídica y sicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna, tanto a personas sindicalizadas como no sindicalizadas, con un especial énfasis en la inclusión laboral, la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales.

El CAL surge como una alternativa de respuesta al modelo de flexibilización laboral que se viene implementado en Colombia, a partir de la expedición de la Ley 50 de 1990 y las demás reformas laborales, y como propuesta de solución frente a la desprotección originada en las crecientes formas de deslaborización y tercerización laboral. A partir de Febrero del año 2011, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), ambas desde el nivel Nacional, suscribieron un acuerdo de cooperación para adelantar conjuntamente la iniciativa de los CAL, permitiendo brindar una mayor solidez institucional y un mejor manejo político y administrativo de esta dependencia.

Sin ánimo de lucro, los CAL se han encargado de brindar atención jurídica y psicosocial gratuita a personas de escasos recursos, siempre buscando el respeto de las garantías laborales, la promoción de trabajo decente y la desaparición de las formas de precarización, tercerización y flexibilización laboral que aquejan a la población trabajadora en nuestro medio.

La atención jurídica y psicosocial es brindada por un equipo humano idóneo, compuesto por estudiantes de los últimos años del programa de Derecho y de los programas de Psicología, Trabajo Social y demás ciencias sociales afines,

provenientes de distintas Universidades del país – quienes, a la vez que realizan sus prácticas profesionales, cumplen una importante función social – y un Profesional del Derecho, que se encarga de dirigir las actividades dentro de cada CAL. Existe además una coordinación nacional de los CAL que encamina todas las actividades y servicios dentro de una estrategia nacional de protección de los derechos de Trabajadoras y Trabajadores.

Adicionalmente, se mantienen relaciones con otros profesionales del Derecho defensores y defensoras de los derechos de trabajadoras y trabajadores, para la remisión de los casos que se deban resolver ante los Jueces Laborales de la República y se tienen establecidos algunos convenios con instituciones defensoras de los derechos humanos para el trabajo conjunto en algunas situaciones.

El modelo de gestión del CAL se desarrolla a partir de la celebración de convenios interinstitucionales con universidades y organizaciones defensoras de los derechos humanos en la región y en el país, en la búsqueda de conformar redes de atención que permitan brindar un servicio integral. Actualmente se cuenta con el apoyo de algunas organizaciones de cooperación internacional.

Actualmente existen Centros de Atención Laboral en las ciudades de Bogotá, Medellín, Bucaramanga y Cartagena, cada uno de ellos con una cobertura en sus respectivas regiones. Entre los años 2008 y 2011, existieron Centros de Atención Laboral en las ciudades de Pereira, Cúcuta y Pasto, pero por carencia de financiación para su sostenimiento, estos Centros tuvieron que cerrar sus puertas.¹¹

¹¹ PARADA Edinson. Centro De Atención Laboral. 4 noviembre, 2014. [en línea] [citado septiembre 10 de 2016] Disponible en: <http://snttdecolombia.org/centro-de-atencion-laboral/>

5.1 LINEAS DE ACCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Asesoría jurídica y sicosocial 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 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 www.calcut.org, que cada día crece 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:

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 – Bildungswerk , las reuniones del comité administrativo del CAL, entre otros.

Figura 1. volante publicitario Centro de Atención Laboral



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.**

ASESORES DEL CENTRO DE ATENCION LABORAL

✓ MARELY CELY SILVA

Para desarrollar de forma correcta la práctica jurídico social, se deben analizar los marcos de referencia relacionados desde lo fundamental con el tema de profundización propuesto.

6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS

Aun cuando las nociones de derecho laboral y claro de derecho laboral colectivo son tan recientes, toda vez que las legislaciones y codificaciones que han sido dedicadas a proteger los derechos de los trabajadores aparecieron apenas en el siglo XX, se hace inminentemente necesario destacar que su surgimiento e implantación son el producto del largo proceso histórico que tiene sus inicios en los albores de la humanidad desde la obligación comunitaria del trabajo de aquella época hasta la actual situación donde se manifiesta claramente un doblegamiento de la autonomía de la voluntad para los sujetos que son partícipes de la relación laboral, esto desde el mismo cumplimiento, impuesto por el Estado, de las normas encaminadas a asegurar condiciones de equidad y justicia social.¹²

Se ha tendido a especular sobre la importancia o significado que tiene el derecho laboral colectivo dentro del contexto del derecho laboral porque algunos han considerado que no es más que una simple coincidencia del derecho laboral individual que tiene su esencia en la relación de trabajo, mientras otras opiniones insisten en que de no ser por las luchas de los movimientos obreros acontecidas en los siglos XVIII y XIX con las cuales se pretendían mejores condiciones de trabajo, difícilmente habrá surgido el llamado derecho sindical, el cual es un elemento determinante de la gestión colectiva y, de la misma manera, difícilmente se hubiese conseguido la expedición de normas que propugnaran por superar la

¹² AFANADOR NUÑEZ, Fernando. Derecho Colectivo Del Trabajo.pg 35

situación de desigualdad y de injusticia¹³ de los trabajadores frente al poder social y económico que entonces era detentado por los patronos.

El ordenamiento jurídico permea por completo el ejercicio profesional del derecho por lo cual El Estatuto de la Abogacía establece los principios para este, entre los que se puede encontrar que desde esta se debe colaborar con las autoridades y el perfeccionamiento del orden público del país, y la realización de una recta y cumplida administración de justicia como una función social; además recalca que la principal misión del abogado es defender en justicia los derechos de la sociedad y los particulares, y que también es su misión la de patrocinar y asistir a las personas en la ordenación y desenvolvimiento de sus relaciones jurídicas.¹⁴ Además este ejercicio también encarna unos deberes que se encuentran enunciados en el código disciplinario del abogado, entre los que se pueden destacar la observación de la Constitución Política y la ley; la defensa y promoción de los derechos humanos, entendidos como la unidad integral de los derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales, y de los derechos colectivos, haciendo énfasis en que se debe hacer en conformidad con las normas constitucionales y los tratados internacionales ratificados por Colombia; además resalta la colaboración leal y legalmente en la recta y cumplida realización de la justicia y los fines del Estado, esto entre otros deberes profesionales¹⁵.

Aunque el trabajo existe desde los inicios de la civilización, los orígenes de lo que hoy conocemos como derecho laboral colectivo tienen una historia relativamente reciente tanto para la humanidad como para nuestro ordenamiento jurídico, historia compuesta de innumerables luchas entre clases sociales, nuestro ordenamiento jurídico le da forma a este derecho desde la constitución de 1886, pero es en la Carta actual donde se reconocieron mayores alcances a esta rama

¹³ AFANADOR NUÑEZ, Fernando. Derecho Colectivo del Trabajo.pg 35

¹⁴ 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.

¹⁵ CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 1123 (22, enero, 2007). Por el cual se establece el Código Disciplinario del Abogado. Bogotá D.C.; 2007. 2P.

del derecho, pero el ordenamiento jurídico interno está conformado por normas de carácter internacional, que para el caso concreto del derecho colectivo del trabajo son convenios internacionales y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Pero la lucha por los derechos laborales y en especial por el derecho laboral colectivo aún no ha terminado.

El derecho colectivo del trabajo, como regulador del manejo de la libertad que se encuentra en cabeza tanto de trabajadores como de empleadores, y tiene su asidero principal en el derecho fundamental al trabajo consagrado en nuestra constitución política, debe enfocarse en la defensa activa de los derechos de aquellos partícipes de la relación laboral que por no poseer los medios de producción, se encuentran en una situación de inferioridad con relación a quien los detenta, pero siempre teniendo las miras en la búsqueda de la concatenación de los intereses comunes, esta defensa debe darse en consonancia con los principios y valores constitucionales. El espíritu de nuestra constitución hace un llamado a que todos los conflictos, que inevitablemente se generan en el ámbito de las relaciones de trabajo, se solucionen de por vías pacíficas, es esta una de las razones por lo que se hace tan importante cualquier contribución que sirva para el avance de la Convención Colectiva de Trabajo como un mecanismo encaminado a conservar las relaciones democráticas en nuestra sociedad. La otra razón por la que están importante contribuir a la causa del derecho laboral colectivo y específicamente de la convención colectiva es porque esta es la única forma pacífica como los empleados pueden ponerse en situación de igualdad con respecto a los empleadores.

En inicios del siglo pasado los derechos colectivos no se encontraban jurídicamente desarrollados pero su base ya estaba cubierta por los artículos 47 y 49 de la Constitución Política de 1886 donde se consignaba el derecho a la formación de asociaciones, las cuales no se entendían todavía como personas jurídicas y además no tenían la facultad de llevar acciones en contra de la norma,

sin embargo el artículo 46 constitucional restringía el derecho de asociación, a la simple reunión y congregación pacífica, por su parte el artículo 39 otorgaba el derecho a los trabajadores a escoger una profesión u oficio. El acto legislativo No. 1 de 1936 estableció que “el trabajo es una obligación social y gozará de especial protección del Estado. La protección del derecho al trabajo se decanta en la garantía de condiciones salariales adecuadas; de condiciones favorables para desempeñar el trabajo, entre otras, lo que resulta traduciéndose en la consecución de derechos sindicales,¹⁶ y uno de los importantes es el derecho a la huelga, el cual el artículo 17 le daba rango constitucional.

Es entonces en cuando la huelga que anteriormente tenía una precaria formalización legal, gracias a la ley 78 de 1919, pasa a tener una protección constitucional, la legitimidad y el derecho que podían alcanzar las organizaciones sindicales, ahora se convierte en un dogma constitucional, legitimidad que antes alcanzaba con la simple permisión a la que hacía referencia la ley 80 de 1931.

Con la Constitución de 1991 se le da una mayor relevancia al trabajo,¹⁷ puesto que ahora es mencionado desde el preámbulo, ahora su consagración es mucho más profunda porque pasa desde una especial protección a que toda persona tenga derecho al trabajo hasta el enunciado: “en condiciones dignas y justas”.¹⁸ La Carta establece los principios mínimos fundamentales que deberá tener en cuenta el legislador para expedir el Estatuto del Trabajador, los cuales son: aplicación de la interpretación más favorable al trabajador; irrenunciabilidad de los derechos; continuidad de la relación laboral y la supremacía del contrato realidad sobre las

¹⁶ MERCEDEZ CUELLAR, María. Los Sindicatos y la Asignación del Ingreso en Colombia: Un Siglo Historia Laboral. p 85.

¹⁷ MERCEDEZ CUELLAR, María. Los Sindicatos y la Asignación del Ingreso en Colombia: Un Siglo Historia Laboral. p 85

¹⁸ Constitución Política de Colombia artículo 25.

formalidades, una remuneración mínima y móvil y que fuera proporcional a la calidad y cantidad de trabajo.¹⁹

La constitución del 91 recoge varios derechos colectivos que ya se encontraban establecidos en la legislación vigente de la época, en parte modificados y adicionados por la ley 50 de 1990 concediéndoles rango constitucional, fue de esta forma como se estableció expresamente el derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin la intervención del Estado precisamente desde la simple inscripción del Acta de Constitución,²⁰ su estructura jurídica interna se sujeta a la ley y a los principios democráticos.²¹ Junto a esto se garantiza el derecho a la negociación colectiva con las excepciones que tienen lugar en la ley, y a su vez ordena al Estado fomentarla, además sujetando el derecho a la huelga a la Ley y exhortando al Estado a contribuir a la organización, promoción y capacitación de los sindicatos como forma de participación democrática.²²

Para nuestro ordenamiento jurídico el trabajo no solo tiene el carácter de derecho fundamental como se encuentra consignado en el artículo 25 de la Carta que dice lo siguiente: “ARTÍCULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”²³ sino que también se le da un carácter de Valor toda vez que se encuentra enunciado en el preámbulo del texto Constitucional que dice así:

“en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus

¹⁹ MERCEDEZ CUELLAR, María. Los Sindicatos y la Asignación del Ingreso en Colombia: Un Siglo Historia Laboral. p 86.

²⁰ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, Artículo 39.

²¹ *ibid*

²² CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, artículo 103.

²³ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, artículo 25.

integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente”²⁴

Con relación al derecho a la negociación colectiva el artículo 55 Constitucional dice lo siguiente “Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley...Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.”²⁵

Cabe resaltar que de todas las negociaciones colectivas no se decanta una convención colectiva de trabajo, pactada de mutuo acuerdo, por esto y por las causas anteriormente expuestas en el artículo 56 de la Carta fue consignado que “Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador La ley reglamentará este derecho.”

Aunado a lo anterior, resulta de capital importancia, desarrollar un acápite sobre el bloque de constitucionalidad, el cual se expondrá de manera precisa.

6.1.1. Bloque de Constitucionalidad. El bloque de constitucionalidad hace referencia a aquellas normas y principios que, aun cuando no aparezcan formalmente en el cuerpo de la Carta, tienen un efecto vinculante dentro del ordenamiento jurídico y tienen un rango constitucional, por lo cual pueden ser utilizados como parámetros de control de constitucionalidad de las leyes, por cuando han sido adheridos formalmente a la Constitución.

²⁴ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, artículo 55.

²⁵ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA artículo 57

La Constitución provee un marco normativo con el cual se formaliza el Bloque de Constitucionalidad el cual inicia con el artículo 9, el cual versa lo siguiente: “Las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en la soberanía nacional, en el respeto a la autodeterminación de los pueblos y en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia.”²⁶; continúa con el artículo 93 que reza lo siguiente: “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.”; el Bloque de Constitucional también se enuncia en otros artículos como el 53,94, 214, y en el segundo inciso del artículo 101.

En nuestro ordenamiento jurídico las normas internacionales de trabajo tiene una gran importancia toda vez que en virtud del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo se tienen como normas de aplicación supletoria, tema que fue abordado por la Corte Constitucional en Sentencia C-401 de 2005 donde determinó la exequibilidad de dicho artículo, esto en el entendido de que no hubiere una Norma Internacional del Trabajo, debidamente ratificada por Colombia, que pudiese ser aplicable directamente, porque existiendo tal convenio esa norma si regularía y por ende sería fuente directa de derecho , entonces esta debe ser aplicada para la resolución del caso concreto.

La Organización Internacional del Trabajo profiere dos tipos de instrumentos normativos los cuales son los Convenios y las Recomendaciones, por supuesto los primeros tienen un carácter altamente vinculante porque hacen parte del bloque de constitucionalidad colombiano, haciendo la claridad de que deben cumplir con la condición de estar ratificados, mientras que los segundos tienen más un valor apreciativo lo que implica que pueden servir como fundamento para

²⁶ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, artículo 9.

emitir fallos jurisprudenciales o también tenidos en cuenta para la creación de leyes, y hasta de alguna manera reforzar los derechos laborales existente. Entonces se puede decir que por regla general las recomendación de la OIT no sin fuente de derecho laboral, lo que también implica que no deben estar sometidas a control constitucional y mucho menos a ratificaciones, pero la Corte Constitucional Colombiana en Sentencia C-049 de 1994 resalta que cuando la recomendación se encuentre relacionada con un Convenio ratificado, esta sí tendría un efecto vinculante.

A continuación se exponen los Convenios y Recomendaciones que tienen influencia en nuestro ordenamiento jurídico:

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) asegura que se deberán tomar medidas para fomentar el uso de la negociación voluntaria, tanto en empleadores como por parte de las organizaciones de trabajadores.

“Artículo 4: Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”²⁷

En la recomendación número 91 de adoptada el 29 de junio de 1951 en Ginebra se aborda el tema del procedimiento de las Negociaciones Colectivas, y recomienda establecer sistemas que se adapten a las condiciones propias de

²⁷ OIT: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) [en línea] [citado 10 de febrero de 2016] Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098 ,

cada país, para dar viabilidad a la negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos, además resalta el carácter vinculante que tienen los contratos colectivos haciendo la salvedad que los contratos individuales de trabajo que tengan condiciones desfavorables con relación al contrato colectivo, estas no serán tenidas en cuenta..

“(1) Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo.”

El la recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa de 1952 adoptada el 26 de junio en Ginebra, asegura que se deberán tomar en virtud de la colaboración que debe existir entre trabajadores y empleadores con relación a los temas de interés común se deberán promover la consulta entre ellos.

El Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) C154

La ratificación del convenio en cuestión implica la adopción de medidas que estén destinadas al fomento de la negociación colectiva, claro está que estas medidas deberán estar encaminadas a encuadrar en las condiciones específicas de cada país, y éstas deberán estar sometidas a mecanismos de consulta y de ser posible, de acuerdos de las autoridades públicas, las organizaciones de trabajadores y empleadores. los gobiernos no deben intervenir en los procedimientos de negociación colectiva al punto de intervenir en la consecución de resultados, se resalta que este convenio tiene como objetivo el estímulo de la negociación colectiva siempre que esta sea de manera libre y voluntaria, entre partes que sean igualmente libres y estén debidamente instruidas sobre el tema, pero aun cuando sea un procedimiento voluntario el Estado de encaminar sus

esfuerzos para crear instituciones que brinden apoyo acompañado de un marco que promueva y fomente este procedimiento, lo anterior sin perder el equilibrio que debe existir entre la libertad de las partes y la injerencia del gobierno.

“C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (03 junio 1981)

“Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

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

Artículo 2

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

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

Artículo 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del

apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

Parte II. Métodos de Aplicación

Artículo 4

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

Parte III. Fomento de la Negociación Colectiva

Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

(a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

(b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

- (c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- (d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- (e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6

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

Artículo 7

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

Artículo 8

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

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 9

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existentes.

Artículo 10

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

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el

registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

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

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

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

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

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

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

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.”

Debido a que el convenio 154 de la OIT fue ratificado por Colombia entonces se tiene, como se expuso anteriormente, que la recomendación sobre negociación colectiva(R163) de 1981 tiene un grado de aplicación o de cumplimiento más profundo toda vez que está relacionada con el convenio anteriormente citado. Ahora debe entenderse como una norma complementaria que expone las medidas que deben tomar los gobiernos y las partes para fomentar la negociación colectiva, inicialmente esas medidas deben crear un marco con el fin de que las organizaciones tengan una representación objetiva y además se conozca las atribuciones que puedan llegar a tener en términos de negociación.²⁸ Las medidas que deben ser adoptadas tienen como objetivos: facilitar el establecimiento voluntario y el crecimiento de las organizaciones. Libres independientes y representativas; asegurar el reconocimiento de las organizaciones; determinar las organizaciones a las que se les debe conceder el derecho a negociar colectivamente, algo de lo anterior lo podemos apreciar en el siguiente numeral de la R163:

“(b) en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas

²⁸ OIT, Promoción de la Negociación Colectiva, Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).2011. [en línea] [citado 27 de febrero de 2016] Disponible en: http://www.trabajosantiago.gob.ar/ftp_upload/Convenio%20OIT%20154.pdf

organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.”²⁹

Además se deben adoptar medidas para la promoción de la negociación colectiva por parte del gobierno y las partes con el fin de promover la solución independiente de los conflictos laborales. Esto con el fin de permitir la negociación colectiva a cualquier nivel; asegurar que ambas partes tengan acceso a la información necesaria para entablar negociaciones; y finalmente establecer procedimientos encaminados a solucionar pacíficamente los conflictos.

“8. En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que los procedimientos de solución de los conflictos del trabajo ayuden a las partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto que las oponga, independientemente de que se trate de conflictos sobrevenidos durante la conclusión de los acuerdos, de conflictos respecto a la interpretación o de la aplicación de los acuerdos, o de los conflictos a que se refiere la Recomendación sobre el examen de las reclamaciones, 1967.”³⁰

Como consecuencia de los convenios internacionales integrados al bloque de constitucionalidad se derivan principios rectores de la negociación colectiva.

6.1.2. Principios Rectores

6.1.2.1. El Principio De La Negociación Libre Y Voluntaria. La organización Internacional del trabajo recoge el carácter voluntario de la negociación colectiva en el artículo 4 del Convenio número 98 y constituye un aspecto fundamental de los principios de libertad sindical, entonces el deber de fomentar la negociación

²⁹ R163 - Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)

³⁰ Ibid

colectiva desplaza el recurso a medidas de coacción como queda claro en el artículo 6 del Convenio número 154.

Sumado a lo anterior el Comité de Libertad Sindical, enuncia lo siguiente: “Ninguna disposición del artículo 4 del Convenio núm. 98 obliga a un gobierno a imponer coercitivamente un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención gubernamental que claramente alteraría el carácter de tales negociaciones.”³¹ De que implica que de los convenios de la OIT acerca de negociación colectiva no se deriva la obligación formal de negociar, tampoco de alcanzar algún tipo de resultado. Aun así los órganos de control han abogado por que la legislación nacional prevea que las organizaciones más representativas tomen parte en las negociaciones colectivas,³² en consonancia con lo anterior los órganos de control insisten los mecanismos de auxilio de la negociación colectiva, entiéndanse conciliación, mediación, y arbitraje, tengan carácter voluntario, pero a lo cual legislaciones de distintas nacionalidades han obligado a las partes a seguir procedimientos estandarizados los cuales regulan la totalidad de las etapas del proceso y que prevé intervenciones obligatorias y sucesivas de autoridades administrativas.³³

6.1.2.2. El Principio de la Buena Fe. En los trabajos de preparación del Convenio 154 se señaló que “la negociación colectiva solamente podía funcionar eficazmente si era dirigida con absoluta buena fe por las dos partes”, e insistió en el hecho de que “la buena fe no se impone por ley, y que podría únicamente obtenerse de los esfuerzos voluntarios y continuados de las dos partes”. El Comité

³¹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO La libertad sindical GINEBRA Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT Quinta edición (revisada) [en línea] [citado 18 de septiembre de 2016] Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf

³² OIT, LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA, Conferencia Internacional del Trabajo 81ª reunión 1994, [en línea] [citado 18 de septiembre de 2016] Disponible en: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1994-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1994-4B).pdf)

³³ GERNIGON Bernard, ODERO Alberto y GUIDO Horacio. principios de la OIT sobre la negociación colectiva, 1999 Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 1, [en línea] [citado 18 de septiembre de 2016] Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>,

de Libertad Sindical no solamente destaca la importancia de la obligación de negociar de buena fe, sino que ha dejado en claro que este principio implica la realización de esfuerzos para llegar a un acuerdo, con negociaciones verdaderas y constructivas, evitando retardos injustificados.³⁴

El marco normativo de la negociación colectiva debe ser entendido en consonancia con los principios rectores.

6.1.3. Trascendencia Normativa. El derecho de asociación sindical y huelga se encuentra garantizado por el Código Sustantivo del trabajo que dice lo siguiente que dice lo siguiente “ARTICULO 12. DERECHOS DE ASOCIACION Y HUELGA. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.”

El derecho de asociación sindical se encuentra enunciado por el artículo 353 y expresamente protegido por el artículo 354 ambos del Código Sustantivo del Trabajo, por medio de éste se toman medidas que nos remiten el Código Penal Colombiano puntualmente al artículo 200 y además supone multas para aquellos que atenten contra este derecho, finalmente enumera los actos que pueden ser considerados como atentados, el texto es el siguiente:

“ARTICULO 354. PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION.

<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

³⁴ GERNIGON Bernard, ODERO Alberto y GUIDO Horacio. principios de la OIT sobre la negociación colectiva, 1999 Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 1, [en línea] [citado 18 de septiembre de 2016] <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>,

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.

Considéranse 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, y
- e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.”

El Código Sustantivo del Trabajo también nos da una definición de lo que es la convención colectiva de trabajo afirmando que es aquella celebrada entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte y por la otra uno o varios sindicatos o federaciones, con el objetivo de fijar condiciones de que regirán en los contratos de trabajo.³⁵ Además en los artículos 468, 469 y 470 se fijan las pautas para el contenido, forma y campo de aplicación respectivamente, por su parte el Artículo 471 dispone que cuando en la convención colectiva haga parte un

³⁵ COLOMBIA, CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Artículo 467.

sindicato que tenga dentro de sus afiliados a más de la tercera parte del total de trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extenderán a todos los trabajadores de la misma así estos no se encuentren sindicalizados.

Con relación a los pactos colectivos estos se encuentran enunciados en el artículo 481 del Código sustantivo del trabajo asegurando que estos están pensados para aquellos trabajadores que no hagan parte de un sindicato. El artículo dice lo siguiente:

“ARTICULO 481. CELEBRACION Y EFECTOS. Modificado por el art. 69, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.”

Como desarrollo del marco normativo y de los principios rectores las Cortes han creado importantes avances en materia de antecedentes jurídicos.

6.1.4 Desarrollo Jurisprudencial. Con relación a la negociación colectiva la Corte Constitucional ha dicho que esta es consustancial al derecho de asociación sindical; asegura a su vez que de esta es una de las formas como se vivifica³⁶ y a la vez se potencializa la actividad de las organizaciones sindicales, y que de alguna manera ayuda a hacer efectiva la misión de dichas organizaciones, la cual es principalmente la de representar y defender los derechos de los trabajadores asociados, a su vez la Corte asegura que tienen como finalidad la de igualar las dos partes que participan de la relación laboral, igualdad que se encuentra

³⁶ COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. C-009/94 Magistrado ponente: JORGE LUIS PABON APICELLA.

consagrada en el artículo 13 constitucional, y que de esta manera se puede cumplir con el objetivo de "lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social".³⁷

Con respecto a la naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo la corte constitucional asegura que no estamos frente a una verdadera ley puesto que no cumple los preceptos señalados para alcanzar dicho rango, y lo analiza desde dos puntos de vista por un lado argumenta que no tiene la misma significancia cuando se somete al racero de la Constitución Política³⁸, pero que no por eso deja de ser una regla que tiene una alta semejanza con una ley, pero que no se puede considerar como ésta puesto que tiene un origen inter partes y ahí va el otro punto de vista de la Corte donde destaca que las leyes tienen un origen en los entes encargados por el Estado para cumplir la función legislativa, esto analizándolo, claro, desde el punto de vista orgánico, funcional y formal en que se encuentra organizado el Estado.

Posteriormente la Corte Constitucional asegura que la naturaleza de la convención colectiva de trabajo no tiene su asidero en el derecho privado, sino que se trata de un derecho con una autonomía que está en el orden del derecho público o derecho social, por lo mismo se tiene que la convención no es simplemente un simple contrato generador de obligaciones, sino que es más bien una fuente de derecho con un contenido normativo.³⁹

Si bien anteriormente se dijo que la convención colectiva no era propiamente una ley eso no quiere decir que no sea una norma jurídica que fue dictada por los trabajadores y la empresa en conjunto, por medio de un acuerdo de voluntades,

³⁷ CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Artículo 1.

³⁸ COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia No. C-009/94 Magistrado ponente: JORGE LUIS PABON APICELLA.

³⁹ COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL sentencia Sentencia SU.1185/01, Magistrado Ponente RODRIGO ESCOBAR GIL.

que como se expuso anteriormente tampoco se trata de un contrato privado, y que es una fuente autónoma de derecho, que tiene como finalidad regular las condiciones individuales de trabajo, conservando los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles de los trabajadores.⁴⁰

Los conflictos emanados de las relaciones laborales y que tienen relación especialmente con el derecho laboral colectivo deben ser solucionados según la Corte Constitucional, por vías pacíficas, lo que quiere decir que el principio que permea este derecho es el de armonización concreta de los derechos e intereses constitucionales para las relaciones entre trabajadores y empleadores,⁴¹ porque aun cuando ambos puedan ejercer libremente su derecho esto no debe implicar nunca la anulación de los derechos de los contrarios.

Desde el punto de vista constitucional el derecho colectivo de trabajo se presenta como el regulador de una esfera de libertad en cabeza tanto de empleadores como de trabajadores, que se origina en el reconocimiento al derecho fundamental al trabajo, a la asociación sindical, a la negociación colectiva y a la huelga,⁴² para que todos los actores laborales aporten a la solución pacífica de los conflictos emanados de una relación laboral, y a su vez que ejerzan una defensa activa de los derechos y deberes que les concede la Ley y la Constitución en búsqueda de sus intereses comunes, según su posición determinada en la organización empresarial.

La Corte hizo la aclaración de que no solamente los trabajadores son los titulares de la negociación colectiva sino que esta titularidad a su vez reside en los empleadores, lo que inicialmente se podría decir que se deriva de la bilateralidad

⁴⁰ COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia SU.1185/01, Magistrado Ponente RODRIGO ESCOBAR GIL.

⁴¹ COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-1050/01 Magistrado Ponente: MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA.

⁴² COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia No. C-009/94 Magistrado ponente: JORGE LUIS PABON APICELLA.

de la convención, pero haciendo un análisis ms profundo la corte dice que también se desprende de la concepción cooperativa que inspiró a los constituyentes.⁴³ Entonces la convención colectiva no debe entenderse únicamente como una tregua transitoria acordada con una perspectiva de corto plazo dentro de la cual cada una de las partes busca sacar el mayor provecho, sino que hay que entenderla de una manera más holística y relacionarla de forma directa con el conflicto laboral, esto es como una suerte de pacto a largo plazo, con una visión global dentro de la cual ambas partes encuentran propósitos comunes de mutuo beneficio y donde además se plasma un verdadero tratado de paz.

La Corte Constitucional Colombiana en sentencias C-385 y C-797 del año 2000, con relación al derecho de libertad sindical ha manifestado que comprende lo siguiente:

“(i) el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos de intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones; (ii) la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del estado; (iii) el poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto, retiro y exclusión de sus miembros, régimen disciplinario, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen a su

⁴³ COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-1050/01 Magistrado Ponente: MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA.

estructura, organización y funcionamiento, que deben ser convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos salvo las limitaciones que válidamente puede imponer el legislador; (iv) la facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de sus administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convenga a sus intereses, con la señalada limitación; (v) la garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por vía administrativa, sino por vía judicial; (vi) el derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones internacionales; (vii) la inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical.”⁴⁴

La corte considera que el Ministerio del Trabajo no puede no puede negar el registro de los cambios aprobados desde la junta directiva de una organización sindical, toda vez, que es el mismo sindicato quien decide quiénes son sus dirigentes, finalmente la Corte argumenta que las comunicaciones realizadas al Ministerio del Trabajo cumplen una función meramente informativa.⁴⁵

Con relación al derecho a la libertad sindical y la personería jurídica de dichas organizaciones la Corte constitucional ha dicho lo siguiente:

⁴⁴ COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-385/00, Magistrado Ponente: ANTONIO BARRERA CARBONELL.

⁴⁵ COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-465/08, Magistrado Ponente: MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA.

En conclusión, las organizaciones sindicales adquieren personería jurídica desde su fundación, a partir de la fecha de la asamblea de constitución. La exigencia de inscripción del acta de constitución de un sindicato ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social- hoy, Ministerio de la Protección Social- para que pueda actuar como tal sólo tiene finalidad de publicidad, sin que implique control alguno por parte del Ministerio, respetando la no injerencia del Estado en el derecho de constituir una organización sindical, estipulado en el artículo 39 de la Carta Política.⁴⁶

La Corte ha aclarado que la libertad de celebrar pactos colectivos está limitada por las normas legales y constitucionales, por lo tanto los empleadores deben someterse a la ley y por tanto deben acatarla y por ende deben cumplir con los deberes que emanan de ella, los cuales consisten básicamente en respetar los derechos ajenos, y por supuesto no abusar de los propios, “obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se traduce en el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido, además del reconocimiento y respeto de los derechos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.”⁴⁷

Lo inmediatamente anterior es expuesto por la corte en sentencia SU-342/95 con respecto a la igualdad jurídica, entre pactos colectivos y convenciones colectivas lo explica de la siguiente manera:

“Lo dicho antes permite a la Sala establecer como regla general que la libertad de los patronos para regular a través de pactos colectivos las relaciones de trabajo, cuando estos vayan a coexistir con convenciones

⁴⁶ COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-734/08, Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo

⁴⁷ COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-1491/00, Magistrado Ponente: FABIO MORÓN DÍAZ.

colectivas en la empresa, se encuentra restringida o limitada por el conjunto de derechos, valores y principios que reconoce la Constitución. En otros términos, la aludida libertad queda incólume y goza de la protección constitucional y legal, pero no puede ejercerse o utilizarse por el patrono para afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.”

En la misma jurisprudencia la corte continua diciendo que la igualdad que se encuentra consagrada en el artículo 13 de la Constitución Política se puede ver seriamente afectada en el momento en que una empresa firma un pacto colectivo que está encaminado a crear condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados, desiguales a las que ya están previstas para los trabajadores que hacen parte de un sindicato, “cuando las circunstancias fácticas no justifican desde el punto de vista de su diferencia, objetividad, racionalidad, razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto, pues si lo hace lesiona los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva.”⁴⁸ Como consecuencia de estos pactos colectivos las organizaciones sindicales se ven seriamente afectadas, puesto que de esta manera se incentiva a los trabajadores que se encuentra afiliados a un sindicato a abandonar la organización en busca de las mejores condiciones de trabajo que son concedidas en virtud del acuerdo colectivo, lo que en una empresa determinada podría llevar no únicamente al debilitamiento de un sindicato sino que además podría derivar en la extinción del mismo, entonces de esta forma se tiene que el ejercicio arbitrario de la libertad patronal para celebrar pactos colectivos se traduce indefectiblemente en un detrimento de los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados o no y también de los sindicatos.

⁴⁸ COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia SU-342/95 Magistrado Ponente: ANTONIO BARRERA CARBONELL.

Acerca de los temas de derecho laboral, y especialmente lo que le compete al derecho laboral colectivo existe un amplio desarrollo teórico que se intentará abordar de forma amplia en este trabajo.

6.2 MARCO TEÓRICO

De las teorías que se desarrollan sobre el tema propuesto en el presente trabajo, tenemos que iniciar por las que desarrollan el tema desde el inicio de la producción racional la cual tiene su origen junto a la revolución industrial, por tanto iniciamos a explicar que todas las mercancías existentes en el planeta tienen una sustancia común y esta es el trabajo, explicando que para producir una mercancía hay que invertir en ella una determinada cantidad de trabajo. Pero no se refiere al simple trabajo sino a un concepto más amplio que es el de trabajo social. Además asegura que quien produce un objeto para satisfacer su propio consumo, está creando un producto, pero este no constituye una mercancía, porque como productor se está manteniendo a sí mismo y no tiene, desde este punto de vista, una relación con la sociedad, pero resalta que para producir una mercancía ésta no debe simplemente satisfacer una necesidad social sino que ese trabajo también debe representar una parte integrante de la suma global de trabajo invertido por la sociedad.⁴⁹ Lo que en otras palabras sería que debe hallarse supeditado a la división del trabajo dentro de la sociedad.

Las mercancías pueden considerarse como valores, pero esto debe hacerse bajo el aspecto de trabajo realizado para su obtención, entonces solo se pueden distinguir las unas de las otras en cuando cada una representa una cantidad de trabajo diferentes a las otras, Marx dice que un pañuelo de seda puede encerrarse mayor cantidad de trabajo que en un ladrillo y que esto puede ser medido por el

⁴⁹ MARX Karl. El Capital Tomo I, El Salario, Capítulo XVII Transformación del Valor (O, en su Caso, del Precio) de la Fuerza de Trabajo en Salario 1865

tiempo que dura el trabajo para su producción, tiempo que puede ser medido en horas, días, semanas etcétera.⁵⁰

Entonces se puede decir que una mercancía tiene un valor por el trabajo social materializado en ella, la magnitud de su valor o lo que Marx llama su “valor relativo”⁵¹ guarda una relación directa con la mayor o menor cantidad de sustancia social que este encierre. Esto es, de la cantidad relativa de trabajo que fue necesario para su producción. Por tanto el valor de una mercancía se determina por las correspondientes sumas de trabajo realizado en ella.

De un análisis superfluo, sobre una de las principales reivindicaciones de los trabajadores, la cual es el salario, se podría suponer que si todos los trabajadores triunfaran en la consecución de un salario más alto, entonces eso tendría una repercusión tan fuerte en el precio de las mercancías, que obviamente son producidas por aquellos trabajadores que tal aumento de salario no se vería reflejado en el poder adquisitivo de los obreros toda vez que el aumento emparejaría el precio de los enceres que necesitan los empleados para subsistir y entonces se podría llegar a la conclusión que tal aumento no sería real. Pero MARX argumenta que el aumento de los salarios no necesariamente supone un aumento general en el precio de las mercancías, toda vez que en la mayoría de la industria se emplea una masa mayor de capital fijo y menos obreros, lo que las hace verse obligadas a en algún momento bajar el precio de sus mercancías. Haciendo la aclaración de que en caso de no bajar el precio entonces el beneficio será mucho mayor. De lo anterior se puede entender que para las empresas que emplean más máquinas una eventual alza de salarios supondría una afectación menor, porque las máquinas no devengan salario.⁵² Entonces el autor asegura que un alza general en los salarios tendría como consecuencia una baja parcial, lo

⁵⁰ MARX, Karl El Capital Tomo I, EL Salario, Capítulo XVII Transformación del Valor (O, En Su Caso, Del Precio) De La Fuerza De Trabajo En Salario 1865.

⁵¹ ibid

⁵² MARX, Karl, LA Miseria de la Filosofía, Contestación a la “Filosofía de la Miseria “ de Proudhon Pagina 181 Capítulo III. V Las Huelgas y las Coaliciones de los Obreros.

que quiere decir una baja en el precio corriente de las mercancías, principalmente materializada en aquellas que para su producción requieren de máquinas. El autor lo expresa de la siguiente manera:

“El alza y la baja de la ganancia y de los salarios no expresan sino la proporción en que los capitalistas y los trabajadores participan en el producto de una jornada de trabajo, sin influir en la mayoría de los casos en el precio del producto. Pero ideas como la de que “las huelgas seguidas de un aumento de salarios suscitan una elevación general de los precios, un aumento de la carestía”, no pueden nacer más que en el cerebro de un poeta incomprensido⁵³.”

Las coaliciones de los obreros en la Inglaterra de 1840, son atacadas por los economistas que insisten en que dichas organizaciones solo se dedican a poner trabas en la marcha regular de la industria y a su vez dejan el camino para que los procesos industriales sean cada vez más tecnificados y por ende sean preferidos por los empleadores cada vez más, entonces tiendan a reemplazar a los obreros por máquinas, además Marx manifiesta que los economistas de la época se muestran sorprendidos al ver que el dinero que los obreros consiguen como producto de sus huelgas, que a su vez son consecuencia de las coaliciones de los trabajadores asalariados, es gastado nuevamente en sostener dichas organizaciones, a lo que el autor expone que este fenómeno tiene explicación a que las organizaciones han adquirido para aquella época ya un carácter político y se preparan para una batalla venidera.⁵⁴ Dentro de este estudio el autor abordó la asunción de conciencia de clase por parte de los trabajadores, de la siguiente forma:

⁵³ MARX, Karl. La Miseria de la Filosofía, Contestación a la “Filosofía de la Miseria”. 1847, p. 182

⁵⁴ Ibid p 187

“Las condiciones económicas transformaron primero a la masa de la población del país en trabajadores. La dominación del capital ha creado a esta masa una situación común, intereses comunes. Así, pues, esta masa es ya una clase con respecto al capital, pero aún no es una clase para sí misma. En la lucha, algunas de cuyas fases hemos señalado, esta masa se reúne, se constituye en clase para sí. Los intereses que defiende se convierten en intereses de clase. Y la lucha de clase contra clase es una lucha política.”⁵⁵

Lo que deja en manifiesto que para el autor la conciencia de clase de los obreros ingleses de los años 1840 se adquirió al calor de la lucha de clases y que ésta a su vez pasó de huelgas por mejores condiciones salariales a la construcción de un verdadero proyecto político.

MARX asegura que el desarrollo de la industria no solamente nutre las filas del proletariado, sino que también las va apretando y concentrando, lo que a su vez causa que no solamente crezcan sus fuerzas sino también su conciencia. Los intereses y las condiciones de vida del proletariado, tienen a nivelarse por el uso de maquinarias en la industria que va borrando las categorías en el trabajo y al mismo tiempo va reduciendo los salarios al nivel más bajo posible e uniforme.⁵⁶ Asegura el autor que las colisiones que se dan entre los proletarios y burgueses cada vez más toman tintes de colisiones entre clases, aunque los obreros inicialmente se asocian con la intención de tener mejores condiciones salariales, estos a su vez van creando organizaciones permanentes para pertrecharse en previsión de posibles batallas.

Fue precisamente la conciencia de clase, el conocimiento del valor de la asociación y la experiencia lo que permitió que al gigante del capital se le pudiera

⁵⁵ MARX Karl. La Miseria de la Filosofía, Contestación a la “Filosofía de la Miseria”. 1847. P.187

⁵⁶ MARX Karl, Manifiesto del Partido Comunista, 1848. [en línea] [citado 19 de septiembre de 2016] Disponible en: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/48-manif.htm>.

oponer una fuerza por parte de los obreros organizados, esto por supuesto como contraposición a la base de la contratación individual,⁵⁷ que se basa en un sistema de desigualdad, necesidad y opresión, entonces la Convención Colectiva pasó a convertirse en una necesidad fundamental de la asociación sindical, vista como el único medio de frenar la explotación individual y uno de los medio para hacer efectiva y posible la fuerza de la unión.

Maria Mercedes Cuellar asegura cuando toca el tema de la finalidad económica de los sindicatos, dice que en los regímenes democráticos, esta es la de eliminar la competencia que pudiere llegar a existir entre los empleados y con la intención principal de conseguir mejores salarios, los cuales puedan llegar a satisfacer sus necesidades de subsistencia, aludiendo que para lograr estos objetivos los sindicatos recurren a tres principales practicas las cuales son: El control de la fuerza de trabajo; la acción política para limitar la oferta de trabajo, y finalmente la huelga.⁵⁸ La ultima tiene dos fines, uno es el de limitar la oferta de mano de obra, esto con la amenaza al empleador de permanecer en un paro indefinido, utilizado en el caso de enganche de personal que no tenga cualidades requeridas con el sindicato dice la autora, entonces si por medio de este mecanismo (huelga) logran limitar la oferta de mano de obra en un oficio determinado, necesariamente se incrementa el salario en esa rama de la producción. La autora continúa diciendo que el otro fin que sigue la huelga es incrementar el salario directamente por exigencia de los trabajadores. Para este caso el sindicato le presenta al empleador la alternativa de incurrir en el costo que implica para el empresario la perpetuidad de la huelga o en el de pagar salarios más alto para darla por terminada inmediatamente. De lo que se puede que las huelgas resultan ser más efectivas en la medida en que el costo sea más alto para el empleador, lo que

⁵⁷ GONZALEZ CHARRY ,Gillermo. Derecho Colectivo Del Trabajo Tomo II (Conflictos Colectivos) 1979 Colombia Call p.160

⁵⁸ MERCEDEZ CUELLAR, Maria. Los Sindicatos y la Asignacion del Ingreso en Colombia: Un Siglo Historia Laboral. P.34

quiere decir que esta será más efectiva cuando el empleador esté perdiendo una mayor cantidad de dinero producto de la presión de los trabajadores.

Los obreros por medio de la lucha organizada pasan su vida intentando alcanzar triunfos que por lo general tienen un carácter transitorio,⁵⁹ pero MARX asegura que el horizonte que deben seguir los trabajadores no es el de conseguir resultados inmediatos para satisfacer necesidades puntuales y coyunturales, como sería el caso de un aumento de salario, sino que en ese mismo camino deben esforzarse por consolidarse como clase, consolidando la unión obrera, y esto es cada vez más factible por el avance de los medio de comunicación, avances que son creados y promovidos por la gran industria, y que sirve para que proletarios de distintas partes se pongan en contacto, lo que causa que puedan tener alcances ya no locales sino nacionales y se podría decir que también internacionales como sería el caso de los sindicatos que tienen contacto y que colaboran con la causa de organizaciones sindicales a lo largo del globo, y de esa forma, en medio de la lucha de clases estas organizaciones se pueden transformar en organizaciones con proyectos políticos mucho más consolidados, los cuales podrían ser partidos o sindicatos.

MARX utiliza el termino enajenación como una condición que reside en la mente del trabajador asalariado, entendido este como parte fundamental del proceso productivo capitalista, entonces este término hace alusión a la separación existente entre la masa de trabajadores de los productos de su propio trabajo. Esta idea fue presentada por el autor⁶⁰ de la siguiente forma “el objeto que el trabajo produce, su producto, se enfrenta a él como un ser extraño, como un poder independiente del productor”

⁵⁹ MARX KARL, Manifiesto del Partido Comunista, 1848. [en línea] [citado 19 de septiembre de 2016] Disponible en: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/48-manif.htm>.

⁶⁰ MARX, Karl, Manuscritos Económicos y Filosóficos de 1844, Trabajo Enajenado

El trabajo es externo al trabajador, puesto que no pertenece a su ser; en el proceso de producción el trabajador no desarrolla su potencial, por ende en ese estado el trabajador no está en camino de alcanzar la felicidad por lo cual Marx afirma lo siguiente:

“Por eso el trabajador sólo se siente en sí fuera del trabajo, y en el trabajo fuera de sí. Está en lo suyo cuando no trabaja y cuando trabaja no está en lo suyo. Su trabajo no es, así, voluntario, sino forzado, trabajo forzado. Por eso no es la satisfacción de una necesidad, sino solamente un medio para satisfacer las necesidades fuera del trabajo. Su carácter extraño se evidencia claramente en el hecho de que tan pronto como no existe una coacción física o de cualquier otro tipo se huye del trabajo como de la peste.”⁶¹

El autor asegura que esta actividad no es su propia actividad , sino que es para él considerada como una actividad extraña y por ende es la perdida de sí mismo, el trabajador siente que el trabajo no es suyo sino que pertenece a alguien más.

Por supuesto, la institución jurídica que está encargada a regular los asuntos relacionados con la contratación colectiva, las organizaciones sindicales y la defensa de los intereses comunes, no solo de los trabajadores sino también de los empleadores en desarrollo de un conflicto de trabajo, es el derecho laboral colectivo, de otra forma se podría decir que este es un facilitador del ejercicio de las relaciones laborales entre trabajadores sindicalizados y sus empleadores, en desarrollo de lo pactado en una convención colectiva.

La misma idea del derecho laboral colectivo supone *per se* la existencia de una colectividad toda vez que se considera por lo menos la existencia de la colectividad obrera, diferente de que los grupos de obreros estén organizados o de

⁶¹ MARX, Karl. Manuscritos Económicos y filosóficos de 1844

hayan adquirido personalidad jurídica, cuestiones que finalmente le atañen al derecho procesal del trabajo.⁶² Hay que resaltar, que sin la existencia del derecho colectivo del trabajo las aspiraciones de los trabajadores no hubiesen logrado el grado de justicia alcanzado en la regulación de sus condiciones de trabajo, pues desde las libertades propuestas por el liberalismo, las cuales son la base de la contratación individual y que se manifiesta en la libertad individual y la libertad jurídica, jamás se habría consolidado el equilibrio social que hoy observamos en el derecho laboral.⁶³ Al respecto la Organización Internacional del Trabajo desde el año 1924 se expresó de la siguiente forma:

“El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que este tenga su fuente en una prescripción formal de la ley, o en una disposición de un contrato individual o colectivo. El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear uno nuevo; estos conflictos competen normalmente al conciliador o al árbitro”

Claramente un conflicto de trabajo engloba la noción de conflicto de intereses o de otra forma de conflicto económico, el cual puede solucionarse por medio de una negociación colectiva entre los trabajadores, regularmente representados por un sindicato,⁶⁴ y el empleador, esta aclaración hay que hacerla porque en nuestro ordenamiento jurídico también es posible que la negociación colectiva se dé entre empleados no sindicalizados y el empleador.

⁶² GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Colectivo Del Trabajo Tomo II (Conflictos Colectivos) 1979 Colombia Cali p 14

⁶³ AFANADOR NUÑEZ, Fernando. Derecho Colectivo Del Trabajo. p 45

⁶⁴ Ibid p 215

Dentro de ese paradigma se fundamenta la noción de que los trabajadores tienen derecho a la huelga pero de manera residual y a su vez se apoya en que todos los actores industriales tienen un interés por maximizar la producción, por ende la huelga no puede ser utilizada por simples incumplimientos contractuales y mucho menos como una expresión política.⁶⁵

Se debe resaltar que los logros del sindicalismo, en el ámbito jurídico, terminan en convenciones colectivas como o también en normas jurídicas de carácter general como las leyes, los decretos etcétera, que después son interpretadas por los jueces de la república para fallar, algunas veces a favor de los trabajadores y otras a favor de los empleadores, esta cuestión adquiere un gran relevancia cuando encontramos que en el caso colombiano, se encuentran mecanismos de protección de los derechos fundamentales y de los derechos económicos y sociales de los ciudadanos.⁶⁶

Como consecuencia directa del desarrollo histórico del derecho laboral colectivo se ha concretado un marco conceptual con ingredientes nacionales y supranacionales.

6.3 MARCO CONCEPTUAL

A continuación se hará una exposición de los principales conceptos analizados que permitieron la construcción de este trabajo, los cuales giran en torno a tres ejes principales los cuales son los conceptos brindados directamente por la Organización Internacional del Trabajo, los Convenios Fundamentales de la

⁶⁵ MERCEDES, María. LOS SINDICATOS Y LA ASIGNACION DEL INGRESO EN COLOMBIA : UN SIGLO DE HISTORIA LABORAL, p 31

⁶⁶ MERCEDEZ CUELLAR, María. Los Sindicatos y la Asignación del Ingreso en Colombia: Un Siglo Historia Laboral. p 32

misma OIT y finalmente las definiciones desarrolladas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana.

6.3.1 Concepto Organización Internacional del Trabajo sobre los convenios y las Recomendaciones

“Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Los Convenios y las Recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a

intervalos regulares. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado.”⁶⁷

6.3.2 Convenios Fundamentales Según IA OIT

“El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son "fundamentales". Estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos principios también están incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). En 1995, la OIT lanzó una campaña para lograr la ratificación universal de estos ocho convenios. Existen en la actualidad más de 1.200 ratificaciones de estos convenios, lo que representa el 86% del número posible de ratificaciones.”⁶⁸

6.3.3 Definiciones Jurisprudenciales

DEFINICION JURISPRUDENCIAL ACERCA DEL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD:

En un sentido amplio el Bloque de Constitucionalidad se establece como parámetro de constitucionalidad de las normas contenidas en las leyes orgánicas y las leyes estatutarias en lo pertinente. Acerca de la evolución que ha tenido el

⁶⁷ OIT. Convenios y recomendaciones. [en línea] [citado 26 de febrero del año 2016] Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm> 26 de febrero del año 2016

⁶⁸ Ibid

Bloque de Constitucionalidad en Colombia es bueno señalar las sentencias T-409 de 1992 Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero, Fabio Morón Díaz y C- 574-92 MP: Ciro Angarita Barón, en la cual se establecen como los convenios sobre Derecho Internacional Humanitario tienen carácter prevalente sobre la legislación nacional. Con base en la anterior jurisprudencia la Corte Constitucional interpretó en el inciso segundo del Artículo 93 de la Carta magna, la disposición de prevalencia de los tratados o convenios internacionales en el orden jurídico interno, siempre y cuando estas normas hayan sido integradas en la normatividad colombiana a través de la ratificación del Estado, previo análisis de constitucionalidad.

CENCEPTO CONVENCION COLECTIVA TOMADO DE LA Sentencia SU.1185/01
Magistrado Ponente: RODRIGO ESCOBAR GIL

“La convención colectiva es un acuerdo bilateral celebrado entre una o varias asociaciones profesionales de trabajadores y uno o varios patronos para regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, usualmente, buscando mejorar el catálogo de derechos y garantías mínimas que las normas jurídicas le reconocen a todos los trabajadores. De ahí que la convención colectiva tenga un carácter esencialmente normativo, tal como la ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia. Ella contiene una serie de disposiciones instituidas para regular las relaciones de trabajo en la empresa. Así, en la convención colectiva se establecen en forma general y abstracta las estipulaciones que rigen las condiciones de los contratos de trabajo, las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de sus trabajadores, como también, las obligaciones que el patrono en forma común adquiere frente a la generalidad de los trabajadores.”

La Corte en la misma sentencia continúa diciendo:

“La convención colectiva es, entonces, una norma jurídica dictada por la empresa y los trabajadores, a través de un acuerdo de voluntades reglado y de naturaleza formal, que se convierte en fuente autónoma de derecho, dirigida a regular las condiciones individuales de trabajo, con sujeción a los derechos mínimos ciertos e indiscutibles de los trabajadores. De ahí, que la convención colectiva se profiere en ejercicio de una potestad otorgada por la Constitución y la ley a la empresa y los trabajadores, para expedir normas que disciplinan las condiciones del trabajo subordinado (Artículos 53 y 55 de la Constitución, en armonía con, los artículos 13, 14, 15, 467, 468 y 469 del Código Sustantivo del Trabajo)”

Desde el Convenio sobre la negociación colectiva de 1981 de la OIT define la misma se la siguiente manera:

El término “negociación colectiva” comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo; regular las relaciones entre empleadores y trabajadores;⁶⁹ regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores. Los órganos de control de la OIT han interpretado que las cuestiones que pueden ser objeto de la negociación colectiva son el tipo de convenio que se pueda negociar en el futuro los salarios y prestaciones sociales, subsidios, jornada de trabajo, vacaciones, entre otras, por lo tanto, excluir cuestiones particulares relativas a las condiciones de empleo del

⁶⁹OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO. Promoción de la negociación colectiva Convenio núm. 154 [en línea] {citado 13 de septiembre de 2016} Disponible en: http://www.trabajosantiago.gob.ar/ftp_upload/Convenio%20OIT%20154.pdf

alcance de la negociación colectiva es incompatible con el derecho de negociación colectiva. Las únicas restricciones aceptables podrían ser la prohibición de aquellas cláusulas susceptibles de socavar las libertades públicas (como las cláusulas discriminatorias) o que sean contrarias a las normas mínimas de protección establecidas en la legislación y las cuestiones relativas principal o esencialmente a la gestión y la explotación del gobierno y los negocios, incluida la asignación de funciones y los nombramientos.

La corte constitucional define el derecho a la negociación colectiva en relación con el derecho de asociación sindical en la sentencia C-009 de 1994 Magistrado ponente: JORGE LUIS PABON APICELLA de la siguiente manera:

El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad, si se tiene en cuenta, que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono. Se busca cumplir así la finalidad de "lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social".

La libertad de asociación sindical fue abordada por la corte en sentencia T-434/11 Del 23 mayo, Magistrado Ponente: MAURICIO GONZALEZ CUERVO. Desde su faceta positiva de la siguiente forma:

“La Corte ha interpretado este derecho desde su faceta positiva, en el sentido de que la libertad de asociación sindical faculta a los trabajadores para que estructuren organizaciones de diferente orden con el objeto de asumir su defensa frente a los conflictos obrero

patronales, para lo cual la misma Constitución establece un conjunto de garantías, tales como el reconocimiento jurídico por la sola inscripción del acta de constitución, reserva judicial para los casos de cancelación o suspensión, fuero sindical y el sometimiento de su estructura interna y funcionamiento al orden legal y al principio democrático. Conforme con la jurisprudencia constitucional en la materia, la libertad de asociación sindical abarca todas las garantías y derechos que hagan posible el ejercicio efectivo de la actividad sindical⁷⁰”

Respecto a la vulneración del derecho de asociación sindical la Corte Constitucional en la misma sentencia anteriormente citada ha expuesto lo siguiente:

“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 desafiliarse a un sindicato; y, (iii) la autonomía sindical, que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno⁷¹.”

Definición de trabajo aportada por el Código sustantivo del Trabajo en el artículo 5 reza lo siguiente: “El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.”

La misma norma nos aporta en su artículo 22 la definición del contrato de trabajo:

⁷⁰ COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia T-434/11 Del 23 mayo, Magistrado Ponente: MAURICIO GONZALEZ CUERVO

⁷¹ ibid

- “1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.
2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.”

Como parte del entendimiento del desarrollo, no únicamente de los objetivos planteados en este trabajo, sino de lo estudiado para iniciar la práctica jurídico-social se ha realizado atención a usuarios en las instalaciones del Centro de Atención Laboral de Bucaramanga.

7. DESARROLLO PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL

7.1 ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO JURIDICO A USUARIOS DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DE BUCARAMANGA

Para dar cumplimiento al primer objetivo propuesto dentro de la propuesta de práctica jurídico- social, se procede a brindar asesoría y acompañamiento a los trabajadores que se acercan al Centro de Atención Laboral de Bucaramanga, aportando soluciones a las problemáticas en materia de derecho laboral y promoviendo la defensa de sus derechos laborales. Dicha tarea se lleva a cabo de la siguiente manera:

Pasado un mes desde el inicio de la práctica jurídico social se han atendido diecisiete casos y se han realizado dieciocho (19) acciones entre las cuales se encuentran: CINCO liquidaciones de prestaciones sociales, TRES acciones de tutela; SEIS asesorías; TRES derechos de petición; UNA impugnación de tutela; UN recurso reposición y apelación Perdida de Capacidad Laboral PCL.

Grafico 1. Acciones Realizadas Primer Mes de Práctica



Durante el segundo mes de práctica jurídico-social se han atendido diecisiete casos y se han realizado treinta y nueve (39) acciones entre las cuales se encuentran: DIEZ (10) liquidaciones de prestaciones sociales, TRES (3) acciones de tutela; QUINCE (15) asesorías; SEIS (6) derechos de petición; UNA (1) impugnación de tutela; TRES (3) cartas y oficios; UN (1) recurso reposición y apelación dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral- PCL.

Grafico 2. Acciones Realizadas Segundo Mes de Práctica



Cabe resaltar que en vigencia del tercer mes de práctica jurídico-social en el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga atendí un número inferior de casos relacionados con la atención directa de trabajadores, los cuales en su mayoría en materia de derecho individual, en comparación con los dos periodos anteriores debido a se me fue asignada la tarea de revisar las resoluciones administrativas del Ministerio del Trabajo con relación a la tercerización laboral en las empresas productoras de aceite de Palma Africana las cuales se abordaran en un acápite posterior a éste. Por lo tanto en el tercer mes de práctica jurídico-social se realizaron las siguientes acciones: DOS (2) liquidaciones de prestaciones sociales, TRES (3) derechos de petición.

Grafico 3. Acciones Realizadas Tercer Mes de Práctica



Durante el cuarto mes de práctica jurídico-social se han realizado un total de quince (15) acciones entre las cuales se encuentran: TRES liquidaciones de prestaciones sociales, UNA acción de tutela; CINCO asesorías; CUATRO derechos de petición; UNA impugnación de tutela; UN recursos reposición y apelación contra decisión sancionatoria.

Grafico 4. Acciones Realizadas Cuarto Mes de Práctica



TOTAL ACCIONES REALIZADAS DURANTE LA PRÁCTICA JURÍDICO-SOCIAL

Durante el desarrollo de la práctica Jurídico-social se logró atender un total de SETENTA Y TRES (73) usuarios a los cuales se les realizaron SETENTA Y OCHO (78) acciones jurídicas, estuvieron repartidas de la siguiente manera:

Grafico 5. Total Acciones Realizadas Práctica Jurídico-Social



A continuación se presenta un cuadro con el consolidado de acciones realizadas a lo largo de las dieciséis semanas de práctica jurídico-social en el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga:

Tabla 1.Total Acciones Jurídicas Realizadas

TIPO DE ACCIONES	Número
Liquidaciones de prestaciones sociales	23
Derechos de petición	16
Acciones de tutela	7
Impugnaciones a fallos de tutela	3
Asesorías jurídicas	26
Cartas y oficios	3
Recursos de reposición y apelación contra dictámenes de porcentaje de pérdida de capacidad laboral (PCL)	2
Recursos ante decisiones sancionatorias disciplinarias	1
TOTAL ACCIONES REALIZADAS	78

Las acciones jurídicas que realicé desde el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga fueron un reto personal puesto que en ellas tuve que poner en práctica todo lo aprendido durante mi formación como abogado, dichas acciones fueron encaminadas a ser mecanismos para la concreción de derechos de los trabajadores, de forma que se utilizaron de herramientas jurídicas pertinentes, cabe anotar que dichas acciones no las llevé a cabo de forma aislada, sino que por el contrario, dichas acciones obedecieron al estudio del caso que dio como resultado una estrategia jurídica aplicada al caso concreto de cada trabajador que acompañé.

De las acciones que realicé en el centro de atención laboral debo destacar algunas de ellas, como es el caso de las Acciones de Tutela, la cual se constituye como un mecanismo efectivo para protección de los derechos de los trabajadores, aun cuando esta se pueda utilizar de forma excepcional, dicha acción jurídica tuvo especial valor cuando se trató de casos de estabilidad laboral reforzada por estado de debilidad manifiesta por parte de los trabajadores, gracias a dicho mecanismo, se logró el reintegro de dos trabajadores que fueron despedidos sin justa causa y sin observancia del requisito necesario para dar por terminado el contrato de trabajo de las personas a quienes aplica dicha protección especial. Ahora bien, el

otro momento o acción que debo resaltar es la que corresponde a la Asesoría En Materia De Derecho Laboral a los trabajadores que acudieron al CAL, de dicha experiencia puedo concluir que aún existe un gran desconocimiento por parte de los empleados, especialmente de los trabajadores individuales, entendidos estos como los que no hacen parte de una organización sindical, por medio de la asesoría logré instruir a un número considerable de personas acerca de sus derechos, cabe anotar que a todos los trabajadores que acompañé en este proceso les resolví las sus dudas legales.

El Centro de Atención Laboral ha inculcado en mí el sentimiento de defensa de los derechos de los trabajadores, es por esto que no solamente brindé asesorías a los trabajadores que se acercaron a las instalaciones del CAL, sino que además realicé acompañamiento a los mismos, inculcando siempre la defensa de los derechos laborales, y promoviendo el empoderamiento a la llamada parte débil de la relación aboral.

7.2. PARTICIPACIÓN EN ESPACIOS DE FORMACIÓN JURÍDICA RELACIONADOS CON TEMAS DEL DERECHO LABORAL

Como parte del proceso de práctica jurídico social y con miras a participar en los procesos de formación de los trabajadores que asisten al Centro de Atención Laboral de Bucaramanga, fui vinculado a los siguientes procesos formativos:

- En calidad de estudiante se participó en el “DIPLOMADO DE DERECHO LABORAL: HERRAMIENTAS PARA LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA FORMALIZACIÓN LABORAL” dictado en las instalaciones de la Universidad Industrial de Santander, patrocinado por la Organización Internacional del Trabajo, la AFL-CIO y la Corporación Justicia y libertad.

- Participación como colaborador y asistente en el FORO DE TERCERIZACIÓN LABORAL realizado en el municipio de San Alberto- Cesar. Llevado a cabo los días del 4 al 6 de junio del año 2016
- Se recibe capacitación por parte de la compañera YULY SANCHEZ acerca del Enfoque Diferencial como una forma de brindar una mejor atención a los trabajadores que solicitan los servicios del Centro de Atención Laboral de Bucaramanga, realizado el día 15 de junio.
- Participación en el “PRIMER FORO EN TERCERIZACIÓN LABORAL” llevado a cabo en el auditorio Camacho Caro de la escuela de estudios industrial es y empresariales de la Universidad industrial de Santander, El día 17 de junio de 2016.

Como parte del proceso de proceso de formación como asesor del centro de atención laboral de Bucaramanga en este mes de prácticas se continúa con el proceso de formación desde distintos espacios:

DIPLOMADO DERECHO LABORAL

Participación en el DIPLOMADO DE DERECHO LABORAL: HERRAMIENTAS PARA LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA FORMALIZACIÓN LABORAL” donde se profundiza en los temas relacionados con la intermediación y tercerización laboral, haciendo énfasis en el estudio de las normas que reglan el tema entre ellas el artículo 63 de la ley 1429 del año 2010, el decreto 2025 de 2011 y LEY 1610 DE 2013 “Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral”.

Como parte del diplomado se han realizado distintas exposiciones entre las que se encuentra la explicación del artículo 200 del Código Penal Colombiano de la cual se muestra la siguiente imagen:

Figura 2. Exposición Artículo 200 Código Penal Colombiano.



REALIZACIÓN PAUTA PARA EMISORA RADIAL

Respondí a una serie de preguntas a casos hipotéticos pero basados en los conocidos por el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga, con la intención de aclarar dudas relacionadas con el tema de acoso laboral y negociación colectiva, específicamente la tarea consistió en resolver tres dudas acerca del primero de los temas y cinco acerca del segundo.

REVISIÓN DE TEMAS CONTENIDOS EN EL MANUAL DE DERECHOS LABORALES.

Realicé una revisión de los temas relacionados con el “Manual de Derechos Laborales” de la escuela nacional sindical el cual se encuentra dividido en seis tomos de la siguiente forma:

1. Sobre prestaciones sociales y obligaciones económicas del empleador.
2. Sobre el acoso laboral.
3. Derechos derivados de la seguridad social.
4. Estabilidad laboral reforzada.
5. Debido proceso en las relaciones laborales.
6. El derecho a la libertad sindical en Colombia.

Debido al cumplimiento de los objetivos específicos descritos en el presente trabajo se ha hecho un énfasis en el tema número seis llamado “El derecho a la libertad sindical en Colombia” el cual se relaciona directamente con el tema descrito en el marco de la práctica jurídico-social, se hará una breve descripción de los temas abordados en dicho tomo:

- ¿qué son los derechos sindicales para la organización internacional del trabajo (OIT)?
- Ahora veamos qué es la internacionalización y constitucionalización del derecho a la libertad sindical en Colombia
- Derechos sindicales y libertades públicas
- El derecho de asociación
- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
- DERECHO A LA HUELGA
- INTERMEDIACIÓN O TERCERIZACIÓN LABORAL ILEGAL

Figura 3. El derecho a la libertad sindical en Colombia.



También en cumplimiento de los objetivos específicos y en apoyo al tema anteriormente descrito se prepara el tema número seis llamado “Estabilidad Laboral Reforzada” el cual se relaciona con el tema descrito en el marco de la práctica jurídico-social, se hará una breve descripción de los temas abordados en dicho tomo:

- El Fuero sindical.
- Fuero reforzado de maternidad.
- Fuero por discapacidad.

Figura 4. Estabilidad laboral reforzada.



Con la intención de promover la defensa de los derechos laborales se preparan y ejecutan jornadas de formación que para este mes de práctica jurídico- social en el Centro de Atención Laboral se dividen en dos, las cuales son acompañamiento- formación y escuelas de formación:

EJEMPLO DE ESCUELA DE FORMACIÓN MUNICIPIO DE BARRANCAS – GUAJIRA

Como ejemplo de las escuelas de formación sindical dictadas desde el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga se tomará la dictada el día 12 de julio del año 2016 donde se viajó como parte de un equipo de trabajo con dos compañeras del CAL al municipio de Barrancas departamento de la Guajira a dictar la escuela de formación relacionada con el tomo seis del Manual de Derechos Laborales de la Escuela Nacional Sindical. La formación es dictada a los trabajadores afiliados a los sindicatos SINTRACHANEME, SINTRAMASA y SINTRACARBON de las empresas de sector carbón ubicadas en dicho departamento.

Dicha jornada transcurrió de la siguiente manera:

- Presentación del equipo de trabajo.
- Presentación del proyecto CAL.
- Exposición de la totalidad de los temas relacionados con el tomo seis llamado “El derecho a la libertad sindical en Colombia” del Manual de derechos Laborales los cuales ya fueron reseñados acá con antelación.
- Finalmente se recuerda a los trabajadores asistentes, los servicios prestados por el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga.

Con dicha visita se llegó a 3 sindicatos SINTRACHANEME, SINTRAMASA y SINTRACARBON; y a un total de 21 trabajadores a los cuales se les resolvieron de forma didáctica y oportuna sus dudas en materia de derecho laboral colectivo.

Figura 5. Escuela de formación municipio de Barrancas – Guajira

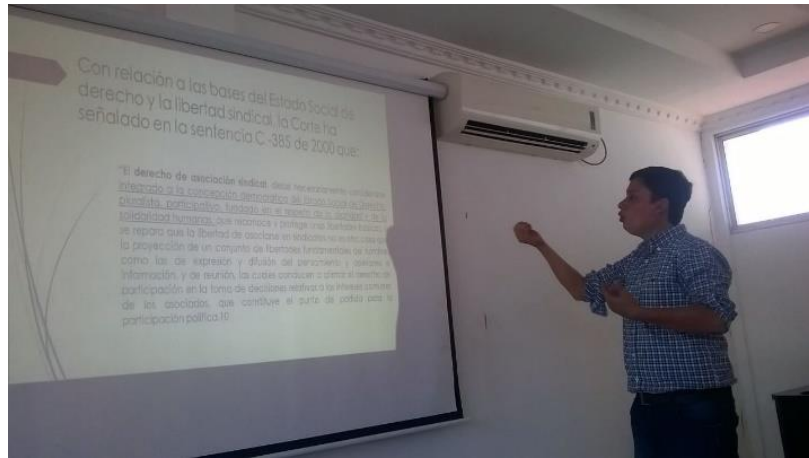


Figura 6. Escuela de formación municipio de Barrancas – Guajira



7.2.1 Consolidado Objetivo De Formación En Matería De Derecho Laboral: La formación consistió en tres momentos:

- Se prepararon los temas por cuenta propia para realizar una posterior exposición sustentada de los mismos.
- Se participó de espacios formativos como el diplomado, foros en aras de ampliar los conocimientos principalmente sobre los temas específicos de las formas ilegales de vinculación laboral como es el caso de la intermediación laboral ilegal.

- Con relación a las jornadas formativas principalmente con las relacionadas con las escuelas de formación, en total se realizaron cuatro sesiones, las cuales consistieron en los temas de estabilidad laboral reforzada por fuero sindical, por discapacidad y por maternidad.

ESCUELAS SINDICALES REALIZADAS:

- BARRANCAS-GUAJIRA: MODULO “EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL EN COLOMBIA”
Fecha: 12 de julio del año 2016
Organizaciones sindicales: SINRACHANEME, SINTRAMASA y SINTRACARBON
Número de trabajadores: 21
- SABANA DE TORRES-SANTANDER: MODULO “ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA”
Fecha: 22 de agosto del año 2016
Organización sindical: SINTRAPROACEITES
Número de trabajadores: 12
- SABANA DE TORRES-SANTANDER: MODULO “EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL EN COLOMBIA”
Fecha: 25 de septiembre del año 2016
Organización sindical: SINTRAPROACEITES
Número de trabajadores: 12
- BUCARAMANGA CTC: MODULO “ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA”
Fecha: 30 de septiembre del año 2016
Organización sindical: CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA-CTC
Número de trabajadores: 15

Ahora bien, como concreción del tema de profundización propuesto en la presente práctica jurídico social se procede a caracterizar las etapas de la negociación colectiva.

8. PRODUCTOS DE LA PRÁCTICA

En cumplimiento el tercer objetivo específico de la presente práctica jurídica social, se realizará un breve esbozo de las etapas de la negociación colectiva, la tercerización laboral; se hará una descripción del acompañamiento realizado a los trabajadores de la electricidad y finalmente se presenta un aporte a una posible solución del problema abordado a lo largo de este trabajo.

8.1 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

8.1.1 Etapas de la Negociación Colectiva. Se ha establecido por parte de la legislación colombiana un conjunto de etapas para llevar a cabo una negociación colectiva que se podrá aplicar tanto a convenciones colectivas como a pactos colectivos.

8.1.2 Etapa de Arreglo Directo. Según el artículo 434 del Código Sustantivo del trabajo, las conversaciones en esta etapa tienen una duración de veinte (20) días calendario, los cuales se pueden prorrogar de común acuerdo por otros veinte (20) días calendario, ahora, para el dar inicio a la etapa de arreglo directo el sindicato debe tener en cuenta lo siguiente:

- Denunciar la convención colectiva dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento, esto cuando no se va a firmar por primera vez porque en ese caso este requisito no es necesario.
- Aprobar y presentar el pliego de peticiones dentro de los dos meses siguientes a la aprobación.⁷²

⁷² CST ART. 432

- Elegir una comisión negociadora, cabe aclarar que los trabajadores deben ser mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa en servicio por más de seis meses, o en caso de ser menor el tiempo de funcionamiento de la empresa será por el tiempo que esta hubiere funcionada hasta el momento, esto para negociaciones de sindicatos de empresa, porque para los demás casos los trabajadores deberán ser del gremio, industria o de la rama de actividad económica según el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Todos los trámites deberán ser aprobados por la asamblea general del sindicato, o la asamblea de trabajadores de empresa que se encuentren afiliados a un sindicato sea de industria o de gremio, cuando los trabajadores conformen la mayoría dentro de dicha empresa.
- Según el artículo 433 del Código sustantivo del Trabajo el empleador se encuentra en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a la presentación de pliego de peticiones con la intención de iniciar las conversaciones. Las conversaciones deben iniciar dentro de los cinco días hábiles a partir de la presentación del pliego, en caso de negación o elución de dicha responsabilidad el empleador podrá ser multado con cinco o diez veces el salario mínimo mensual por cada día de mora.
- Cabe aclarar que el nombramiento de los negociadores patronales no se encuentra sujeto a formalidad alguna. Para acreditar a los negociadores el empleador o su representante debe enviar carta dirigida a los negociadores de la organización sindical.

8.1.3 La Huelga y el Tribunal de Arbitramento. En virtud del artículo 436 del Código Sustantivo del Trabajo Cuando las partes no lleguen a un acuerdo dentro de la etapa de arreglo directo, esto se hará constar en acta final suscrita por las partes, la cual deberá entregarse al siguiente día al Ministerio del Trabajo, de esta

forma los trabajadores tendrán dos alternativas para solucionar el impase, una de ellas será la declaratoria de huelga y la otra someter a que sus diferencias sean sometidas por un tribunal de arbitramento.

HUELGA

La huelga al igual que la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los siguientes diez días hábiles a la terminación del arreglo directo, esto se hará mediante votación secreta, personal e indelegable, decisión que se adoptará por mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa para el caso de sindicatos minoritarios, o por asamblea general de trabajadores afiliados al sindicato o sindicatos según sea el caso, que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores. En dicha asamblea se nombrarán a los trabajadores que representarán a los trabajadores de ese momento en adelante.

Según el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo si los afiliados al sindicato o sindicatos mayoritarios o los demás trabajadores de la empresa, laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista en este artículo y, el resultado final de ésta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas.

Existen casos especiales como el señalado en el artículo 56 de la Constitución Política que garantiza el derecho a la huelga salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador, cabe aclarar que sobre el tema que la OIT ha advertido que la huelga solo podrá restringirse cuando se trate de servicios esenciales, esto es, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.⁷³

⁷³ La libertad sindical OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT Quinta edición (revisada

Del artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo se puede colegir lo siguiente: En caso de que la decisión de ir a huelga sea adoptada por los trabajadores, la misma solo podrá efectuarse transcurridos dos días hábiles a su declaración y no más de diez días después, si las partes así lo convienen podrán seguir negociando durante el transcurso de la huelga, además, la mayoría de los trabajadores de la empresa, o asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen a más de la mitad de aquellos trabajadores, podrán tomar la decisión de someter la diferencia a un Tribunal de Arbitramento.

TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO.

El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo dice lo siguiente:

“1. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

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

Dicho tribunal se encontrará conformado por tres miembros designados de la siguiente manera: uno por parte de la empresa, otro por parte del sindicato o sindicatos a que se encuentren a filiados más de la mitad de los trabajadores o a falta de estos entonces por parte de los trabajadores reunidos en asamblea

general, finalmente el tercer arbitro deberá ser elegido de mutuo acuerdo entre los dos árbitros ya nombrados, pero si en cuarenta y ocho horas no existe un acuerdo acerca de quién será el tercer arbitro entonces en virtud del artículo 453 del Código Sustantivo del Trabajo, dicho arbitro será designado por el Ministerio del Trabajo de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los árbitros deberán proferir un laudo dentro del término de diez días, que se cuentan desde la integración del tribunal, aunque las partes podrían ampliar el plazo.⁷⁴ Emitido el laudo arbitral este tiene los mismos efectos de una convención colectiva y su vigencia no puede exceder de dos años.⁷⁵

8.1.4 Negociaciones por Rama O Sector de la Economía. En nuestro ordenamiento jurídico no existe prohibición para llevar a cabo negociaciones en niveles diferentes a los de la empresa, pero de alguna manera los sindicatos de industrias se ven obligados a actuar como sindicatos de empresa, lo que impide la negociación sectorial como una forma de ejercicio de la libertad sindical, aun así existen experiencias de negociaciones que sobrepasan el marco de una empresa, como los siguientes:

Acuerdo marco sectorial entre Sintraelecol y el Ministerio de Minas y Energía que compromete a la mayoría de las empresas del sector eléctrico.

Convención colectiva unificada para más de 16.000 trabajadores de más de 300 fincas entre Sintrainagro, Augura y los empresarios bananeros en el sector de la agroindustria del banano en Urabá.

En el sector de la salud, Anthoc ha logrado algunos acuerdos que incluyen los hospitales de nivel departamental.

⁷⁴ CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO artículo 459

⁷⁵ CST, art 461.

FECODE negociaba con el Ministerio de Educación acuerdos para la mayoría de los maestros a nivel de educación primaria del sector público, los que se consignan en el Estatuto Docente.⁷⁶

Es necesario que en la realidad jurídica Colombia existen fenómenos laborales que en los últimos años han causado cambios y aclaraciones en materia de normatividad laboral, por tanto se procede a desarrollar uno de esos temas, la tercerización laboral.

8.2 TERCERIZACION LABORAL

8.2.1 Revisión de Resoluciones Ministerio del Trabajo Intermediación Laboral. Con relación al tema de intermediación y tercerización laboral ilegal se lleva a cabo una revisiones de resoluciones administrativas derivadas de procesos de investigación con relación a la aplicación principalmente del artículo 63 de la ley 1429 de 2010 y el decreto 2025 del 2011.

La actividad consiste en identificar los ítems más importantes de las resoluciones administrativas, para lo cual el CAL me suministra un formato, como un primer paso para un estudio posterior que se realizará en el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga. Cabe aclarar que este no pretende ser un estudio concluyente sino un aporte para una eventual investigación posterior por parte del CAL.

Para realizar el procedimiento se tomaron resoluciones administrativas sancionatorias y respuestas recursos de reposición y apelación que estudian casos de empresas del sector de palma de aceite del magdalena medio.

Para este periodo de práctica se tomaran como muestra de estudio cinco resoluciones las cuales son:

⁷⁶ VÁSQUEZ FERNANDEZ, Héctor y BAENA, Mario. ESTRATEGIAS SINDICALES, fortalecimiento de la capacidad de negociación de los sindicatos. 2009. P 36.

- Resolución administrativa, Ministerio del Trabajo, Dirección territorial Santander, Número 000121 de fecha 16 de febrero del año 2015.
- Resolución administrativa, Ministerio del Trabajo, Dirección territorial Santander, Número 001082 de fecha 08 de octubre del año 2012.
- Resolución administrativa, Ministerio del Trabajo, Dirección territorial Santander, Número 001087 de fecha 11 de octubre del año 2012.
- Resolución administrativa, Ministerio del Trabajo, Dirección territorial Santander, Número 001102 de fecha 16 de octubre del año 2012.
- Resolución administrativa, Ministerio del Trabajo, Dirección territorial Santander, Número 001511 de fecha 18 de diciembre de 2012.
- Resolución administrativa, Ministerio del Trabajo, Dirección territorial Santander, Número 000256 de fecha 12 de Abril del año 2012.
- Resolución administrativa, Ministerio del Trabajo, Dirección territorial Santander, Número 001041 de fecha 25 de Septiembre del año 2012.
- Resolución administrativa, Ministerio del Trabajo, Dirección territorial Santander, Número 001085 de fecha 11 de Octubre del año 2012.
- Resolución administrativa, Ministerio del Trabajo, Dirección territorial Santander, Número 001470 de fecha 13 de Diciembre del año 2012.
- Resolución administrativa, Ministerio del Trabajo, Dirección territorial Santander, Número 000024 de fecha 27 de Enero del año 2012.
- Resolución administrativa, Ministerio del Trabajo, Dirección territorial Santander, Número 000344 de fecha 30 de abril del año 2012.
- Resolución administrativa, Ministerio del Trabajo, Dirección territorial Santander, Número 1512 de fecha 30 de agosto del año 2012
- Resolución administrativa, Ministerio del Trabajo, Dirección territorial Santander, Número 000085 de fecha 23 de abril del año 2014.
- Resolución administrativa 889 por la cual se archiva investigación administrativa, de fecha 21 de noviembre del año 2014.

Con motivo de la revisión de las decisiones adoptadas por el ministerio del trabajo con relación a la tercerización laboral se procede a realizar la siguiente información general de los casos producidos en el sector de magdalena medio de los departamentos de Santander y el sur del Cesar

8.2.2 Tercerización Laboral Ilegal por Medio de Cooperativas de Trabajo Asociado en el Sector de Producción de Aceite de Palma Africana. Se hará estudio análisis breve sobre los contratos de prestación de servicios firmados entre los distintos tipos de empresas de actividad agroindustrial, y las cooperativas de trabajo asociado (CTA) que envían trabajadores en misión en virtud del contrato anteriormente nombrado, para el caso concreto se toman empresas extractoras de aceite de palma africana, debido a que gran parte de la producción de dicho aceite se encuentra el sector del magdalena medio, entre los departamentos de Santander y Cesar.

Se tomará como guía el artículo 63 de la ley 1429 de 2010 por medio del cual el ministerio de trabajo ha emitido un número considerable de resoluciones donde sanciona a las empresas Cooperativas de Trabajo Asociado, teniendo como ejes principales, la ejecución de actividades misionales y permanentes, la afectación de derechos constitucionales, legales y prestacionales, por supuesto no solamente teniendo como herramienta jurídica el artículo anteriormente mencionado sino también al decreto que reglamentó la prohibición de la intermediación laboral ilegal por parte de este tipo de empresas.

Cabe resaltar que el decreto 2025 del año 2011 no es el primer instrumento normativo que prohíbe la intermediación laboral por medio de Empresas Cooperativas de Trabajo asociado, ni mucho menos lo es la ley 1429 de 2010 sino que por el contrario la regulación data desde el decreto 4588 del 2006 y la ley 1233 del 2008 donde se tipifica la conducta, por lo cual el decreto 2025 de 2011 se profiere con la intención de dar cumplimiento a la normatividad preexistente.

También se debe resaltar, que las sanciones interpuestas por medio de la normatividad tiene asidero en el principio proteccionista del trabajador de primacía de la realidad sobre las formalidades del artículo 53 constitucional por lo que si bien, el inspector de trabajo no se encuentra facultado por la ley para declarar derechos no pudiendo así la existencia de contratos realidad, este si puede advertir la configuración de este tipo de contratos.

Con relación al que podría decirse es el eje central de la normatividad actual que es la preposición “actividades misionales y permanentes” el artículo 1 del decreto 2025 del 2011 en el párrafo tercero ha dicho que *“Para los mismos efectos, se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa.”*

Entendiendo que cuando el decreto se refiere a la “empresa” se trata de aquella que se beneficia del servicio prestado para el caso concreto por los trabajadores asociados en las CTA, por tanto todos y cada uno de los trabajos, acciones y funciones que se realicen con la intención de lograr el fin que persigue la misma, son catalogadas como actividades misionales, entonces tenemos que para el sector de la palma donde la mayoría de las empresas incorporan en su objeto social la siembra de palma oleaginosas y su comercialización nos encontraríamos frente a un número considerable de actividades que se deben practicar desde el inicio de la siembra de la palma hasta su comercialización las cuales se entienden como misionales en la medida en que son parte de la esencia de la actividad económica descrita por la empresa. Claro está que también se podrían encontrar actividades que no encajen con la descripción de misional las cuales serían actividades transitorias, accidentales, u ocasionales.

Para que se determine por parte del ministerio del trabajo el artículo 3 del decreto 2025⁷⁷ ha dado diez requisitos de los cuales solo con demostrar uno se estaría probando dicha intermediación ilegal, para este breve estudio analizaremos solo uno de ellos el cual se encuentra en el literal c que dice lo siguiente:

“c) La cooperativa o precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten.”

Cuando se enuncia “medios de producción” no deben entenderse únicamente como herramientas o maquinaria, sino también las locaciones donde se presta el servicio por parte de los trabajadores, y para el caso de la agroindustria, definitivamente la tierra constituye muy seguramente el medio de producción más importante de la cadena, es por eso que cuando las CTA’S que prestan sus servicios de siembre, corte, recolección y tareas afines en los predios cuya titularidad se encuentra en la empresa contratista en definitiva se encuentran en violación del derecho 2025 del 2011⁷⁸, aun cuando la tierra haya sido entregada en calidad de comodato o arrendamiento, puesto que entonces implicaría que la CTA no posee la autonomía administrativa ni financiera para asumir los procesos que debería ejecutar sin intervención reiterada de la empresa beneficiaria.

Cabe aclarar que en nuestro ordenamiento jurídico no existe la prohibición de tercerización de procesos o subprocesos por parte de las empresas especializadas pero debe tenerse en cuenta lo estipulado en el artículo 34 del Código sustantivo del trabajo que dice que esta actividad se puede ejercer “asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva” lo que implica que la empresa beneficiaria

⁷⁷ MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. (junio 8). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010

⁷⁸ PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, DECRETO 002025 DE 2011. (Junio 8). por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010

no debe interrumpir ni inmiscuirse en los asuntos atinentes únicamente a la empresa contratista.

Ahora bien, hay un tipo de empresas que pueden enviar trabajadores en misión y de hecho pueden realizar actividades misionales y permanentes dentro de las empresas beneficiarias, esas empresas son las Empresas de Servicios Temporales que en virtud del artículo 71 de la Ley 50 de 1990⁷⁹ son solo esas empresas de servicios temporales (EST) las que se encuentran habilitadas para hacer el envío de trabajadores en misión pero esto se puede hacer siempre y cuando se cumplan con los requisitos que la misma ley exige las cuales según el artículo 77 son:

“Artículo 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.”

Este artículo en consonancia con el 63 de la ley 1429 del año 2010 restringe la prestación de este tipo de servicio por parte de cualquier otro tipo de sociedades y no únicamente de cooperativas de trabajo asociado al decir:

⁷⁹ CONGRESO DE COLOMBIA, LEY 50 DE 1990 (diciembre 28) por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. [en línea] [citado 15 de septiembre de 2016] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>

“El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral **o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.**” (Negrita fuera de texto)⁸⁰

De lo anterior debe entenderse que son las empresas de servicios temporales las únicas sociedades habilitadas por la ley para realizar intermediación laboral, prestar el servicio (entiéndase la práctica de actividades misionales y permanentes) por medio de otro tipo de compañías incluso si no son Cooperativas de Trabajo Asociado, implicaría una violación a la ley.

Este breve análisis fue llevado a la práctica mediante el acompañamiento al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia.

8.3 ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO Y FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD.

Como parte del desarrollo de la práctica jurídico- social se me asignó la tarea de acompañar al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia- SINTRAELECOL subdirectiva Bucaramanga, cabe resaltar que este es un sindicato de industria, que propende por la defensa de los derechos, principalmente de sus afiliados, sus familias, la población menos favorecida y la continuidad de las empresas, además se encuentra enfocada en la integración con

⁸⁰ EL CONGRESO DE COLOMBIA LEY 1429 DE 2010 (diciembre 29). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
<http://www.supersociedades.gov.co/Web/Leyes/LEY%201429%20DE%202010.html>

otras organizaciones sindicales con la intención de influir en la transformación política, económica y social del país.⁸¹

SINTRAELECOL-BUCARAMANGA se encuentra siguiendo una estrategia jurídica con la intención de formalizar a los trabajadores que prestan servicios a la ESSA S.A. E.S.P por medio de empresas contratistas. Dicho proceso de formalización tiene como base normativa el artículo 63 de la ley 1429 del año 2010, además existe la posibilidad de que se adelante un proceso de negociación colectiva que esté relacionado con dicho tema.

Se realizó reunión con representantes de la organización sindical con la intención de iniciar acompañamiento del Centro de Atención Laboral de Bucaramanga, debido a lo anterior se realizó un plan de trabajo que incluyó visitas a los municipios de Cimitarra, Girón y San Alberto (cesar) en compañía de un representante del Sindicato de trabajadores de la energía de Colombia, SINTRAELECOL, como una forma de acompañamiento a su proceso de formalización laboral. En dichas jornadas de formación se abordaron de la siguiente:

- Exposición de derechos legales, constitucionales y prestacionales a los que tienen derecho todos los trabajadores.
- Explicación sobre el origen de las normas relacionadas con la formalización en el empleo y la forma en que ellas aplican al caso concreto de los trabajadores de la electricidad que no se encuentran vinculados directamente con la ESSA S.A. E.S.P. sino que prestan sus servicios por medio de empresas intermediarias.

⁸¹SINTRAELECOL. Quienes somos [en línea] [citado 23 de septiembre de 2016] Disponible en: <http://www.sintraelecol.org/index.php/2015-06-10-17-02-46>

- Presentación del proyecto CAL explicando los servicios prestados por éste y se invita a los trabajadores a que se comuniquen con el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga cuando se les presenten posibles vulneraciones de sus derechos laborales o necesiten asesoría con relación a los mismos.

En la siguiente fotografía se muestran los trabajadores de la electricidad recibiendo formación por parte del representante del sindicato:

Figura 7. Visita municipio de Cimitarra - Santander



8.3.1 Recolección de Elementos Probatorios Tercerización Laboral Ilegal.

Con la intención realizar posibles ampliaciones a la querella administrativa interpuesta por SINTRAELECOL en contra de la ESSA S.A. E.S.P, por intermediación laboral ilegal, durante el proceso de acompañamiento con los trabajadores en las regiones, se señalan elementos probatorios necesarios para demostrar la tercerización laboral ilegal haciendo énfasis en los siguientes:

- Uso por parte de los trabajadores tercerizados de herramientas de propiedad de la empresa beneficiaria.
- Continuidad de la prestación de los servicios por parte de los trabajadores a la empresa beneficiaria a través de varios años independientemente de la empresa con la cual firman el contrato de trabajo.
- Subordinación laboral por parte de la empresa beneficiaria hacia los trabajadores de las empresas contratistas.
- Violaciones de derechos legales, constitucionales y prestacionales.

8.3.2 Propuesta punto para Negociación Colectiva de Trabajo. Teniendo en cuenta lo estudiado con anterioridad con relación al derecho a la negociación colectiva, como resultado del acompañamiento al Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia- SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA BUCARAMANGA, y como resultado del planteamiento de una estrategia jurídica integral se procede a realizar la propuesta de petición para adjuntar a un posible pliego de peticiones.

Actualmente SINTRAELECOL Subdirectiva Bucaramanga, ha firmado un acuerdo convencional con la EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTENDER S.A. E.S.P. dicho acuerdo tiene una vigencia de cuatro años contados a partir del 01 de noviembre del año 2003 y se plasmó de la siguiente manera:

“ARTICULO 71. VIGENCIA

La vigencia de la convención colectiva de trabajo será de cuatro (4) años contados a partir del 1 de noviembre del 2003
...

En caso de no ser denunciada la convención entonces la misma se prorrogará automáticamente por seis meses, como afirma el artículo 71 de la convención colectiva:

“ARTICULO 73. DENUNCIA:

Si ninguna de las partes contratantes de la presente Convención la denunciare por escrito dentro de los treinta (30) días inmediatamente anterior al primero (01) de octubre de 2007, se entenderá prorrogada por periodos de seis (6) meses, contados a partir de la terminación de su vigencia.

En testimonio de lo anterior se extiende y firma por los que en ella intervinieron, en Bucaramanga a los 9 días del mes de junio de 2003”

Entendiéndose como se dijo anteriormente que para iniciar el proceso de negociación colectiva debe ser promovido por la organización sindical por medio de la denuncia de la convención colectiva.

Por lo anterior se procede a realizar la propuesta de negociación colectiva.

Con relación a quienes aplica lo dispuesto en la convención colectiva de trabajo, podemos referirnos al artículo tercero de dicho acuerdo que dice que por regla general la convención aplica a todos los trabajadores de la empresa afiliados a la organización sindical suscribiente diciendo lo siguiente:

“ARTICULO 3. CAMPO DE APLICACIÓN

Esta convención, se aplicará en forma integral a los trabajadores de la Empresa afiliados a SINTRAELECOL y de conformidad con lo establecido en el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, con excepción del 1. 2. 3. nivel administrativo, a quienes no se aplican la presente convención, ya que a la fecha de la firma de la presente convención habían sido excluidos.

PARAGRAFO: A los trabajadores que ingresen en la fecha posterior al 22 de mayo de 2003 no se les aplicará la convención en lo que respecta a los siguientes artículos: 12, 20, 22, 23, 33, 34, 35, 36, 37, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 54, 55, 58, 67, 68, 69, 70.

Este párrafo tiene una vigencia de 5 años contados a partir del 22 de mayo de 2003.”

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que por regla general la totalidad de los trabajadores contratados por la ESSA S.A. E.S.P. son vinculados por medio de contrato de trabajo a término indefinido en virtud de su artículo 4 que dice lo siguiente:

“ARTICULO 4. VINCULO LABORAL

Se entenderá que todos los contratos de trabajo suscritos por la Empresa con sus trabajadores, serán celebrados a término indefinido y se regirán por las disposiciones legales que regulan los contratos de trabajo y la convención colectiva de trabajo. No obstante lo anterior, la Empresa podrá celebrar contratos de trabajo que no tengan el carácter de indefinido, cuando se trate de la realización de una obra o labor determinada o la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio, casos en los cuales podrán celebrarse por tiempo que dure la obra o trabajo.”

PROPUESTA:

FORMALIZACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES

Esta solicitud tiene como intención dar cumplimiento a los preceptos legales que contemplan que los trabajadores que realicen actividades misionales y permanentes en una organización no deben encontrarse vinculados a esta por medio de empresas que disfracen una verdadera relación laboral con el beneficiario de la prestación del servicio es por ello que los trabajadores que prestan servicios la EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER ESSA S.A. E.S.P. deben ser contratados de forma directa, con la intención de dar

cumplimiento a la normatividad actual acerca de la formalización en el empleo y teniendo en cuenta lo preceptuado en la Constitución Política de Colombia haciendo énfasis en el trabajo como valor constitucional , el derecho a la asociación sindical como garantía para ejercitar el derecho a la negociación colectiva y como expresión del principio de la realidad sobre las formas y teniendo en cuenta la normatividad suprallegal que para el caso concreto, se trata de los convenios en materia de derecho laboral de La Organización Internacional del Trabajo, como expresión del bloque de constitucionalidad el cual integra dichas normas a nuestro ordenamiento jurídico además la obligación del Estado Colombiano de promoción de la concertación y demás medio para la solución pacífica de conflictos colectivos de trabajo, en fin esencial del Estado de facilitar la participación en las decisiones que afecten a los trabajadores en la vida económica, política y administrativa de país y las normas encontradas en el Código Sustantivo del trabajo en sus artículos 12, 353, 354, 373, 374, 375, 406 y derechos concedidos en virtud del ACUERDO MARCO SECTORIAL firmado entre SINTRAELECOL y el Ministerio de Minas y Energía y vincula legalmente a la mayoría de las empresas del sector eléctrico en Colombia incluida la ESSA S.A. E.S.P.

PETICIONES:

CLÁUSULA_____ : La EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER ESSA E.S.A. E.S.P. vinculará por medio de contrato de trabajo directo y a término indefinido a todos aquellos trabajadores tercerizados o intermediados que han venido prestando sus servicios de forma continuada a la ESSA S.A. E.S.P por medio de empresas contratistas que prestan sus servicios en los macroprocesos de GENERACION, TRANSMISIÓN, DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN para la ESSA S.A. E.S.P.

CLÁUSULA_____ : Los trabajadores los trabajadores que sean contratados en virtud de la cláusula anterior gozaran de los mismos beneficios laborales, prestacionales y convencionales estipulados para los trabajadores vinculados regularmente por a la empresa ESSA. S.A. E.S.P.

CLÁUSULA_____ : La empresa ESSA. S.A E.S.P capacitará a los trabajadores formalizados con la intención de formarlos para prestar correctamente el servicio. Dicha formación no tendrá ningún costo económico para el trabajador.

CLÁUSULA_____ : Los trabajadores contratados en virtud de este acuerdo gozaran de una vocación de permanencia la cual consistirá en dos aspectos: el primero que dichos trabajadores no podrán ser despedidos sin justa causa por el empleador en un término de cinco años contados a partir de su contratación directa, y el segundo, que los trabajadores gozarán de exclusión del periodo de prueba.

9. CONCLUSIONES

- Por medio de la práctica jurídico-social en el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga se brindó asesoría y acompañamiento a los usuarios que lo requirieron, aportando soluciones a las problemáticas en materia laboral y promoviendo la defensa de los derechos laborales. Dicho logro se obtuvo gracias a lo siguiente:

Se realizaron acciones jurídicas como Acciones de Tutela, Impugnaciones de fallos de Tutela, liquidaciones de prestaciones sociales, recursos de reposición y apelación de dictámenes de pérdida de capacidad laboral entre otros.

Además se realizaron asesorías en materia de derecho laboral con la intención de promover el empoderamiento por parte de los trabajadores con relación a sus derechos laborales.

Las acciones jurídicas que realicé en el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga constituyeron un reto personal puesto que en ellas tuve que poner en práctica todo lo aprendido durante mi formación como abogado, dichas acciones fueron encaminadas a ser mecanismos para la concreción de derechos de los trabajadores, de forma que se utilizaron de herramientas jurídicas pertinentes, cabe anotar que dichas acciones no las llevé a cabo de forma aislada, sino que por el contrario, dichas acciones obedecieron al estudio del caso que dio como resultado una estrategia jurídica aplicada al caso concreto de cada trabajador que acompañé.

De las acciones que realicé en el centro de atención laboral debo destacar algunas de ellas, como es el caso de las Acciones de Tutela, la cual se constituye como un mecanismo efectivo para protección de los derechos de los trabajadores,

aun cuando esta se pueda utilizar de forma excepcional, dicha acción jurídica tuvo especial valor cuando se trató de casos de estabilidad laboral reforzada por estado de debilidad manifiesta por parte de los trabajadores, gracias a dicho mecanismo, se logró el reintegro de dos trabajadores que fueron despedidos sin justa causa y sin observancia del requisito necesario para dar por terminado el contrato de trabajo de las personas a quienes aplica dicha protección especial. Ahora bien, el otro momento o acción que debo resaltar es la que corresponde a la Asesoría En Materia De Derecho Laboral a los trabajadores que acudieron al CAL, de dicha experiencia puedo concluir que aún existe un gran desconocimiento por parte de los empleados, especialmente de los trabajadores individuales, entendidos estos como los que no hacen parte de una organización sindical, por medio de la asesoría logré instruir a un número considerable de personas acerca de sus derechos, cabe anotar que a todos los trabajadores que acompañé en este proceso les resolví sus dudas legales.

El Centro de Atención Laboral ha inculcado en mí el sentimiento de defensa de los derechos de los trabajadores, es por esto que no solamente brindé asesorías a los trabajadores que se acercaron a las instalaciones del CAL, sino que además realicé acompañamiento a los mismos, inculcando siempre la defensa de los derechos laborales, y promoviendo el empoderamiento a la llamada parte débil de la relación laboral.

Se participó de espacios formáticos acerca de derecho laboral los cuales fueron dirigidos, organizados y planteados por el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga, dicha tarea se realizó por medio de talleres llamados Escuelas los cuales fueron dictados a las organizaciones sindicales adscritas al CAL unos de los espacios de formación fueron los siguientes:

Espacios de formación propia como la participación en foros o en el diplomado de derecho laboral: HERRAMIENTAS PARA LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA FORMALIZACIÓN LABORAL.

Además se realizaron Escuelas de formación sindical las cuales abordaron los temas de Estabilidad laboral Reforzada y el derecho a la Libertad Sindical.

Con las escuelas de formación sindical tuve la oportunidad de compartir con trabajadores de distintas partes del país y distintos sectores de la economía colombiana, lo que implicó un aporte enriquecedor dentro de mi formación jurídica, política y social, puesto que el acercamiento con los trabajadores me permitió entender un poco más la realidad que se vive el grueso de la población del país.

Durante el desarrollo de las escuelas de formación me esforcé por que los trabajadores conocieran y se apropiaran de sus derechos labores, como una forma de empoderamiento, para lo cual hice énfasis en la existencia de un marco jurídico nacional y supranacional que propugna por garantizar un ambiente de armonía social, también hice constante énfasis en que el Estado colombiano se encuentra fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas como reza el artículo primero constitucional.

Como parte de la preparación para dictar las escuelas de formación estudié los temas a tratar utilizando fuentes legales, jurisprudenciales y doctrinales para realizar una explicación amplia de los derechos de los trabajadores.

Finalmente en las escuelas de formación hice énfasis en el módulo llamado “EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL EN COLOMBIA” puesto que este guarda profunda relación con el tema de estudio toda vez que en dicho modulo se desarrolla el derecho a la negociación colectiva.

De lo anterior se puede colegir que se cumplieron con el objetivo de participar en los procesos formativos dirigidos, organizados y planeados por el Cal en temas atinentes al derecho laboral colectivo, debido a que como se dijo anteriormente se realizaron las escuelas de formación en las cuales se desarrollaron charlas y talleres dirigidas a organizaciones sindicales, adscritas al Centro de Atención Laboral de Bucaramanga tomándose como base la normatividad vigente, la doctrina y la jurisprudencia colombiana, fortaleciendo así procesos jurídicos como el del sindicato SINTRAPROACEITES-SABANA DE TORRES quienes se encuentran a portar de inicias un proceso de negociación colectiva.

Con este trabajo se logró realizar un breve estudio acerca del derecho a la negociación colectiva definiendo los pasos del proceso de negociación en Colombia, además de los temas estudiados en el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga se logró identificar un problema de derecho laboral y por medio de una propuesta de título en pliego de peticiones se ha logrado aportar una posible respuesta a la solución de dicho problema.

Con relación al problema de investigación se tiene que la Negociación Colectiva es una de las formas como los trabajadores pueden adquirir derechos y por ende el ejercicio efectivo de dicho derecho podría desembocar en una posible consecución de derechos en materia de solución de formas precarias de contratación laboral en Colombia.

En materia de la defensa de los derechos laborales es claro que existe la exigencia de combinar las distintas herramientas jurídicas que se tiene a la mano al momento de resolver una situación jurídica particular o la intención de solucionar problemas que atañen a una colectividad. Con relación a lo anterior se debe agregar que es completamente necesaria una estrategia jurídica, política y comunicativa, por supuesto se resalta que el ámbito jurídico es, tal vez, el más

importante, porque es de allí donde se encuentran instrumentos que pueden medio de los cuales se pueden exigir prestaciones de obligatorio cumplimiento.

Debido a la precarización en la forma de contratación laboral, Hoy en materia de derecho colectivo en Colombia se hace necesario tomar distintos elementos o abarcar distintos campos jurídicos con la intención de fortalecer estrategias políticas y jurídicas, como es el caso de la relación, dentro de la practica jurídico social se tuvo en cuenta como factor predominante la negociación colectiva, por la necesidad del momento social se hizo necesario tocar el tema de la llamada tercerización laboral o formalización en el empleo.

Queda claro que el derecho a la negociación colectiva se adhiere a nuestro ordenamiento jurídico en virtud del artículo 93 constitucional por el cual se crea el llamado bloque de constitucionalidad, el cual como se sabe, por regla general se encuentra compuesto por la los instrumentos internacionales debidamente ratificados por el Estado colombiano, y por la misma Constitución Política.

Ahora bien, de la práctica jurídico social en el centro de atención laboral se evidencia que para que poder ejercitar el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva es evidentemente necesario que los trabajadores cuenten con una forma de contratación que les permita una estabilidad laboral con vocación de permanencia, de modo que cuenten con una base para negociar garantías laborales con su respectivo empleador.

Las organizaciones sindicales están llamadas a liderar los procesos de formalización laboral puesto como quedó probado es un proceso dispendioso que requiere de una organización de los trabajadores para mantenerse en el camino a la formalización, esto es ahora entendido por muchas organizaciones sindicales, como es el caso de SINTRAELECOL que inició un proceso de formalización laboral.

Recordando el tema de una estrategia jurídico política, dentro de los dos procesos observados dentro de la práctica jurídico social se encuentra que existen unos elementos que podrían entenderse como indispensables a la hora de iniciar este tipo de procesos, entiéndase negociación colectiva, que ya no debe entenderse como una forma de consecución de derechos laborales en el sentido restringido, sino que por el contrario es importante entender estos procesos como una forma hábil de conseguir derechos tan importantes como los que emanan de un contrato de trabajo con el verdadero empleador superando las ambiguas y disfrazadas relaciones laborales.

10. RECOMENDACIONES

Se recomienda recurrir a estrategias que contengan distintos elementos jurídicos, pero también políticos y comunicativos con la intención de obtener resultados favorables con relación a la defensa de los derechos laborales.

Puntualizar acerca de cuáles son las verdaderas necesidades en materia de consecución de derechos laborales por parte de las organizaciones sindicales, con la intención de planear una estrategia adecuada a las necesidades de cada organización, teniendo en cuenta que la negociación colectiva es una forma de obtención de derechos.

Mantener el convenio interinstitucional entre la Universidad Industrial de Santander y el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga, para que más estudiantes de la Escuela de Derecho y Ciencia Política puedan participar de la tarea que realiza el CAL por la defensa y la promoción de los derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

AFANADOR NUÑEZ, Fernando. Derecho Colectivo Del Trabajo. 344.8610189-A256d

AMADO A. GUERRERO RINCON, Isaías. Historia Oral Del Sindicalismo En Santander.

COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-734/08, Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo

COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia No. C-009/94 Magistrado ponente: JORGE LUIS PABON APICELLA.

COLOMBIA, Corte Constitucional Sentencia SU-342/95 Magistrado Ponente: ANTONIO BARRERA CARBONELL.

COLOMBIA, CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Artículo 467.

COLOMBIA, Corte Constitucional en sentencia C-797/2000, Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-1050/01 Magistrado Ponente: MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA.

COLOMBIA, Corte Constitucional Sentencia C-1491/00, Magistrado Ponente: FABIO MORÓN DÍAZ.

COLOMBIA, Corte Constitucional Sentencia C-201/02, Magistrado Ponente: JAIME ARAUJO RENTERIA.

COLOMBIA, Corte Constitucional Sentencia C-311/07, Magistrado Ponente: NILSON PINILLA PINILLA.

COLOMBIA, Corte Constitucional Sentencia C-385/00, Magistrado Ponente: ANTONIO BARRERA CARBONELL.

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-385/00, Magistrado Ponente: ANTONIO BARRERA CARBONELL.

COLOMBIA, Corte Constitucional Sentencia C-465/08, Magistrado Ponente: MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA.

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-465/08, Magistrado Ponente: MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA.

COLOMBIA, Corte Constitucional Sentencia C-542 de 2008, Magistrado Ponente: JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO.

COLOMBIA, Corte Constitucional Sentencia C-567/00, Magistrado Ponente: ALFREDO BELTRÁN SIERRA.

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL sentencia Sentencia SU.1185/01, Magistrado Ponente RODRIGO ESCOBAR GIL.

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia SU.1185/01, Magistrado Ponente RODRIGO ESCOBAR GIL.

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia SU-342/95 Magistrado Ponente:
ANTONIO BARRERA CARBONELL.

COLOMBIA, Corte Constitucional, sentencia C-009 de 1994 Magistrado ponente:
JORGE LUIS PABON APICELLA

COLOMBIA, Corte Constitucional, Sentencia C-1050/01, Magistrado Ponente:
MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA.

COLOMBIA, Corte Constitucional, Sentencia C-695/08, Magistrado Ponente:
JAIME ARAUJO RENTERIA.

COLOMBIA, Corte Constitucional, Sentencia SU.1185/01 Magistrado Ponente:
RODRIGO ESCOBAR GIL

COLOMBIA, Corte Constitucional, Sentencia T-409 de 1992 Magistrado Ponente:
ALEJANDRO MARTÍNEZ

COLOMBIA, Corte Constitucional, sentencia T-434/11 Del 23 mayo, Magistrado
Ponente: MAURICIO GONZALEZ CUERVO

CONGRESO DE COLOMBIA, LEY 50 DE 1990 (diciembre 28) por la cual se
introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras
disposiciones.[en línea] [citado 15 de septiembre de 2016] Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>

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

EL CONGRESO DE COLOMBIA LEY 1429 DE 2010 (diciembre 29). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
<http://www.supersociedades.gov.co/Web/Leyes/LEY%201429%20DE%202010.html>

GERNIGON Bernard, ODERO Alberto y GUIDO Horacio. principios de la OIT sobre la negociación colectiva, 1999 Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 1, [en línea] [citado 18 de septiembre de 2016] Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>,

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Colectivo Del Trabajo Tomo II, Conflictos Colectivos. Biblioteca Banco Popular. Cali Colombia 1979.

KARL MARX. La Miseria de la Filosofia, Contestacion a la "Filosofia de la Miseria". 1847

MARX Karl, Manifiesto del Partido Comunista, 1848. [en línea] [citado 19 de septiembre de 2016] Disponible en: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/48-manif.htm>.

MARX Karl. El Capital Tomo I, El Salario, Capitulo XVII Transformacion del Valor (O, en su Caso, del Precio) de la Fuerza de Trabajo en Salario 1865

MARX, Karl, LA Miseria de la Filosofia, Contestacion a la "Filosofia de la Miseria " de Proudhon Pagina 181 Capitulo III. V Las Huelgas y las Coaliciones de los Obreros.

MARX, Karl, Manuscritos Económicos y Filosóficos de 1844, Trabajo Enajenado

MERCEDEZ CUELLAR, Maria. Los Sindicatos y la Asignación del Ingreso en Colombia: Un Siglo Historia Laboral. p. 33.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. (junio 8). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010

OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO. Promoción de la negociación colectiva Convenio núm. 154 [en línea] {citado 13 de septiembre de 2016} Disponible en: http://www.trabajosantiago.gob.ar/ftp_upload/Convenio%20OIT%20154.pdf

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO La libertad sindical GINEBRA Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT Quinta edición (revisada) [en línea] [citado 18 de septiembre de 2016] Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf

OIT, LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA, Conferencia Internacional del Trabajo 81ª reunión 1994, [en línea] [citado 18 de septiembre de 2016] Disponible en: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1994-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1994-4B).pdf)

OIT, Promoción de la Negociación Colectiva, Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).2011. [en línea] [citado 27 de febrero de 2016] Disponible en: http://www.trabajosantiago.gob.ar/ftp_upload/Convenio%20OIT%20154.pdf

OIT. Convenios y recomendaciones. [en línea] [citado 26 de febrero del año 2016] Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international->

labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm 26 de febrero del año 2016

OIT: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) [en línea] [citado 10 de febrero de 2016] Disponible en: [.http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098) ,

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Acerca de la OIT[en línea] [citado 20 de septiembre de 2016] disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

PARADA Edinson. Centro De Atención Laboral. 4 noviembre, 2014. [en línea] [citado septiembre 10 de 2016] Disponible en: <http://snttdecolombia.org/centro-de-atencion-laboral/>

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.

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, DECRETO 002025 DE 2011. (Junio 8). por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, DECRETO 002025 DE 2011. (Junio 8). por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010

SINTRAELECOL. Quienes somos [en línea] [citado 23 de septiembre de 2016] Disponible en: <http://www.sintraelecol.org/index.php/2015-06-10-17-02-46>

VÁSQUEZ FERNANDEZ, Héctor y BAENA, Mario. ESTRATEGIAS SINDICALES, fortalecimiento de la capacidad de negociación de los sindicatos. 2009..

VILLEGAS ARBELAEZ, Jairo. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SINDICATOS DE EMPLEADOR PÚBLICOS. Sexta edición, Universidad Externado de Colombia 2014.