

**ACOMPañAMIENTO JURíDICO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES  
ADSCRITAS AL CENTRO DE ATENCION LABORAL CAL, Y ESTUDIO DE LA  
ACCIÓN DE TUTELA PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE  
ASOCIACIÓN SINDICAL**

**JEYSON FERNEY REY ACUÑA  
JAIR FERNANDO GELVES MENDOZA**

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

**2016**

**ACOMPANAMIENTO JURÍDICO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES  
ADSCRITAS AL CENTRO DE ATENCION LABORAL – CAL, Y ESTUDIO DE LA  
ACCIÓN DE TUTELA PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE  
ASOCIACIÓN SINDICAL**

**JEYSON FERNEY REY ACUÑA  
JAIR FERNANDO GELVES MENDOZA**

**Trabajo de Grado para optar al título de  
ABOGADOS**

**Director  
ISRAEL VARGAS GÓMEZ  
Abogado**

**Tutora  
MARELY CELY SILVA  
Abogada**

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

**2016**

Agradecimientos a todas las personas que nos permitieron llegar hasta este punto en nuestra vida, a nuestros padres, familiares, amigos, maestros, y todas las personas que aportaron su tiempo y conocimiento en nuestra formación, ya que sin ellos este gran paso no hubiera sido posible

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2. ALCANCE DEL TRABAJO	19
3. OBJETIVOS	22
3.1 GENERAL	22
3.2 ESPECÍFICOS	22
4. METODOLOGÍA	24
5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	25
6. MARCOS DE REFERENCIA	30
6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS	30
6.2 MARCO TEORICO	36
6.3 MARCO CONCEPTUAL	41
7. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURIDICO SOCIAL	49
7.1 FUNCIONES DESARROLLADAS EN LA EJECUCIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL	49
7.2 SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS CASOS ATENDIDOS EN EL MARCO DE EJECUCIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL	52
7.3 DESEMPEÑO DURANTE LA PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL.	54
7.4 FORMACIÓN Y BRIGADAS JURÍDICAS	61
8. HALLAZGOS OBTENIDOS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURIDICO SOCIAL	71
8.1 HALLAZGOS DEL PRIMER OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL.	71
8.2 HALLAZGOS DEL SEGUNDO OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL	78
8.3 HALLAZGOS DEL TERCER OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL.	105

8.4 HALLAZGOS DEL CUARTO OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL.	111
8.5 HALLAZGOS DEL QUINTO OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL.	114
9. CONCLUSIONES	148
10. RECOMENDACIONES	152
BIBLIOGRAFÍA	154

## LISTA DE FOTOGRAFIAS

	Pág.
Fotografía 1 Información básica del usuario.....	52
Fotografía 2. Información laboral del usuario.....	53
Fotografía 3. Información de la acción.....	53
Fotografía 4. Seguimiento y número de la acción.....	54
Fotografía 5. Manual de derechos laborales.....	62
Fotografía 6. Evidencia de formación 1. ....	62
Fotografía 7. Evidencia de formación 2. ....	62
Fotografía 8. Evidencia de formación 3. ....	63
Fotografía 9. Evidencia de formación 4. ....	64
Fotografía 10. Evidencia de formación 5. ....	65
Fotografía 11. Evidencia de formación 6. ....	66
Fotografía 12. Evidencia de formación 7. ....	67
Fotografía 13. Evidencia de formación 8. ....	67
Fotografía 14. Manual de derechos laborales 8.....	68
Fotografía 15. Evidencia de formación 9. ....	68
Fotografía 16. Evidencia de brigada jurídica 1.....	69
Fotografía 17. Evidencia de brigada jurídica 2.....	70

## LISTADO DE GRAFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Resultados de atención informe N°1. ....	56
Gráfica 2. Resultados de atención informe N°2. ....	57
Gráfica 3. Resultados de atención informe N°3. ....	58
Gráfica 4. Resultados de atención informe N°4. ....	59
Gráfica 5. Resultados unificados de informes. ....	60
Gráfica 6. Resultado de acciones realizadas. ....	61

## LISTADO DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Acciones de Tutela de Libertad Sindical .....	76
Tabla 2. Acciones de Tutela del Derecho de Asociación Sindical.....	146

## RESUMEN

**TÍTULO:** ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ADSCRITAS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL CAL, Y ESTUDIO DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL\*

**AUTORES:** JEYSON FERNEY REY ACUÑA Y JAIR FERNANDO GELVES MENDOZA\*\*

**PALABRAS CLAVES:**

Centro de Atención Laboral, derechos fundamentales, derecho de asociación sindical, libertad sindical, acompañamiento jurídico.

**DESCRIPCIÓN:**

El objetivo general de este proyecto se basó en el acompañamiento jurídico de las Organizaciones Sindicales adscritas al Centro de Atención Laboral, CAL de Bucaramanga y el estudio de la acción de tutela como mecanismo para defender el derecho fundamental de Asociación Sindical.

El desarrollo de esta práctica jurídica permitió comprobar, la gran problemática de los trabajadores sindicalizados, para defender sus derechos laborales, consagrados en diferentes normas de rango constitucional, legal y convencional, por medio de la proyección de diferentes acciones contempladas en el ordenamiento jurídico para ese propósito, las cuales fueron supervisadas por profesionales del derecho, a pesar de lo esto el uso de los mecanismos jurídicos, representa muchas veces el único medio idóneo disponible para defender el bienestar de los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad por la constante agresión de sus derechos, aunado al acompañamiento jurídico, realizamos diferentes jornadas de capacitación para diferentes grupos de trabajadores, en temas relacionados con el derecho laboral, la realización de acciones tipo para la protección del derecho de asociación sindical cuyo fin es de servir de herramienta que permita utilizar fácilmente esta acción, por parte de personas que no conozcan sobre este tema.

Por último, realizamos un breve estudio de la acción de tutela, con base en diferentes fuentes de bibliográficas, y en especial los pronunciamientos de la Corte Constitucional, para conocer y determinar los alcances de esta acción constitucional, teniendo en cuenta los orígenes de esta, los principios normativos que la rigen, y el desarrollo en la casuística de la protección del derecho de asociación sindical, desde los casos relacionados con este tema, que logramos llevar dentro del marco de nuestra práctica .

---

\* Trabajo de Grado

\*\* Facultad de Ciencias Humana. Escuela de Derecho y Ciencia Política- Director: Dr. Israel Vargas Gómez. Abogado Laboralista

## ABSTRACT

**TITLE:** LEGAL SUPPORT OF THE TRADE UNIONS ATTACHED TO THE LABOR ATTENTION CENTER CAL, AND THE STUDY OF TUTELAGE ACTIONS FOR THE PROTECTION OF TRADE UNION RIGHTS\*

**AUTHORS:** JEYSON FERNEY REY ACUÑA Y JAIR FERNANDO GELVES MENDOZA\*\*

**KEY WORDS:**

Labor Attention Centre, Fundamental rights, Trade Union Rights, Trade Union Freedom, Legal Support.

**DESCRIPTION:**

The overall objective of this project was based on the legal support of the trade unions attached to the Labor Attention Centre, CAL of Bucaramanga and the study of tutelage actions as a means to defend the fundamental rights of trade unions. Moreover, through the use of different mechanisms established in the legal system with the purpose of looking after labor rights and the supervision of professional lawyers in the process; the development of this legal practicum shed light on the problematic that unionized workers have when defending their labor rights consecrated on the legal and conventional rules of constitutional status. Given the above, most of the time the use of legal mechanisms represents the only suitable means available to defend the welfare of the workers who find themselves in a vulnerable position due to continuous aggressions of their rights. Furthermore, we carried out a set of training journeys for different groups of workers, in matters related to labor law and the implementation of standard actions for the protection of trade unions rights with the purpose of easing the usage of tutelage actions as a tool for people who are not very knowledgeable on the subject.

Finally, we directed a brief study on the tutelage action based on different bibliographical sources, especially on pronouncements of the Constitutional Court, to know and determine the scope of this constitutional action, considering the origins of this, the normative principles that govern it, and the development in the casuistry of the protection of trade union rights based on the cases related to this subject, that we manage to carry within the framework of our practice.

---

\* Work Degree

\*\* Faculty of Human Sciences. Faculty of Law and Political Science. Director: Dr. Israel Vargas. Labor Lawyer

## INTRODUCCIÓN

Los Centros de Atención Laboral son un proyecto creado por las centrales obreras colombianas cuyo fin consiste en el brindar apoyo, asesoría y acompañamiento a los trabajadores y organizaciones sindicales en temas de áreas de conocimiento como trabajo social, comunicación social y Derecho, esto para fortalecer a los sindicatos y empoderar a los trabajadores en la defensa de sus derechos laborales.

Otro de los fines que cumplen los Centros de Atención Laboral son los de formar y apoyar a los estudiantes que apoyan al centro mediante los convenios de prácticas universitarias y voluntariados, con una perspectiva direccionada a la defensa de los intereses de los trabajadores.

Es en razón a lo anterior que se logró realizar esta práctica jurídico social cuyo producto final y consolidado contiene el presente documento, en el cual se podrán identificar los problemas de los trabajadores y las organizaciones sindicales para la protección del derecho de asociación sindical y demás derechos laborales, por medio de la acción de tutela u otros mecanismos jurídicos esgrimidos por los interesados, diseñados para este mismo fin.

Esta experiencia no solamente fue enriquecedora para profundizar nuestros conocimientos teóricos sobre el derecho laboral, y en especial del derecho laboral colectivo, también lo fue para conocer de cerca los problemas de las comunidades y los trabajadores que logramos acompañar jurídicamente con nuestros saberes, fue ir más allá de la casuística teórica presentada en las clases universitarias, a conocer que los problemas jurídicos que afectan a las personas en sus derechos laborales, afectan gravemente la calidad de la vida de estos y las

de sus familias, y que muchas veces no pueden ser solucionados de forma efectiva por el derecho.

Esto se logró gracias al contacto directo con las personas, que sufrían en carne propia la vulneración de sus derechos que de forma verbal nos lo expresaban, con el añadido, de que en algunas ocasiones no solamente eran habitantes de Bucaramanga y su área metropolitana, también se logró conocer los problemas de los trabajadores en otras regiones del país, y también por medio de las diferentes jornadas de capacitación que se realizaron en el sector del Magdalena medio colombiano.

En la primera parte del presente trabajo se realizaron las delimitaciones conceptuales necesarias para el entendimiento del tema de esta práctica en los marcos de referencia, más adelante se documentó el desarrollo en asesorías y acciones realizadas en el marco de la práctica por los suscritos.

Posteriormente se redactan los hallazgos encontrados respecto de los objetivos trazados para el desarrollo de nuestra práctica junto con el estudio y estructuración de las acciones de tutela tipo diseñadas para la protección del derecho de asociación sindical junto a un respetivo estudio de la acción de tutela y el derecho fundamental de asociación sindical.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La entrada en vigencia de la constitución 1991, cambió drásticamente la forma del estado Colombiano, no desde un punto de vista de organización territorial, ni del modelo de gobierno, la característica principal del cambio es pasar de un estado de derecho, al estado social y democrático de derecho, cuyas implicaciones “es que el término social se señala que la acción del Estado debe dirigirse a garantizarle a los asociados condiciones de vida dignas”.<sup>1</sup>

En el cambio de paradigma Constitucional se contemplan derechos que tienen un carácter prestacional como la salud, la educación, la vivienda, etc. y es el estado quien debe de garantizarlos, para proporcionar unas condiciones mínimas de igualdad a las personas, o como lo contempla la constitución, se busca una igualdad material y no únicamente formal entre los asociados; también están contemplados otros derechos denominados de libertad negativa cuya característica principal es la de no interferencia del estado para poder ejercerlos y que este último solo cumpla una función de garante, para evitar que se obstaculice la materialización del derecho.<sup>2</sup>

El derecho de asociación, tiene la característica de un derecho de libertad negativa, está contemplado en el art 38. C. P. además de ser un derecho subjetivo, en el cual las personas actuando bajo el principio de voluntariedad, pueden unirse para conformar organizaciones que permitan identificarlos como un

---

<sup>1</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. SU-747. (2, diciembre, 1998). M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz. [En línea]. [citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/su747-98.htm>.

<sup>2</sup> ISAIAH. Berlín. Libertad Negativa y Libertad Positiva. [En línea]. [citado 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2570/8.pdf>.

grupo de unas características específicas, y que a través de esta se puedan mejorar las condiciones de los integrantes pertenecientes a estas.<sup>3</sup>

Para el trabajo que vamos a desarrollar, solamente conviene tratar el derecho de asociación sindical en el art. 39 de la C.P. el cual tiene las siguientes particularidades, primero que los sujetos tienen una calificación especial, son trabajadores o empleadores, que buscan la conformación de una organización sindical; además la materialización del derecho de asociación en la jurisprudencia de la Corte Constitucional “*constituye una forma de realización y de reafirmación de un Estado Social y Democrático de Derecho*”<sup>4</sup>, y a pesar de ser un derecho subjetivo este se evidencia solo cuando hay la voluntad de un grupo de personas dispuestas a asociarse, en ese sentido el art. 39 de la constitución contempla algunas normas de carácter constitucional, para el reconocimiento de las asociaciones sindicales, las reglas de su funcionamiento, la protección especial que se le hace a los representantes sindicales y la excepción para la conformación de sindicatos a las fuerzas militares.

En ese orden de ideas, es una pregunta esencial para este trabajo, si el derecho de asociación sindical es igual u homologo al principio de la libertad sindical; la respuesta a la anterior premisa sería negativa, conforme al desarrollo constitucional del art, 39 este solo contiene parte de los derechos y garantías que engloba la libertad sindical, esta última se entiende como el principio matriz del sindicalismo, ya que es a través de la protección normativa de aquella se regula el funcionamiento de los sindicatos, y el desenvolvimiento idóneo social y político de las asociaciones de trabajadores; entre los derechos que se encuentran en este principio está el derecho de asociación, de huelga, de negociación colectiva, democracia sindical, etc. La libertad sindical se institucionaliza en los convenios

---

<sup>3</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. C-1491. (2, diciembre, 2000). M.P.: Fabio Morón Díaz. [En línea]. [citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1491-00.htm>.

<sup>4</sup> *Ibidem*.

87, de 1948, 98 de 1949, 141 de 1971 y 151 de 1978 de la O.I.T y hacen parte del bloque de Constitucionalidad Colombiano.

De lo anterior se colige que la libertad sindical tiene carácter constitucional, por consiguiente tiene unas implicaciones como, la protección que proporciona la supremacía constitucional en término de fuentes de derecho, y la protección de todos los prerrogativas que en ella se engloban como un derecho fundamentales, además de las procedimientos legales que se le proporciona al derecho de asociación, por la vía jurisdiccional ordinaria, el fenómeno de la persecución sindical, que es sancionado por la línea administrativa, en cabeza del ministerio de trabajo, y la protección que le otorga la ley penal, sancionando con pena privativas o restrictivas de la libertad a quienes vulneren la libertad sindical de los trabajadores.

A pesar de la existencia estos mecanismos formales de protección, y que muchos de estos se pueden utilizar para el blindaje y el ejercicio de la libertad sindical, se presenta unas dificultades fácticas para poder materializarlos sin inconvenientes, estas dificultades en su mayoría se han denominado como prácticas antisindicales, un ejemplo de estas es el despido de trabajadores sindicalizados sin justa causa solo por hecho de pertenecer a sindicato; otra dificultad para los trabajadores que se sindicalizan, han tenido el infortunio de ser víctimas también del conflicto armado, y de otras condiciones generales de violencia por parte de diferentes actores hagan o no parte del conflicto armado<sup>5</sup>.

Para concluir y a pesar de lo relatado en todo la anterior, los mecanismos formales todavía funcionan, pero de entre todos el que más se destaca es la tutela, se presenta como una herramienta jurídica de vital importancia para la protección y materialización de todo tipo de derechos fundamentales por las características que

---

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

hacen parte de la misma, desde que entró en vigencia de la constitución de 1991; entonces nuestra práctica va enfocada entender **¿cuál es la eficacia de la acción de tutela como mecanismo constitucional de protección de los derechos laborales colectivos dentro del estado social y democrático de derecho?**, para los trabajadores sindicalizados que soliciten el apoyo del Centro de Atención laboral C.A.L.

## 2. ALCANCE DEL TRABAJO

En la historia han existido varios modelos de estado, desde que se teorizó la idea de este, entendido como una forma de organización jurídica política de una sociedad, cuyos elementos son la población como un elemento humano, el territorio como elemento físico, la soberanía elemento político, y el reconocimiento internacional<sup>6</sup>.

La primera forma de estado es el estado absolutista que surgió a finales del feudalismo en los siglos XVII y XVIII, pero aunado a lo anterior el estado ha pasado por diferentes transformaciones, todas respondiendo a momentos históricos particulares, cuyas exigencias de cambio responden a beneficios de la población o de sectores de ella, para proteger intereses y derechos de diferentes tipos políticos, económicos, sociales y hasta culturales. En ese sentido en la historia de la humanidad han existido varios tipos de estado, transmutando continuamente, el primer cambio es del estado absolutista al estado de derecho, este último con dos cambios adjetivos que si se incluyen en su concepción, cambian sustancialmente al modelo que nos referimos, el primero de ellos el Democrático y el segundo la categoría de Social.

Entonces ¿Qué clase de estado es el Colombiano?, el preámbulo de la Constitución de 1991 y el artículo primero da sus Características que son, un estado derecho Social y Democrático, además debemos agregarle que la constitución tiene efectos vinculantes al ser esta, de naturaleza normativa y no programática como su predecesora, esta última característica tiene gran importancia para el ejercicio de todos los derechos fundamentales consagrados en

---

<sup>6</sup> COLOMBIA. DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Estado Social y Democrático de Derecho y Derechos Humanos. Colección: de promotores de derechos Humanos. [En línea]. [citado 24 de Enero de 2016]. Disponible en: [http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013\\_html/Normas/Guia\\_Inducc\\_Cartilla\\_2.pdf](http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Guia_Inducc_Cartilla_2.pdf)

la Carta Magna, sean subjetivos o colectivos, entre estos el de la libertad sindical como un derecho humano o de asociación sindical como derecho fundamental.

El carácter normativo de la constitución, permite la aplicación inmediata de muchos derechos fundamentales, y la protección de estos con mecanismos que pueden desarrollarse por medio de leyes, normas de carácter administrativo y de carácter constitucional como la tutela, la cual funciona como un mecanismo jurisdiccional, con característica de ser un procedimiento sumario y preferente, de las demás que contempla el artículo 86 de la C.P, la cual también permite una protección muy rápida en caso de alguna vulneración o afectación a un derecho fundamental por parte de particulares o de autoridades públicas, a pesar de que esta, solo se puede utilizar cuando no exista otro medio de defensa, condición que desaparece cuando se utiliza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En ese sentido el alcance de nuestra práctica va dirigido a entender el funcionamiento de la acción de tutela como mecanismo de protección del derecho de asociación sindical, en qué casos fácticos esta puede proceder y el desarrollo dado por el precedente de la Corte Constitucional para el tratamiento de este derecho fundamental; pero nuestros objetivos al culminar la práctica no es solo entender cómo funcionan los mecanismos normativos y sus características, va dirigida a la ayuda que podamos prestarle a las personas que son titulares de estos derechos, por intermedio de asesorías jurídicas que permitan una posible solución a la situación en la que se encuentran.

Las asesorías o el acompañamiento jurídico que realizaremos en el marco de nuestra práctica, no sólo van dirigidas a la protección de la libertad sindical, ya que si bien es cierto que muchos de los usuarios del Centro de Atención Laboral son personas que están sindicalizadas, porque en el CAL se encuentran inscritos varios sindicatos, los inconvenientes de las personas también se presentan en el

ámbito del derecho laboral individual, el cual muchas veces es de mayor importancia para los usuarios ya que estos son afectados directamente su economía, y por tanto depende el nivel de vida el sostenimiento de ellos y el de sus familias. Parte de la asesoría se hace con la elaboración de documentos como querrelas administrativas ante el ministerio del trabajo, tutelas, liquidaciones de prestaciones, etc. este no es el único fin de aquella, ya que con la asesoría se pretende también que las personas que se acercan al C.A.L, se empoderen de sus derechos, sean de carácter laboral individual o colectivo.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 GENERAL**

Acompañar jurídicamente a las organizaciones sindicales adscritas al Centro de Atención Laboral en la defensa de los derechos laborales colectivos derivados del derecho de asociación sindical a través de la promoción de la acción de tutela como mecanismo idóneo para la protección de los derechos laborales.

#### **3.2 ESPECÍFICOS**

- Asesorar en todas las problemáticas comunes presentadas en las organizaciones sindicales adscritas al centro de atención laboral C.A.L que configuren violaciones a derechos laborales y a la libertad sindical, determinando con ello, las posibles situaciones susceptibles de la acción constitucional de tutela, tendiente a reparar y dar garantía de no continuidad a la vulneración de sus derechos fundamentales y laborales colectivos.
- Buscar la información que permita acudir al mecanismo constitucional de la acción de tutela para la protección de los derechos laborales y la libertad sindical, y portan se logre la solución de las problemáticas que configuren violaciones a la libertad sindical y otros derechos laborales, presentadas por las asociaciones sindicales adscritas al centro de atención laboral C.A.L.
- Capacitar sobre los derechos laborales y el ejercicio de la libertad sindical a las organizaciones sindicales adscritas al centro de atención laboral C.A.L.
- Desarrollar brigadas jurídicas de trabajo que ayuden a dar impulso al ejercicio y protección de la libertad sindical y los derechos laborales en los departamentos

de influencia del C.A.L Bucaramanga, brindando asesoría, a los grupos de trabajadores y las organizaciones sindicales que soliciten la ayuda al centro de atención laboral C.A.L.

- Realizar un breve estudio de la acción de tutela como mecanismo de protección del derecho asociación sindical definiendo sus elementos y las características propias del mecanismo constitucional y las particularidades de este derecho fundamental.

#### 4. METODOLOGÍA

El método que vamos a utilizar, en el presente trabajo se compone de dos elementos, el primero un estudio de los casos llevados usuarios del Centro de Atención Laboral, que pueden ser susceptibles de proyección mediante la acción de tutela por la presunta vulneración del derecho de asociación sindical, y el segundo elemento es la apropiación de los conocimientos teóricos para definir cada uno de los conceptos necesarios para la atención y estudio jurídico de los casos y los derechos que se buscan proteger.

Para realizar lo descrito en el párrafo anterior realizaremos lo siguiente:

- Asistencia a las instalaciones del centro de atención laboral, durante 8 horas diarias de lunes a viernes durante la vigencia de nuestra práctica, para brindar atención a público y realizar la recepción de casos relacionados a nuestro tema de estudio y el acompañamiento jurídico a las organizaciones sindicales.
- Revisión de fuentes Bibliográficas, como la ley, la jurisprudencia de las altas Cortes, los Convenios de la OIT, y la doctrina con el fin de fundamentar adecuadamente las acciones realizadas y la apropiación de los conocimientos sobre la acción de tutela y el derecho de asociación sindical.
- Por último, una etapa encaminada a sistematizar, sintetizar y procesar la información recauda, para realizar el libro final de nuestra práctica.

## 5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

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

El Centro de Atención Laboral contribuye con el mejoramiento de las condiciones sociales y económicas de las personas trabajadoras de la región, mediante la asesoría gratuita a personas trabajadoras y la realización de acciones jurídicas sin ningún costo en casos específicos, pero además realiza una labor de concientización de la existencia de los derechos laborales, reivindica el papel de la normatividad laboral en las relaciones de trabajo y mejora la imagen de la CUT en la conciencia social, esta última notablemente deteriorada por la estigmatización y señalamientos de que ha sido víctima el sindicalismo en la historia colombiana.<sup>7</sup>

Las líneas de acción del Centro de Atención Laboral son:

- **Asesoría jurídica y psicosocial gratuitas**

El servicio se presta a través de estudiantes de derecho que se encuentran finalizando sus estudios profesionales (asesoría jurídica) y por estudiantes de trabajo social que se encuentran finalizando su plan de estudios (asesoría psicosocial), que se vinculan a la institución gracias a convenios de práctica suscritos con algunas Universidades de la ciudad.

---

<sup>7</sup> CAL COLOMBIA. [sitio web]. [Consultado el 01 de abril de 2016]. Disponible en: <http://calcolombia.co/>.

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,<sup>8</sup> que cada día crecen en atención al reconocimiento que se está logrando por ese medio.

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

- **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

---

<sup>8</sup> Ibídem

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.

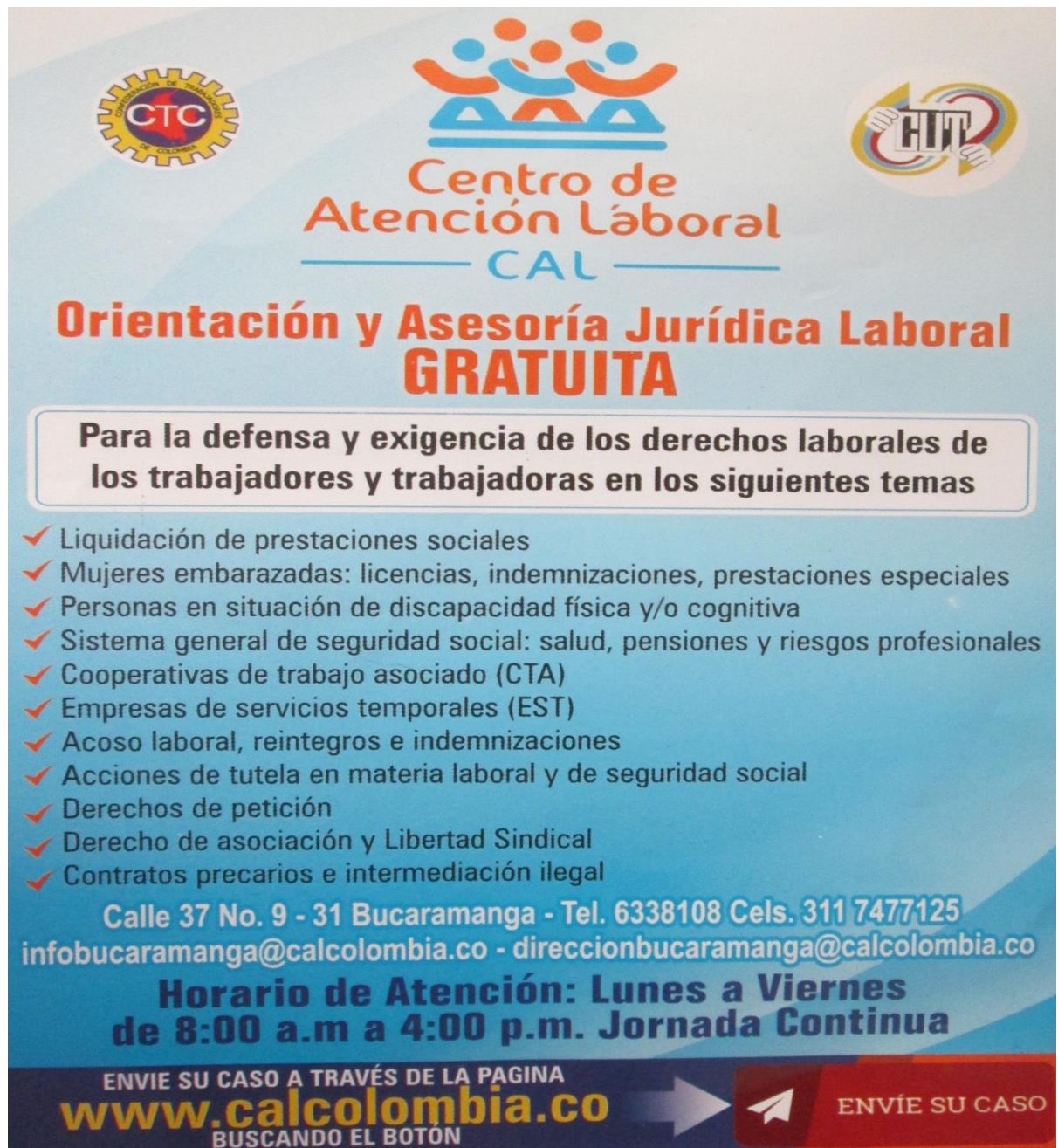
- **Gestión Administrativa**

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<sup>9</sup>, las reuniones del comité administrativo del CAL, entre otros.

---

<sup>9</sup> Ibídem

Figura 1. Volante publicitario Centro de atención laboral.



**Centro de Atención Laboral**  
**CAL**

**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 en situación de discapacidad física y/o cognitiva
- ✓ 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 Cels. 311 7477125  
infobucaramanga@calcolombia.co - direccionbucaramanga@calcolombia.co

**Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m a 4:00 p.m. Jornada Continua**

ENVIE SU CASO A TRAVÉS DE LA PAGINA  
**www.calcolombia.co**  
BUSCANDO EL BOTÓN

ENVÍE SU CASO

● **ASESORES DEL CENTRO DE ATENCION LABORAL**

- ✓ MARELY CELY SILVA.
- ✓ DIEGO ALFREDO LÓPEZ PORRAS.
- ✓ XIMENA GOMEZ.

## 6. MARCOS DE REFERENCIA

### 6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS

Dentro de este acápite se expondrán las normativas vigentes que nutren y dan la oportunidad de desarrollo de nuestra propuesta dentro del marco jurídico colombiano, comenzando por las normas de mayor a menor jerarquía.

#### **Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.**

En su Artículo 23 numeral 4 contempla que “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”<sup>10</sup>, así como también en su artículo 20 numerales 1 y 2 se expone el derecho asociarse de la siguiente manera “1). Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, 2). Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”<sup>11</sup>.

#### **El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**

En su artículo 8 contempla lo respectivo a la asociación sindical en sus numerales 1, 2 y 3.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que

---

<sup>10</sup> ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS de 1948. Artículo 23. [En línea]. [citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>.

<sup>11</sup> ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS de 1948. Artículo 20, numerales 1 y 2. [En línea]. [citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>.

sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

### **El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**

También en su artículo 8 que contemplan los derechos propios de la libertad sindical.

“1. Los Estados partes garantizarán:

a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y

confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. el derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.”<sup>12</sup>

## **CONVENIOS DE LA OIT QUE INTEGRAN EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD**

La decisión No 87 de la Organización Internacional del Trabajo; Este Convenio fundamental establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas sin autorización previa. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho a organizarse libremente, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas. Estas

---

<sup>12</sup> ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, artículo 8, numerales 1,2 y 3. [En línea]. [citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>.

pueden afiliarse, a su vez, a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.<sup>13</sup>

La decisión No 98 de la Organización Internacional del Trabajo; Este Convenio fundamental dispone que los trabajadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical, incluido el requisito de que un trabajador no se afilie a un sindicato o el de dejar de ser miembro de un sindicato o el de despedir a un trabajador en razón de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras. Se consideran actos de injerencia, sobre todo, la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o sostener económicamente, o de otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. Este Convenio consagra asimismo el derecho a la negociación colectiva. (Véase también el epígrafe "negociación colectiva").<sup>14</sup>

## **ORDENAMIENTO INTERNO COLOMBIANO INSTAURADO POR LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991**

En nuestra carta constitucional tenemos en los artículos 38 y 39 la constitucionalización de la libertad sindical de la siguiente manera, el artículo 38 como garante de la libertad de asociación y el artículo 39 que trata en específico el derecho de los trabajadores a sindicalizarse.

**“ARTICULO 38.** Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

---

<sup>13</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Libertad Sindical. [En línea]. [citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm>.

<sup>14</sup> Ibídem.

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

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.”<sup>15</sup>

Respecto de la acción de tutela nuestra carta constitucional contempla en el ARTICULO 86 que Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. La protección consistirá en una orden para que aquél respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud

---

<sup>15</sup> COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA. 1991, artículos 38 y 39. [En línea]. [citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html).

de tutela y su resolución. La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

El ordenamiento jurídico nacional se contempla normas jurídicas, cuya fuente son el legislador o la rama ejecutiva, como leyes y decretos, que regulan el derecho de asociación y la acción de tutela tales como:

### **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

Desde su artículo 353 hasta el 484 se desarrolla la protección, reglamentación, organización y limitación de la libertad sindical conteniendo toda la normativa como derecho laboral colectivo.

### **LEYES Y DECRETOS COMPLEMENTARIOS**

#### **En materia de derecho laboral colectivo y libertad sindical:**

LEY 50 DE 1990, de diciembre 28, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

LEY 584 DE 2000, de junio 13, por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

DECRETO 089 DE 2014, Enero 20, Por el cual se reglamentan los numerales 2 y 3 del artículo 374 del Código Sustantivo del Trabajo.

DECRETO 2264 DE 2013, Octubre 16), Por el cual se reglamentan los artículos 400 del Código Sustantivo del Trabajo y 68 de la Ley 50 de 1990.

LEY 1210 DE 2008 de julio 14, por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.

DECRETO 1429 DE 2010, Abril 28, Por el cual se deroga el Decreto 657 del 3 de marzo de 2006, se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo y se dictan otras disposiciones.

**En materia de derecho constitucional y reglamentación de la acción de tutela:**

DECRETO 2591 DE 1991 de Noviembre 19, Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política.

DECRETO 306 DE 1992 de Febrero 19 Por el cual se reglamenta el Decreto 2591 de 1991.

## **6.2 MARCO TEORICO**

Con el desarrollo del liberalismo político, y el triunfo de las revoluciones burguesas de Francia y Estados Unidos, se consolidó la idea de la existencia de derechos y libertades individuales que son inviolables, estos elementos en un principio se consideraban inherentes al ser humano; también funcionaron como un elemento teórico para justificar el cambio de los regímenes monárquicos absolutistas a estados de derecho con un modelo político liberal, basados en una democracia representativa y con un sistema económico que tenía como fuente de riqueza la acumulación de capital.

Uno de los derechos que tenía la peculiaridad de ser inherentes al hombre, es el derecho de asociación como un derecho de carácter individual, liberal y nacido de una revolución burguesa, que se proclamó en el art. 2 de la declaración derechos del hombre y ciudadano, este es el precursor del derecho de asociación sindical. Entonces ¿fue este documento de carácter político que en el medio de la revolución francesa de 1789, el que permitió el posterior desarrollo de la libertad sindical y la conformación de sindicatos de trabajadores?

Aunado a lo anterior se podría afirmar que para la existencia de la libertad sindical, se necesita antes la existencia del derecho de asociación, pero aquel se produce, por unas condiciones políticas, sociales, históricas y económicas, como las que se dieron en los periodos de la revoluciones liberales; entonces cuales son los elementos necesarios para que surja la libertad sindical, entendida esta en el contexto histórico como el ejercicio del derecho de asociación de los trabajadores, sin necesidad de que los masacraran y los persiguieran, por los objetivos políticos de estas incipientes organizaciones sindicales.

Las condiciones en la cuales surge la libertad sindical como un derecho, empezaron a mediados del siglo XVIII, con el cambio del antiguo régimen y el inicio del capitalismo industrial como modelo de producción de los estados de derecho liberales en formación. La implantación del capitalismo industrial, se produjo gracias a las revoluciones industriales de Inglaterra, Francia, Estados Unidos y Alemania, que luego se extenderían paulatinamente por el resto de Europa. Otros factores que permitieron el desarrollo de las revoluciones Industriales, se dieron gracias, al aumento demográfico producido por una mejora de las condiciones de salubridad de las urbes, como el agua potable en estas, los avances que se dieron en el campo de la medicina como la vacuna contra la viruela y mecanismos para eliminar las pestes.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> HERNÁNDEZ VALDERRAMA, Francisco. El Sindicalismo en Colombia Implicaciones Sociales y Políticas. [En línea]. [citado 24 de enero de 2016] Disponible en: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS29.pdf>.

También el desarrollo agrícola, con la utilización de medios que tecnológicos se hicieran más productivo y efectivo, el proceso de recolección, cuidado y sembrado de los productos del campo; el cambio de un modelo de producción manufacturero, a uno de tipo industrial que luego se aplicaría a diferentes sectores. La invención de nuevas creaciones que tuvieran aplicaciones industriales, permitió el progreso de diferentes sectores como el avance acelerado, de la industria textil, la siderúrgica y metalúrgica, además del sector del transporte, estos fenómenos ocurrieron en diferentes países y en otros sectores empresariales con sus particularidades, que no vamos a profundizar.

Hacia 1850 culmina la primera revolución industrial, y con ella el advenimiento de nuevos fenómenos económicos importantes tales como, la concentración de la producción en fábricas que generalmente quedan cerca a los centros urbanos, y con este hecho, la necesidad de contratar la mano de obra para terminar los procesos productivos, la indispensabilidad de los obreros; la ampliación de la fuerza de trabajo con la contratación de mujeres y niños, por la necesidad mercado laboral, pero también porque estos podían desempeñar el manejo de maquinaria la cual no necesitaban de una fuerza o una destreza especial para el trabajo.

Todos los anteriores trabajadores tenían algo en común, a pesar de las diferencias en las labores que desempeñan, o las horas que trabajaban, el género y la edad, el ítem conjuntivo era que su única fuente de ingresos era el salario por el trabajo que realizan. Lo anterior tiene unas implicaciones desde el punto de vista marxista, que es la diferencia entre el proletariado industrial moderno y los propietarios, los primeros privados de los medios de producción deben vender su fuerza de trabajo para poder subsistir, además marcados por la inestabilidad y la precariedad laborales, los últimos que tienen la propiedad privada de los medios de producción, y por tanto pueden ejercer control social sobre los proletarios, ya que estos deben vender su fuerza de trabajo como mercancía y cambio recibir un

salario para poder subsistir. En la teoría marxista la única generadora de plusvalía es la fuerza de trabajo, ya que genera un valor agregado al producto<sup>17</sup>.

La plusvalía entendida como diferencia entre el salario pagado al obrero y el valor que este aporta al producto, el valor agregado se lo queda el capitalista, y por tanto se genera una mayor acumulación de capital para los propietarios. En ese orden de ideas, la insatisfacción de las necesidades básicas, la imposibilidad de salir de la pobreza y las precarias condiciones laborales, hicieron que se sectores de la en la clase obrera, buscarán formas de defender sus intereses y sobre todo obtener unas condiciones mínimas de igualdad que permitiera salir de la miseria en la que vivían.

Entre las formas en que se buscó defender los diferentes intereses de clase obrera, fue por medio de la protesta social, la movilización de masas y la creación de organizaciones que agrupan grandes grupos de trabajadores, la mayoría de estos pertenecen a los países más industrializado de Europa del siglo XIX, como Inglaterra, Francia y posteriormente Alemania.

Adicionando ahora podríamos indagar cuál fue el génesis que permitió positivizar el derecho de asociación sindical, si fue por la movilización y organización de los grupos de trabajadores en masa, o fueron los órganos del poder constituido como el administrativo, judicial y legislativo de los estados liberales que iniciaron el proceso para generar premisas normativas para la protección del derecho de asociación sindical. Para responder a la anterior incógnita la teoría defensiva del sindicalismo nos da una buena respuesta, esta teoría nos da una explicación loable del origen de las primeras organizaciones sindicales, y es por una reacción psicológica por parte de los trabajadores, determinada por una escasez de oportunidades, que obligaron a los trabajadores a asociarse (sindicalizarse), y lucharán por la seguridad en el empleo y la libertad en el puesto de trabajo.

---

<sup>17</sup> MARX, Karl. El Capital. Barcelona: Editorial EDITORS, 2008.

Entonces se podía deducir que, primero existió la necesidad de asociarse para la protección de intereses de los trabajadores, lo anterior tiene unas implicaciones, políticas, económicas y sociales, afectando el estatus quo de los estados liberales, los modelos de producción y la acumulación de capitales, que permitió que luego se otorgarán concesiones que beneficiará a la clase trabajadora y posteriormente se materializan estos beneficios como derechos en los ordenamientos jurídicos.

Las exigencias de nuevos beneficios se hicieron por medio de movilizaciones, protestas, huelgas y los paros de la producción por parte de los trabajadores, se lograron grandes avances y parte de los objetivos enfocados a la mejora en la condiciones laborales, pero no fueron unos objetivos fáciles de lograr, ya que en parte, se deben a tragedias como la que ocurrió en 1886, denominada como los “Acontecimientos de Chicago”, que si bien estos hechos ocurrieron en Estados Unidos, tuvieron una repercusión a nivel mundial en beneficio de los trabajadores, como que se instituyera la jornada máxima de horas laborales, y posteriormente de la Segunda Internacional Socialista reunida en junio de 1889 en París, se acordó el institucionalizar el 1º de mayo como día internacional del trabajo.

Por último, son los sindicatos los que impulsan la creación de normas jurídicas en los estados de derecho, permiten la positivización de la libertad Sindical en sus diferentes ordenamientos jurídicos donde deben tener cierto grado de poder político, y por consiguiente estipular las garantías legales para poder ejercer el derecho a asociarse de los trabajadores; lo anterior tiene su explicación en la Teoría Contemporánea del Sindicalismo del profesor Michael Poole, y cuya variable de El poder y el sindicalismo, entiende que existen diferentes fuentes de desigualdad social de la sociedad que son originadas por cómo se distribuye el poder, razón por la cual una clase social con un poder económico y político que dueña de los medios de producción, puede ejercer control sobre la otras, en ese

sentido los sindicatos cumplen una función política, para tratar de igualar las relaciones de poder entre proletarios y propietarios<sup>18</sup>.

### 6.3 MARCO CONCEPTUAL

Con la finalidad de una mejor comprensión del direccionamiento de esta propuesta es necesario abordar en lo que respecta a los conceptos de Derecho constitucional, acción de tutela y la libertad sindical, estos conceptos analizados desde una óptica de complementación en el ejercicio de un estado social y democrático de derechos por la construcción, definición y protección de derechos.

El Derecho constitucional es la rama del derecho que se encarga de dar estudio y control a las leyes fundamentales que rigen un Estado, las cuales están contenidas en sus respectivas cartas constitucionales las cuales permiten definir, organizar y direccionar al Estado en sus formas de gobierno y administración, así como también se encarga de constitucionalizar los derechos fundamentales que contempla para sus ciudadanos y los mecanismos por los cuales los mismos harán exigible el control y protección de dichos derechos, es entonces que el Derecho constitucional también se esgrime como la rama del Derecho que genera el punto de partida para la estructuración del marco jurídico de un estado y permite la coordinación de la normativa subsecuente dentro de dicho marco.

En otras palabras “El Derecho Constitucional es el portador de los elementos más simples y generales a partir de los cuales se constituyen todos los demás Derechos. Por eso es el punto de partida de todos ellos sin excepción. Sin el Derecho Constitucional el resto del Derecho resulta ininteligible”<sup>19</sup> y es por tal

---

<sup>18</sup> HERNÁNDEZ VALDERRAMA, Francisco. El Sindicalismo en Colombia Implicaciones Sociales y Políticas. [En línea]. [citado 24 de enero de 2016]. Disponible en : <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS29.pdf>.

<sup>19</sup> PÉREZ ROYO, Javier. Curso de derecho constitucional. 14 ed. Bogotá: Marcial Pons, 2014. p. 22.

motivo de legibilidad que nos resulta necesario y conveniente para el desarrollo de la propuesta el entendimiento del derecho constitucional desde esta perspectiva.

En segundo orden tenemos que familiarizar el concepto de La acción de tutela como producto de la construcción del Derecho constitucional y su objetivo de protección de derechos fundamentales, entonces comencemos por definir la acción de tutela, la cual es un mecanismo constitucional de protección de derechos ante cualquier autoridad pública cuando se pongan en riesgo o se vulneren, bien sea por acción u omisión el goce y disfrute de algún derecho fundamental respecto de un ciudadano.

La acción de tutela no solo mantiene su protección dentro de la taxatividad del texto constitucional, puesto que puede usarse para proteger derechos que no aparezcan textualmente consagrados, esto se puede hacer mediante el ejercicio jurídico denominado como la conexidad, la cual permite analizar la relación entre los derechos fundamentales y otros derechos que si bien no están contenidos en la carta constitucional hacen parte del goce de los derechos fundamentales consagrados en una progresividad que tiende a la mayor y mejor protección de derechos.

La conexidad radica en encontrar la relación, vínculo o punto de anclaje de la vulneración de un derecho con los derechos fundamentales desde un desarrollo lógico de pensamiento que permita dilucidar el campo que se desprende de la protección de un derecho fundamental y los muchos derechos que habitan en él y permiten el disfrute del mismo.

Es también importante destacar que la acción de tutela fue diseñada como el medio idóneo para la protección de los derechos fundamentales cuando no existen más mecanismos de protección, así como también un mecanismo transitorio para evitar la afectación de los derechos frente a perjuicios irremediables aun si existen

otros mecanismos. La acción de tutela procede contra particulares que brinden o cumplan un servicio o función pública y en los casos en los que el individuo en estado de vulneración de derechos se encuentre en situación de indefensión y subordinación frente a quien afecta su derecho.

Observemos entonces el artículo número 86 de la constitución nacional el cual dicta que “Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. La protección consistirá en una orden para que aquél respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución. La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión”<sup>20</sup>

Así como también la definición de conexidad de los derechos fundamentales dada por la corte constitucional que expresa “Los **derechos fundamentales por conexidad** son aquellos que no siendo denominados como tales en el texto constitucional, sin embargo, les es comunicada esta calificación en virtud de la

---

<sup>20</sup> COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA. 1991, Art: 86. [En línea]. [citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html).

íntima e inescindible relación con otros derechos fundamentales, de forma que si no fueran protegidos en forma inmediata los primeros se ocasionaría la vulneración o amenaza de los segundos”<sup>21</sup>.

Entendiendo los anteriores conceptos correspondientes al Derechos constitucional ahora nos adentraremos en los conceptos que hacen parte del Derecho laboral como lo es la libertad sindical la cual se comprende según la corte constitucional como.

El derecho de asociación sindical que es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política.<sup>22</sup>

Desde un punto de vista más específico se comprende y conforma como:

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 interno.<sup>23</sup>

Conforme a lo expuesto por la corte sobre las libertades que en sí mismo alberga el derecho de asociación sindical nos es pertinente traer a colación las conductas

---

<sup>21</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-491. (13, agosto, 1992). M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz. [En línea]. [citado el 24 de enero de2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-491-92.htm>.

<sup>22</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. C-1491. (2, diciembre, 2000). M.P.: Fabio Morón Díaz. [En línea]. [citado el 24 de enero de2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1491-00.htm>.

<sup>23</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-434. (3, noviembre, 2011). M.P.: Mauricio González Cuervo. [En línea]. [citado el 24 de enero de2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-434-11.htm>.

que han de protegerse con la finalidad de garantizar el ejercicio del derecho las cuales son:

(i) el derecho a vincularse a organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes y que tienen por objeto la defensa de tales intereses comunes, sin que resulte obligatoria la vinculación ni la permanencia en tales grupos; (ii) El derecho a constituir y a estructurar tales organizaciones como personas jurídicas, sin que para tal efecto se presente injerencia, intervención o restricción por parte del Estado; (iii) La libertad de determinar su propio objeto, las condiciones de admisión, permanencia, retiro y exclusión de sus miembros, el régimen disciplinario aplicable, las instancias internas de poder y de representación, la forma en que han de ser manejados sus propios recursos económicos, la manera como se puede poner fin a la existencia de tales organizaciones, y en general, la determinación de todos aquellos aspectos que los miembros de dichos grupos consideren oportunos, con la debida sujeción tanto al orden legal como a los principios democráticos; (iv) La imposibilidad de cancelación o suspensión de su personería jurídica por vía diferente a la judicial; y (v) La facultad de que disponen tanto los sindicatos como las asociaciones de empleadores de constituir y de vincularse a federaciones y confederaciones de orden nacional e internacional.<sup>24</sup>

Es entonces que tenemos unas conductas definidas junto a unas libertades propias y un derecho definido el cual se reviste de importancia puesto que en las mismas palabras de la corte la protección de la libertad sindical como derecho fundamental constituye una forma de realización y reafirmación de un estado social y democrático de derecho, y que ampara un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática como lo es el organizarse con el objeto de asumir la defensa de sus derechos por parte de los trabajadores frente a sus empleadores constituyendo en un mecanismo que distribuye el poder en las situaciones de subordinación como lo son las relaciones laborales.

---

<sup>24</sup> Ibidem.

En el entendido de las relaciones laborales como una situación de subordinación en las cuales existen individuos bajo el mandato y dependencia de otro como los son los trabajadores respecto de su empleador, el ejercicio de la libertad sindical constituye erróneamente para algunos empleadores una amenaza en el ejercicio de su autoridad y bajo esta concepción errada se han desarrollado actividades las cuales se han determinado como PRÁCTICAS ANTISINDICALES las cuales se entienden como acciones que atentan contra la libertad sindical, ya sea acciones del empleador, del trabajador, de las organizaciones sindicales, y de todo aquel que ejerza fuerza física o moral en los trabajadores con el fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical. Lo son también las acciones para que se abstenga de pertenecer a un sindicato o lo obliguen a promover la formación de uno.

En este orden de ideas se propone un extenso abanico de opciones de acciones que pueden configurarse como prácticas anti sindicales de las cuales nos podemos tomar como ejemplo las siguientes:

- Despedir trabajadores(as) con fuero sin tener autorización judicial.
- Obstaculizar la formación o funcionamiento de los sindicatos.
- Evitar la afiliación de un trabajador(a) a un sindicato ya existente.
- Negarse a entregar a los dirigentes sindicales los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de negociación colectiva.
- Ejecutar durante la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo del proceso.
- Negarse a recibir a los representantes de los trabajadores(as) o a negociar con ellos en las condiciones y plazos que establece la ley y ejercer presiones para obtener su reemplazo.
- Discriminar a los trabajadores(as) sean o no sindicalizados para influir en la afiliación o desafiliación sindical.

- Otorgar beneficios de un contrato o convenio colectivo a trabajadores(as) no afiliados al sindicato sin efectuarles el descuento legal correspondiente, o no entregar lo descontado al sindicato.
- Ofrecer o dar beneficios para impedir la formación de un sindicato.
- Las injerencias sindicales, como intervenir activamente en la organización o discriminar entre los diversos sindicatos existentes.

Es en virtud de la erradicación de las prácticas anti sindicales y la protección de la libertad sindical que en el ARTÍCULO 354 del código sustantivo del trabajo se contempla la PROTECCIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN, el cual fue modificado por el artículo 39 del Ley 50 de 1990, dejando el nuevo texto de la siguiente manera:

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

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

- A) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

B) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

C) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

D) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación.

E) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.<sup>25</sup>

Con la exposición de los conceptos tanto positivos y negativos que contempla el desarrollo de nuestra propuesta damos por terminada la parte correspondiente al marco conceptual esperando haber dejado claro los tópicos necesarios para el desarrollo de la práctica introduciéndolos y encaminándose hacia el desarrollo de la protección de la libertad sindical como derecho fundamental constitucional por medio de la acción de tutela dentro de un estado social y democrático de derecho.

---

<sup>25</sup>COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-619. (9, septiembre, 2013). M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio. [En línea]. [citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-619-13.htm>.

## 7. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURIDICO SOCIAL

### 7.1 FUNCIONES DESARROLLADAS EN LA EJECUCIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL

#### ATENCIÓN JURÍDICA

Entendiendo a ésta, como la prestación de los servicios de orientación y asesoría jurídica gratuitos en temas relacionados con el derecho laboral individual y colectivo, la seguridad social y la inclusión laboral que los usuarios requieran, más la realización de las acciones jurídicas a que haya lugar en cada caso en concreto y con autorización del usuario, el respectivo seguimiento a la misma y el respectivo reporte de los resultados que cada acción pueda llegar a producir.

En consecuencia, de lo anterior, se debe seguir el presente protocolo para la prestación del servicio de atención a los usuarios C.A.L, con la finalidad de brindar un servicio integral:

- Recepción del Usuario.
- Entrevista inicial.
- Análisis del caso (Asesoría jurídica).
- Solución del caso.
- Acciones jurídicas.
- Seguimiento.
- Intervención del componente psicosocial.

**Recepción del usuario:** La recepción inicial del usuario, se hace por parte de la secretaria administrativa del C.A.L, quien es la persona encargada de diligenciar los datos generales en la base de datos dispuesta para ello, además de diligenciar

con cada persona que acuda al C.A.L por primera vez, la respectiva planilla de asistencia del día en que se produce la consulta. Finalmente de acuerdo al reparto, se dirige al usuario con el practicante en turno, ya sea del área laboral individual, colectivo o psicosocial, dependiendo del caso para que éste realice la asesoría correspondiente.

**Entrevista inicial (Usuario – practicante):** En esta etapa inicial, como estudiante de práctica en calidad de asesor jurídico del área individual o colectivo, en primera medida se ofreció un trato amable y cordial con el fin de que el usuario se sintiera en confianza para exponer su situación, se le indagó por los motivos de la consulta y se efectuó el registro de la información aportada en la base de datos.

**Análisis del caso (Asesoría jurídica):** Una vez, el usuario finalizó la exposición de su situación, se realizó el análisis del caso y seguidamente se emitió la asesoría jurídica, indicando con en ella, la existencia o no de la vulneración de derechos jurídicamente protegidos e indicando al mismo tiempo sobre las posibles de acciones jurídicas para buscar el restablecimiento de los mismos.

La asesoría jurídica, se brindó en los términos y con el vocabulario adecuado a fin de que el usuario en consulta obtuviera la mayor comprensión de su situación y la posible solución jurídica frente a su caso.

**Solución del caso:** Una vez, se establecieron los derechos vulnerados se le indicó al usuario sobre la o las posibles acciones jurídicas que serían pertinente realizar para la solución de su caso en concreto. De igual forma se le indicó al usuario, sobre su decisión y autorización para la realización de la acción jurídica correspondiente.

**Acciones jurídicas:** Las acciones jurídicas se realizaron bajo la estructura formal que cada una de ellas requiere, como lo es: Exposición fáctica de los hechos,

argumentos y fundamentos jurídicos del marco jurídico constitucional, legal y jurisprudencial vigente en materia laboral, entre otros aspectos también importantes, con revisión y autorización del asesor de área para su posterior entrega al usuario.

**Seguimiento:** En cumplimiento de la responsabilidad que se adquirió frente al usuario en relación a la acción jurídica realizada, se estuvo al tanto de lo ocurrido con el trámite que se dio a la misma<sup>\*</sup>. El seguimiento, se llevó a cabo mediante la comunicación constante con el usuario por medio de correos electrónicos y/o llamadas telefónicas dejando la respectiva anotación de la nueva información recibida en la base de datos.

En los casos en que el usuario no pudo ser contactado con la primera llamada de verificación para tener conocimiento de lo acontecido con la acción, se repitió el procedimiento con una periodicidad razonable, una vez agotado esto, sino se obtuvo contacto se archivó su caso, dejando la respectiva anotación en la base de datos.

Cuando se pudo verificar en el seguimiento realizado que la acción jurídica realizada no obtuvo un resultado positivo<sup>\*\*</sup>, se le informó al usuario sobre las posibilidades existente en la vía ordinaria y/o administrativa para la protección de sus derechos laborales.

Es así, que toda asesoría y/o actuación jurídica debe estar enfocada a generar en los usuarios del CAL, el empoderamiento necesario para que ellos mismos actúen en defensa de sus derechos fundamentales laborales ante una posible y eventual vulneración de los mismos en el marco de una relación laboral o posterior a ello.

---

<sup>\*</sup> Presupuesto indispensable para que el seguimiento tenga lugar, es que la persona atendida haya reclamado su acción jurídica en el CAL y que la haya ejercido, lo cual implica que la haya radicado en la entidad competente para resolverla o la haya entregado por cualquier medio idóneo al particular infractor de sus derechos.

<sup>\*\*</sup> Los resultados serán positivos cuando los derechos de la persona se protejan efectivamente, se logre que cesen las conductas que los afectan o que se cumplan los deberes legales que se omiten. El resultado específico dependerá del tipo de acción jurídica.

## 7.2 SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS CASOS ATENDIDOS EN EL MARCO DE EJECUCIÓN DE LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL

En las asesorías jurídicas realizadas durante la ejecución de la práctica, se realizó la toma de información del usuario mediante el diligenciamiento de sus datos en el sistema en el cual se lleva registro del usuario y la acción a realizarse, con esto pudiendo asignar para su identificación en la base de datos un número de acción.

Conozcamos el proceso de diligenciamiento y registro del usuario y la acción.

En la fotografía 1, se puede observar los datos personales del usuario.

### Fotografía 1. Información básica del usuario.

Bienvenido(a): Jeyson Acuna Rey - [rey] - ROLE\_ASESOR Mi cuenta Cerrar Sesión

Registrar nueva acción  
Seguimiento de acciones  
Reportes

Información básica Usuario Información laboral Usuario Información Accion

Primer Nombre\*:  Segundo Nombre:   
Primer Apellido\*:  Segundo Apellido:   
Tipo Identificación\*: - Seleccione -  
Identificación\*:  Depto residencia\*: - Seleccione -  
Municipio residencia\*: - Seleccione - Localidad residencia: - Seleccione -  
Dirección:   
Correo Electrónico:   
Teléfono 1\*:  Teléfono 2:   
Celular:  Grado escolaridad: - Seleccione -  
Estrato: - Seleccione - Profesión: - Seleccione -  
Genero\*: - Seleccione - Identificación LGTB: - Seleccione -  
Identificación Ética\*: NO

Fuente: Sistema información CAL.

En la fotografía 2, se diligencia la información laboral del usuario con atención a la seguridad social del usuario.

## Fotografía 2. Información laboral del usuario



The screenshot shows the CAL (Centro de Atención Laboral) web interface. At the top, there is a header with the CAL logo and the text 'CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL'. Below the header, a navigation bar displays the user's name 'Bienvenido(a): Jeyson Acuna Rey - [rey]' and the role 'ROLE\_ASESOR', along with links for 'Mi cuenta' and 'Cerrar Sesión'. The main content area features three tabs: 'Información básica Usuario', 'Información laboral Usuario' (which is selected), and 'Información Accion'. On the left side, there is a vertical menu with buttons for 'Registrar nueva acción', 'Seguimiento de acciones', and 'Reportes'. The 'Información laboral Usuario' form contains several dropdown menus: 'Situación despi\*' (set to 'NO'), 'Afiliado EPS\*' (set to 'NO'), 'Régimen Afili Salud\*' (set to '- Selecciona -'), 'Afiliado Pensiones\*' (set to 'NO'), 'Afili Riesgos Lab\*' (set to '- Selecciona -'), 'Labora actualmente\*' (set to '- Selecciona -'), and 'Organizacion social\*' (set to '- Selecciona -').

Fuente: Sistema información CAL.

En la fotografía 3, se diligencia una descripción de la acción, con los datos del caso y el tipo de acción que se pretende realizar.

## Fotografía 3. Información de la acción.



The screenshot shows the CAL web interface with the 'Información Accion' tab selected. The navigation bar and left menu are the same as in the previous screenshot. The 'Información Accion' form contains two fields: 'Fecha:' with a date input field containing '06/13/2016', and 'Tipo de acción:' with a dropdown menu set to '- Selecciona -'. At the bottom right of the form, there are two buttons: 'Guardar' and 'Cancelar'.

Fuente: Sistema información CAL.

En la fotografía 4, se visualiza los usuarios ya registrados con el respectivo número de acción para seguimiento.

## Fotografía 4. Seguimiento y número de la acción.



Bienvenido(a): Jeyson Acuna Rey - [rey] - ROLE\_ASESOR Mi cuenta Cerrar Sesión

Seguimiento de acciones  
Estado de la acción: -- Seleccione -- Número de acción:

Accion	Fecha	Tipo de caso	Nombre usuario	Asesor	CAL	Estado	Acciones
100716	08/06/2016	Consulta	RODOLFO CELIS CELIS	Jeyson Acuna Rey	CAL BUCARAMANGA	Archivado	  
100683	08/06/2016	Caso	HERALDO JAIMES FLOREZ	Jeyson Acuna Rey	CAL BUCARAMANGA	Activo	  
100326	31/05/2016		Guillermo Ortiz	Jeyson Acuna Rey	CAL BUCARAMANGA	Activo	  
100072	25/05/2016	Consulta	Miguel Antonio Sánchez	Jeyson Acuna Rey	CAL BUCARAMANGA	Archivado	  
99408	06/05/2016	Caso	NATALY RAMIREZ CRISTANCHO	Jeyson Acuna Rey	CAL BUCARAMANGA	Archivado	  
98646	20/04/2016	Caso	DIANA ANDREA PADILLA ESCALANTE	Jeyson Acuna Rey	CAL BUCARAMANGA	Activo	  
98518	19/04/2016	Caso	CARLOS EDUARDO JAIMES LARROTA	Jeyson Acuna Rey	CAL BUCARAMANGA	Activo	  
98481	18/04/2016	Caso	ALBERTO GIRALDO MUNOZ	Jeyson Acuna Rey	CAL BUCARAMANGA	Archivado	  
98476	18/04/2016	Consulta	Luis Antonio Atuesta	Jeyson Acuna Rey	CAL BUCARAMANGA	Archivado	  

Fuente: Sistema información CAL.

### 7.3 DESEMPEÑO DURANTE LA PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL.

Durante el desarrollo de la práctica jurídico social en el centro de atención laboral de la ciudad de Bucaramanga, fuimos asignados al área de derecho laboral colectivo encargado de la atención de los sindicatos adscritos al centro y sus miembros, así también de ser necesario el apoyo al centro en situaciones en las cuales se necesitaba la solidaridad de las áreas que lo conforman atendíamos asuntos del área de derecho laboral individual por solicitud de los usuarios.

Es entonces que en este título expondremos en resumen el desarrollo de la práctica jurídico social en el centro de atención laboral Bucaramanga, basándonos en la distribución del trabajo por áreas en las 4 temporalidades de los informes, para brindar una análisis seccionado de lo realizado Durante la totalidad de la práctica.

**INFORME NUMERO 1:** Del 15 de abril al 15 de mayo del 2016.

**Asesorías:**

Se realizó una asesoría a por motivo de: Liquidación de cesantías.

Total = 1

**Acciones del área de derecho laboral individual:**

Se realizaron un total de diez acciones a distintos usuario por motivos como: reintegro laboral de trabajadora en estado de embarazo, reintegro por estabilidad laboral reforzada, concepto de solicitud de pensión y pago de pensión por actividades de alto riesgo, se realizó una pieza comunicativa sobre qué hacer antes y durante la audiencia de descargos de un proceso disciplinario laboral, entre otros.

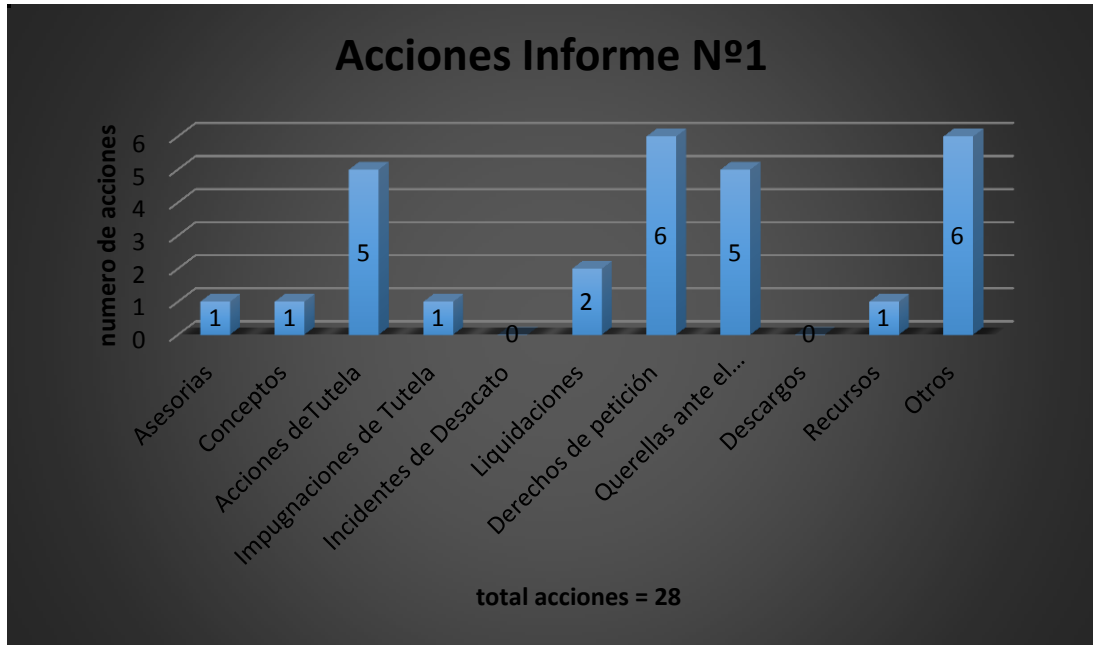
Total =10

**Acciones del área de derecho laboral colectivo:**

Se realizaron un total de 17 acciones a distintos usuarios por motivos como: Solicitudes de revocatoria directa de actos administrativos, derechos de petición para pago sentencia judicial, querellas por incumplimiento convencional y acoso laboral, entre otros.

Total =17

**Gráfica 1. Resultados de atención informe N°1**



**INFORME NÚMERO 2:** Del 15 de mayo al 15 de junio de 2016.

**Asesorías:**

Se realizaron dos asesorías a distintos usuarios por los siguientes motivos: calificación de pérdida de capacidad laboral y pensión de invalidez y pago de seguridad social e incumplimiento del pago por parte del empleador.

Total = 2

**Acciones del área de derecho laboral individual:**

Se realizaron cuatro acciones a diferentes usuarios por los siguientes motivos: acciones de tutela para reintegro por estabilidad laboral reforzada e impugnaciones de acciones de tutela, entre otros.

Total = 4

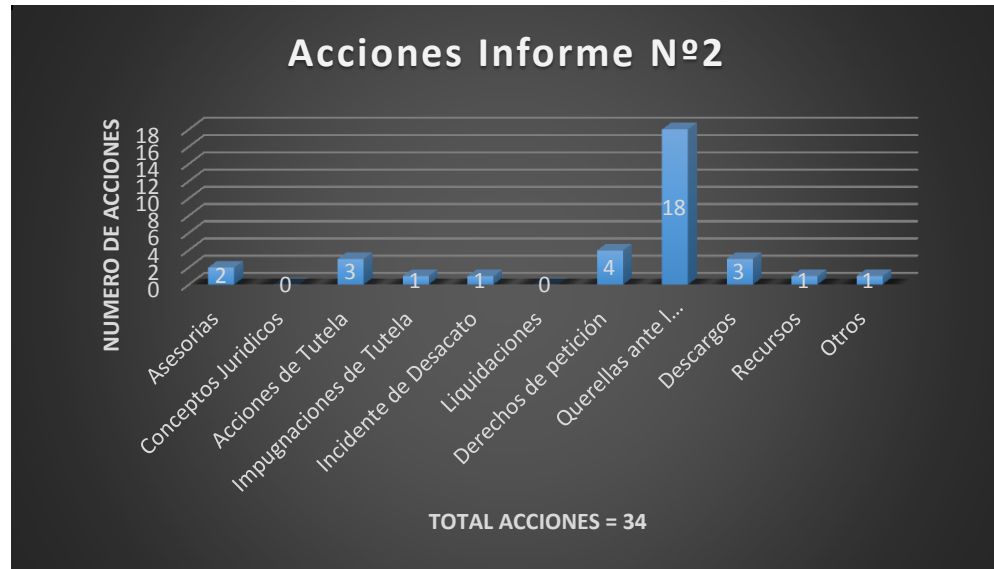
**Acciones del área de derecho laboral colectivo:**

Se realizaron veintiocho acciones a diferentes usuarios por los siguientes motivos: descargos de procesos disciplinarios laborales, tutela por reintegro por libertad de

asociación sindical, Querrelas ante el ministerio del trabajo por violación de derechos laborales e incumplimiento convencional y propuestas normativas para proceso interno disciplinario laboral, entre otros.

Total = 28

**Gráfica 2. Resultados de atención informe N°2.**



**INFORME NUMERO 3:** Del 15 de junio al 15 de julio de 2016.

**Asesorías:**

Se realizaron quince asesorías a distintos usuarios por los siguientes motivos: negociación colectiva, derecho a la huelga, seguridad social, entre otros.

Total = 15

**Acciones del área de derecho laboral individual:**

Se realizaron doce acciones a diferentes usuarios por los siguientes motivos: liquidaciones laborales, acción de tutela mínimo vital, licencia de maternidad, entre otros.

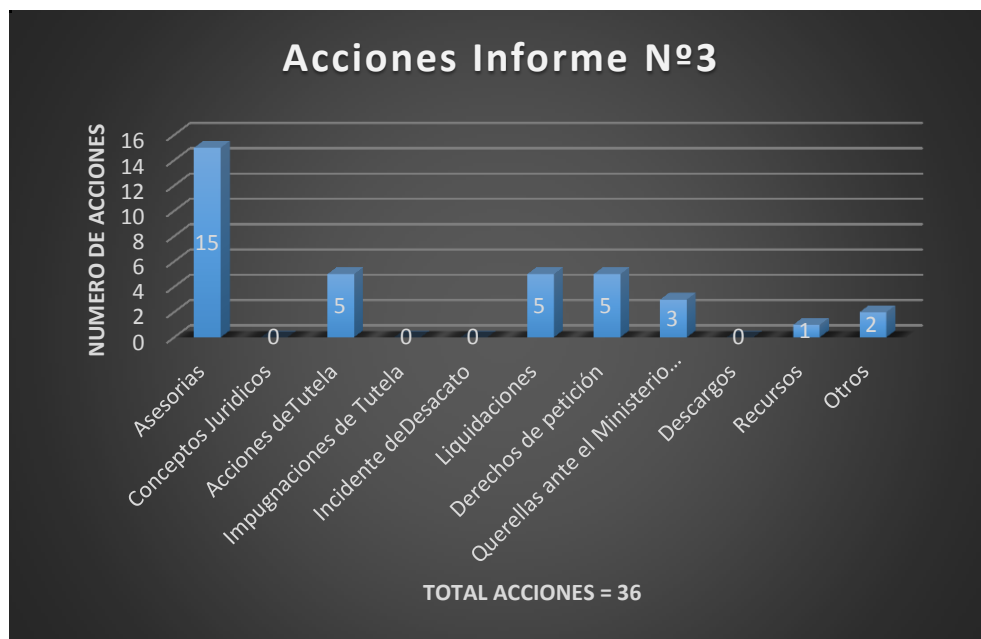
Total = 12

### Acciones del área de derecho laboral colectivo:

Se realizaron nueve acciones a diferentes usuarios por los siguientes motivos: propuesta de procedimiento, licencias y bonos para atención en salud de trabajadores, querellas por incumplimiento de convención colectiva, entre otros.

Total = 9

Gráfica 3. Resultados de atención informe N°3.



**INFORME NUMERO 4:** Del 15 de julio al 15 de agosto de 2016.

### Asesorías:

Se realizaron nueve asesorías a distintos usuarios por los siguientes motivos: pacto colectivo de trabajo, calificación de origen de enfermedad, estabilidad laboral reforzada, entre otros.

Total = 9

### Acciones del área de derecho laboral individual:

Se realizaron veintitrés acciones a diferentes usuarios por los siguientes motivos: incidentes de desacotos, impugnaciones de fallos de tutela, acciones tutela por licencia de maternidad, liquidaciones de prestaciones sociales, entre otros.

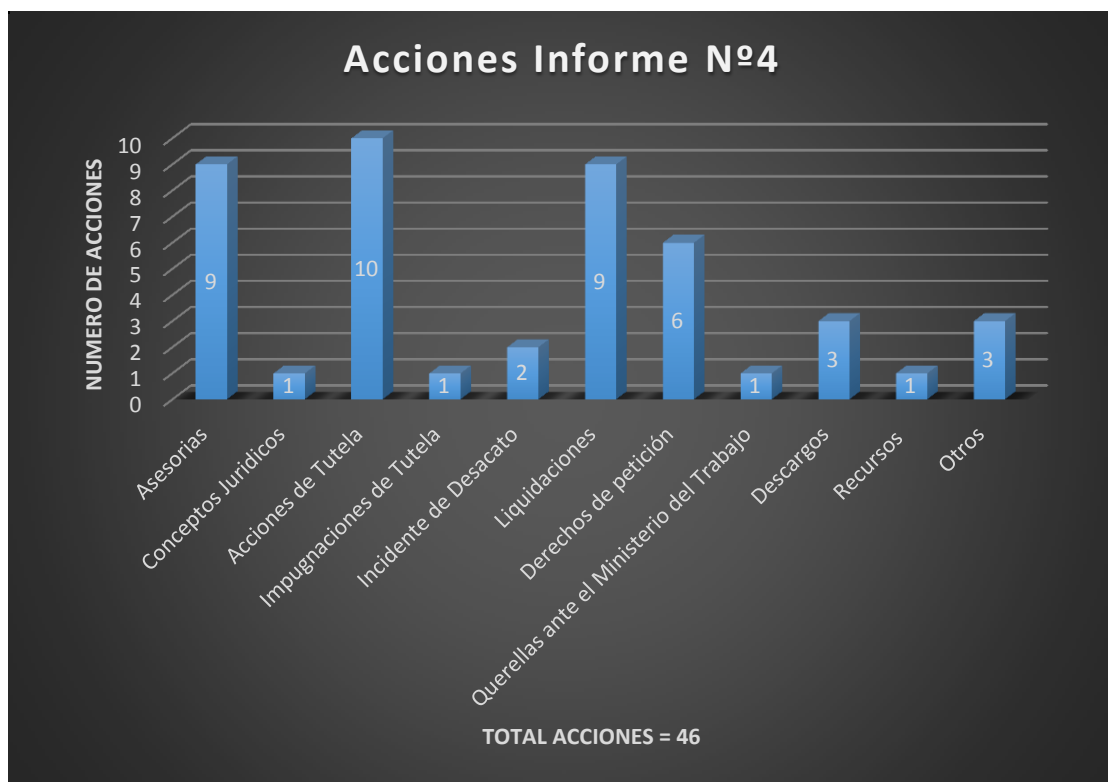
Total = 23

### Acciones del área de derecho laboral colectivo:

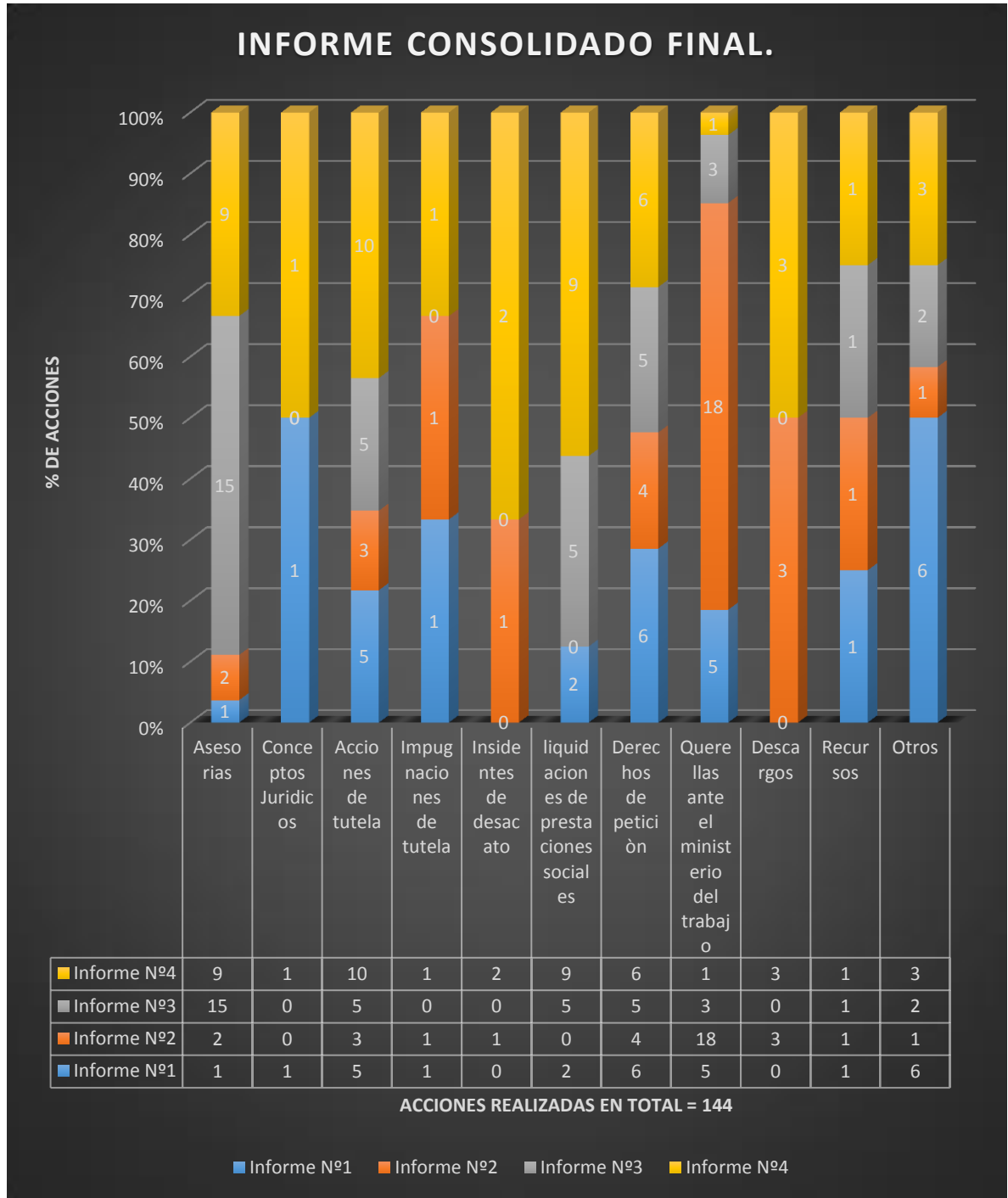
Se realizaron catorce acciones a diferentes usuarios por los siguientes motivos: acción de tutela por derecho a la salud e incumplimiento de convención colectiva, Queja disciplinaria y solicitud de aplicación del poder preferente, entre otros.

Total = 14

Gráfica 4. Resultados de atención informe N°4



**Gráfica 5. Resultados unificados de informes en la práctica jurídico social**



**Gráfica 6. Resultado de acciones realizadas en la práctica jurídico social**

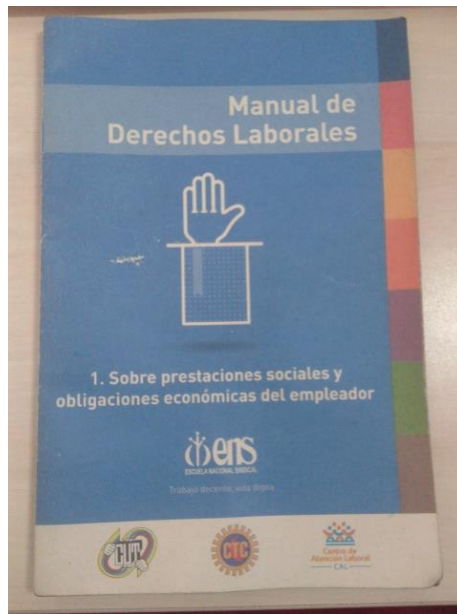


## **7.4 FORMACIÓN Y BRIGADAS JURÍDICAS**

### **FORMACIÓN**

#### **PRIMERA ESCUELA DE FORMACION SOBRE PRESTACIONES SOCIALES Y OBLIGACIONES ECONOMICAS DEL EMPLEADOR**

**Fotografía 5. Manual de derechos laborales.**

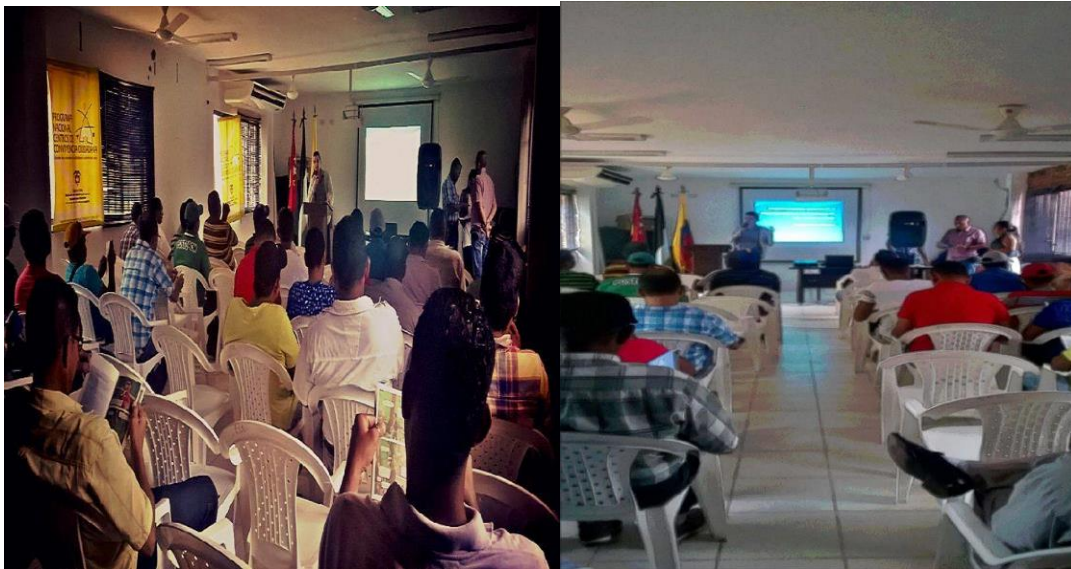


**Fotografía 6. Evidencia de formación 1.**



**Jornada de formación, Corregimiento de Minas, Municipio de San Martín, Cesar, 23 de abril de 2016.**

**Fotografía 7. Evidencia de formación 2.**



**Jornada de formación Municipio de Puerto Wilches, Santander, sábado 30 de abril de 2016.**

**DIPLOMADO PARA LA PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL.**

Sesión del 14 de mayo de 2016, universidad industrial de Santander, Auditorio la Perla, Bucaramanga, Santander.

**Fotografía 8. Evidencia de formación 3.**



Exposición sobre acciones defensorías, competencia, servicios y solicitudes ante la defensoría del pueblo.

**Fotografía 9. Evidencia de Formación 4**



**Foro regional por la formalización laboral en la palma africana, “a partir de hoy ni un tercerizado más”**

**San Alberto, Cesar, domingo 5 y lunes 6 de junio de 2016.**

**Ejercicio de mapeo de contratación.**

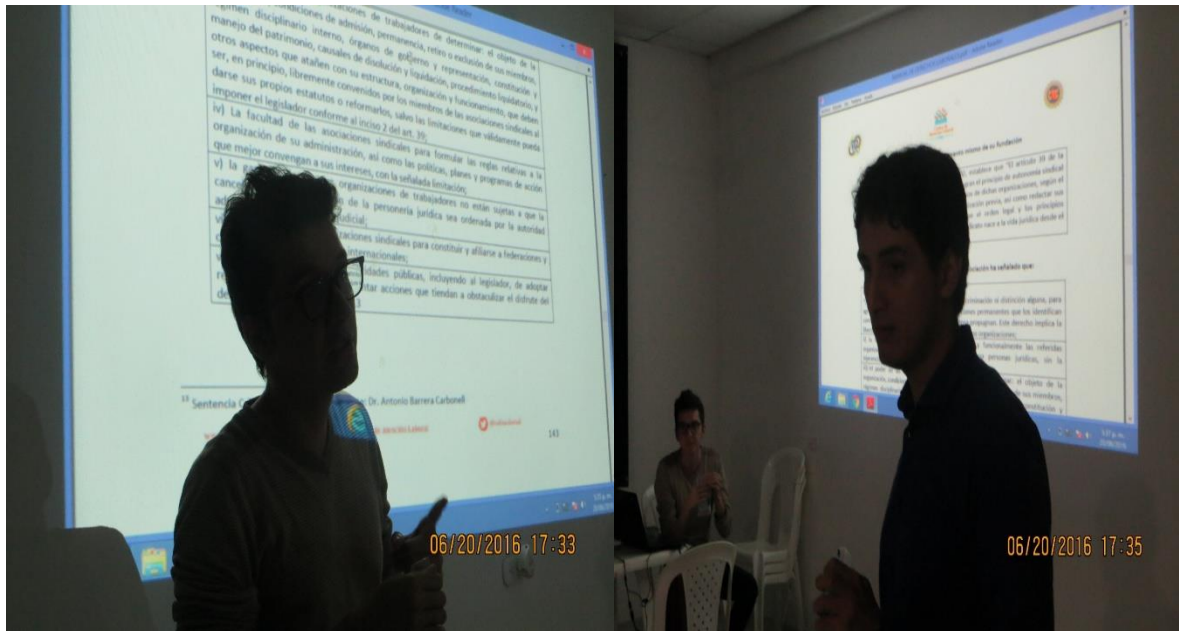
**Fotografía 10. Evidencia de formación 5.**



**Ejercicio plan de trabajo módulo de formación**

**Capacitación a nuevas directivas de SINTRAPROACEITES, subdirectiva san Alberto, departamento del Cesar. 20 y 21 de junio de 2016.**

**Fotografía 11. Evidencia de formación 6.**



**Capacitación 20 de junio de 2016, Libertad sindical.**

**Fotografía 12. Evidencia de formación 7.**



**Capacitación 21 de junio de 2016, tercerización e intermediación laboral ilegal.**

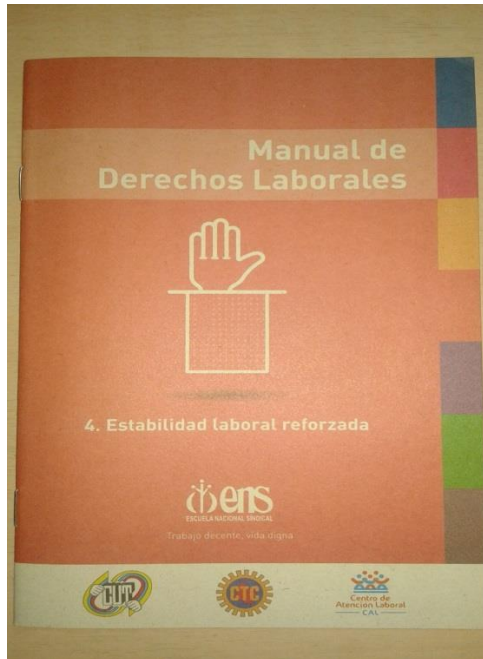
**Fotografía 13. Evidencia de formación 8.**



**Capacitación, Sabana de Torres, 08 de Julio 2016  
Acoso laboral, y las funciones del Comité de Convivencia.**

**QUINTA ESCUELA DE FORMACION SOBRE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

**Fotografía 14. Manual de derechos laborales 8.**



**Fotografía 15. Evidencia de formación 9.**



**Jornada de Formación Corregimiento de Minas, Municipio de San Alberto, Cesar, Sábado 23 de Julio de 2016.**

**BRIGADAS JURIDICAS**

**Fotografía 16. Evidencia de brigada jurídica 1.**



**Brigada Jurídica en el Municipio de La Jagua de Ibirico, Cesar.  
Miércoles 1, Jueves 2 y Viernes 3 de Junio de 2016.**

**Fotografía 17. Evidencia de brigada jurídica 2.**



**Brigada Jurídica Sobre Actualización de Historia Laboral, de Los Trabajadores de Las Empresas del Sector Palmero.  
El 01 de Agosto de 2016.**

## **8. HALLAZGOS OBTENIDOS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURIDICO SOCIAL**

### **8.1 HALLAZGOS DEL PRIMER OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL.**

En el marco de nuestra práctica logramos asesorar a diferentes organizaciones sindicales, de sectores económicos muy distintos, junto a muchos trabajadores no organizados, que solicitaban los servicios del Centro de atención laboral.

Respecto de las organizaciones sindicales que asesoramos podemos evidenciar que dentro de toda la gama de problemas que las aquejan, muchas se resuelven por medio de otros mecanismos, y no por medio de la acción de tutela.

Estos mecanismos, son desde el arreglo directo con su empleador, pasando por los derechos de petición, y las más utilizadas, las querellas ante el ministerio del trabajo, las cuales cumplen un papel fundamental en las estrategias jurídicas de los sindicatos para los protección de los derechos de los trabajadores y para el cumplimiento de los fines trazados por ellos.

Es más las querellas se han vuelto de uso reiterado por parte de los sindicatos, ya que se pueden presentar ante el ministerio del trabajo, sin la necesidad de agotar requisitos formales, sin necesidad de representación judicial, y además muchas veces sin una buena estructura argumentativa, esta falta de argumentación ocasionaba que dichas investigaciones no prosperaran por falta de claridad y direccionamiento del operador administrativo a los puntos neurálgicos de indagación, así como también permitían que los investigadores ocultaran o disfrazaran sus actividades de manera más hábil y celosa o en el mejor de los casos subsanaran parcialmente sus infracciones.

Pero que tienen que ver la querellas, con nuestro primer objetivo, se puede resaltar que estas quejas ante el ministerio, protegen también derechos laborales, en especial el derecho de asociación, por me medio de una procedimiento específico que se denomina investigación de las conductas atentatorios contra la libertad sindical, aunado esto, ante el ente Ministerial también se pueden presentar querellas por negativa a negociar, por no hacerse el descuento de la cuotas sindicales, y en caso de haber un procedimiento específico, una investigación residual por el incumpliendo de todo tipo normas laborales.

Respecto de estas acciones administrativas, nos importa que muchas de estas nos sirven como mecanismo de protección del derecho de asociación sindical en sus diferentes dimensiones.

(i). Dimensión individual: Consiste en la posibilidad que tiene cada persona de decidir si se afilia, si se retira o si permanece dentro de la organización, sin injerencia alguna o presiones externas, ni por parte del empleador ni incluso del mismo sindicato. (ii). Dimensión colectiva: En virtud de la cual los trabajadores organizados, pueden autogobernarse y decidir de manera independiente el destino de su organización sin admitir injerencia externa, especialmente del empleador. (iii). Dimensión instrumental. Según la cual el derecho de asociación es el medio para que los trabajadores puedan lograr la consecución de algunos fines, especialmente el mejoramiento de sus condiciones laborales.<sup>26</sup>

A pesar de que con las investigaciones administrativas y las posteriores resoluciones y sanciones, no se reconozcan derechos, ni se den órdenes judiciales para la protección de los derechos fundamentales, si sirven como mecanismos efectivos de presión fuera y dentro de negociaciones, cuando los sindicatos tienen la suficiente fuerza política y organizativa pudimos apreciar que desempeñan planes de acción utilizando varias alternativas jurídicas en

---

<sup>26</sup>ibídem.

simultaneo para garantizar sus intereses y sobre todo el bienestar de los trabajadores afiliados.

Con lo anterior queremos resaltar, que a pesar de la acción de tutela es en mecanismo de vital importancia para la protección del derecho de asociación sindical, no es el de mayor uso, ya que con creces son superadas por las querellas ante el Ministerio del trabajo, y más teniendo en cuenta la variedad de temas que se pueden presentar en estos documentos, que no se pueden presentar en la acción de amparo constitucional de tutela.

Respecto de la efectividad de ambos, no se podría realizar una comparación debido a su finalidad pues mientras las querellas buscan una sanción económica contra el empleador que está incumpliendo las normas laborales, para que así cese por medio de un desincentivo económico sus actos amenazantes; las acciones de tutela buscan la protección de unos derechos fundamentales vulnerados, por medio una orden judicial especifica que haga cesar o realizar al accionado en su determinada acción lesiva contra los derechos fundamentales del accionante.

Los aspectos negativos de estos dos mecanismos jurídicos serían los siguientes:

**Querella:**

- En esta acción administrativa puede tardar meses e incluso años, hasta la primera resolución sancionatoria, ya el debido procedimiento administrativo por parte del Ministerio del Trabajo no se cumple efectivamente, en lo que tiene que ver a la función de inspección vigilancia y control, en la mayoría de casos que llegaron a nuestro conocimiento.
- Dichos procesos, deben ser impulsados constantemente mediante presiones u otras acciones judiciales, a pesar de que existan temas tan importantes en las querellas presentadas, como la persecución a los miembros del sindicato y el

incumplimiento a las normas de seguridad y salud en trabajo, en el ministerio no se ajusta al termino establecido de las averiguaciones preliminares, que es de 10 días conforme al artículo 10 de la ley 1610 de 2013.

- Además como referimos ya anteriormente el ministerio solamente puede sancionar económicamente, en su función de policía administrativa, pero no reconocer derechos ni hacer cesar los actos que atentan contra la ley y los derechos de los trabajadores directamente, como si podría hacerlo una orden judicial.

### **Tutela:**

- La diferencia de la jurisprudencia de los jueces de instancia y la Corte Constitucional, mientras la Corte Constitucional es muy garantista en los argumentos que utiliza para la protección del derecho de asociación, reconociendo por ejemplo que la terminación de un contrato a un trabajador sindicalizado puede ser un acto que vulnera este derecho en su dimensión individual, y por tanto ordena el reintegro de este a su antiguo puesto de trabajo, así sea de forma de transitoria. Los jueces de instancia utilizan las sentencias más antiguas de la Corte, para fundamentar sus fallos, en los cuales niegan protección del derecho fundamental, argumentando que el accionante tiene la acción pertinente que sería el proceso ordinario laboral para obtener el reintegro.
- El principio de subsidiaridad de la acción de tutela, impide tratar todos los temas y la violación de derechos de los trabajadores en especial por lo referido en el punto anterior, a menos que se supere este obstáculo apelando al perjuicio irremediable, o la construcción jurisprudencial que ha dado la Corte Constitucionales en sus diferentes sentencias de manera más garantista.

Otra ítem que logramos entender, es que ciertas acciones jurídicas, a pesar de que no sirvan específicamente para resolver el problema, se utilizan con el fin de

generar “presión” e incidir políticamente y negociar directamente con los empleadores como ya lo mencionábamos anteriormente.

Uno de los muchos sindicatos que asesoramos, tiene un grave problema con su empleador, ya que el trato con este es totalmente agresivo contra los trabajadores que se afiliaron al sindicato, a pesar de que se presentaron las acciones pertinentes como la querrela por conductas atentatorias contra el derecho de asociación sindical y la denuncia penal por la configuración del tipo penal del artículo 200 del Código penal, los representantes de la empresa continuaron en su actuar pero de forma más sutil, cuando se avanzó en la investigación por parte de la fiscalía, ya avanzaba las audiencias penales, la empresa ofreció un trato económico al presidente del sindicato para retirar la denuncia ya que este delito es Querellable, pero este último no acepto dicho trato ya que lo que le importaba es el reintegro de antiguos miembros de sindicato que habían sido despedidos en el marco del conflicto con el empleador y sus representantes.

A pesar de esto, los miembros de este sindicato siguieron luchando, ya que conocen bastante bien a su empleador, y saben cuáles normas laborales ha estado incumpliendo, por tanto, se presentó como una estrategia jurídica reaccionaria, el presentar querrelas de todas las normas sobre el derecho al trabajo que dicho empleador violaba, como una forma de menguar la discriminación de los miembros del sindicato.

Casos como el anterior y muchos otros se pueden narrar, pero el punto es demostrar que el derecho y las acciones jurídicas, administrativas, penales, laborales y de todo tipo, sirven como herramienta política, para defender los derechos de los trabajadores, y que a pesar de que muchas de ellas no sirvan para el problema que se quiere solucionar, si resultan útiles como mecanismo para la negociación directa con el empleador, pues es el con el cual se está luchando y

el causante de la mayoría de los problemas que aquejan a los trabajadores sindicalizados y los no organizados.

Por ultimo hemos de consignar las dificultades, que deben afrontar los trabajadores, para que por medio de las acciones de tutela, se les proteja su derecho de asociación sindical, en la medida en que los jueces de instancia, toman como base argumentativa las sentencias de la Corte Constitucional menos garantistas, en la medida en que consideran que la acción es subsidiaria, para la protección de dicho derecho fundamental, y por tanto las decisiones en sus sentencias, son la improcedencia del amparo por existir otro mecanismo jurídico que consideran eficaz, como son las acciones ordinarias laborales.

En los casos en donde se ha logrado la protección del derecho de asociación de los trabajadores, es cuando se han invocado la protección de otros derechos fundamentales, de tal forma que la acción de tutela se concede, no para la protección del de asociación, sino por el otro derecho fundamental invocado, en el escrito de la acción de tutela.

**Tabla 1. Acciones de Tutela de Libertad Sindical**

<b>DERECHO VULNERADO.</b>	<b>POSICIÓN ASUMIDA POR EL JUEZ CONSTITUCIONAL.</b>	<b>SENTIDO DEL FALLO.</b>
NEGATIVA NEGOCIAL. Y DERECHO DE PETICION	Se concedió la tutela, por el juez en la medida en que el ministerio del trabajo había incumplido, con sus funciones de garante de la normatividad laboral, junto con la violación al derecho fundamental de petición, por el incumplimiento de los términos legales para responder estas solicitudes	CONCENDIDO
NEGATIVA NEGOCIAL Y	Se tutelaron los derechos , para los trabajadores, ya que el ente ministerial, estaba incumpliendo con el debido proceso administrativo sancionatorio, y existía una mora injustificada,	

<b>DERECHO VULNERADO.</b>	<b>POSICIÓN ASUMIDA POR EL JUEZ CONSTITUCIONAL.</b>	<b>SENTIDO DEL FALLO.</b>
ACCESO A LA JUSTICIA	sobre la investigación de un empleador, que estaba incumpliendo lo contemplado en la C.S.T. , sobre la etapa de inicio de la negociación colectiva	CONCENDIDO
BENEFICIOS CONVENCIONALES Y DERECHO A LA SALUD	Se amparó, el derecho a la salud de los trabajadores, y se ordenó al empleador que cumpliera con lo establecido en la convención colectiva, ya que allí se contemplaba el procedimiento específico para que los trabajadores pudieran acceder a los servicios de salud.	CONCENDIDO
VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO	Se declara improcedente el amparo constitucional argumentando que la afectación generada no representa un daño irremediable a los derechos fundamentales del trabajador, adicional a ello la sanción impuesta no vulnera el mínimo vital del mismo.	IMPROCEDENTE
TERMINACIÓN UNILATERAL Y LIBERTAD DE EXPRESIÓN	El trabajador, cuenta con la acción pertinente para la protección de sus derechos, como los es, la acción ordinaria laboral, y añadido a esto, no se demostró el perjuicio irremediable por parte del trabajador, ya que la empresa pago por la indemnización de la terminación sin justa causa	IMPROCEDENTE
TERMINACIÓN UNILATERAL Y PERSECUCIÓN SINDICAL	El trabajador, cuenta con la acción pertinente para la protección de sus derechos, como los es, la acción ordinaria laboral, y añadido a esto, no se demostró el perjuicio irremediable por parte del trabajador, ya que la empresa pago por la indemnización de la terminación sin justa causa.	IMPROCEDENTE

## **8.2 HALLAZGOS DEL SEGUNDO OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL**

En este objetivo encontramos que debíamos realizar dos acciones específicas, la primera de ellas era recolectar las líneas jurisprudenciales de la Corte Constitucional, para la protección del derecho de asociación sindical, y además recopilar información práctica de como deberíamos realizar una acción de tutela, que es el mecanismo jurídico de estudio primordial en el marco de nuestra práctica.

Por tal motivo, decidimos que la mejor forma de compilar la información referida en el inciso anterior era, realizar al menos dos acciones tipos identificando, diferentes sentencias de la Corte Constitucional, sobre la protección del derecho de asociación, en dos de sus dimensiones, la dimensión individual, la cual se refiera a que todas las personas son libres de crear o ingresar en una organización sindical, sin que se tomen represarías de cualquier tipo solo por el hecho de ser un trabajador sindicalizado, y la dimensión instrumental, que se refiere a, como se debe garantizar a los sindicatos la posibilidad de realizar negociaciones colectivas de trabajo, sin que estas tengan dificultades, no contempladas en la ley, o dilaciones injustificados, y por tanto no se permitiera llevar el conflicto laboral colectivo a término.

Respecto de la dimensión colectiva nos abstenemos de realizar acción alguna, ya que no tuvimos hallazgos durante el desarrollo de la práctica sobre inferencia externa de empresas en la organización interna del sindicato, junto que configura un tema intrincado y espinoso que las organizaciones sindicales prefieren callar y dado el caso resolverlo internamente por el accionar disciplinario de las decisiones de la junta del sindicato así no nos fue posible encontrar sentencias de la Corte

Constitucional referidas en este sentido, en la práctica resulto difícil encontrar un caso en donde los supuestos facticos de una acción de tutela se refieran específicamente, al tema del autogobierno de las organizaciones sindicales y los impedimentos que pueden llegar a tener contra dicha facultad, que son atacados por el empleador, pues pudimos evidenciar que si se quiere afectar el derecho de asociación en esta la modalidad las empresas prefieren en la cotidianidad del día a día realizar otras acciones, que son más directas y tendientes a ejercer un trato discriminatorio en contra de las personas sindicalizadas, con esto propagar un mensaje de temor dentro de la población trabajadora, como una práctica antisindical reiterada y de mayor uso.

En ese orden de ideas procedemos anexar, el modelo de acción tutela tipo, que servirá como instrumento metodológico, practico y conceptual, para la realización de futuras acciones del mismo índole, sobre la protección del derecho de asociación en su dimensión individual y la libertad que tenemos todos las personas de hacer parte de organizaciones sindicales sin que se persiga por ello.

**TUTELA TIPO 1:**

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ (Departamento y municipio), \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ (fecha de día, mes y año)

**SRS.**

**JUEZ DE TUTELA.**

**(REPARTO)**

**E.S.D.**

**ACCIÓN DE TUTELA**

ACCIONADO: \_\_\_\_\_ (Nombre o razón social de la presunta persona o entidad vulneradora de derechos). NIT: \_\_\_\_\_ o C.C \_\_\_\_\_

(Número consecutivo de identificación tributario de la presunta entidad vulneradora de derechos o cedula de ciudadanía de la persona)

ACCIONANTE: \_\_\_\_\_ (Nombre del usuario, como persona natural o nombre del sindicato como persona jurídica)

Cordial Saludo;

\_\_\_\_\_ (Nombre del usuario), con C.C. \_\_\_\_\_ (Número de identificación del usuario), en mi calidad de \_\_\_\_\_ (ciudadano, afiliado, presidente o representante legal de sindicato) - \_\_\_\_\_ (Nombre de la organización sindical), con personería jurídica otorgada por el Ministerio de Trabajo mediante Resolución No. \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, (número y año de resolución que concede personería jurídica) me permito presentar ACCION DE TUTELA contra la Empresa \_\_\_\_\_ (Nombre de la presunta entidad vulneradora de derechos) con el fin de que se proteja el **DERECHO CONSTITUCIONAL DE ASOCIACIÓN SINDICAL**, de acuerdo con los siguientes:

## I. HECHOS

(Hechos, son los fundamentos facticos de los cuales se nutrirá la justificación del accionante para la presentación de la acción de tutela, estos son una descripción de tiempo, modo y lugar en los cuales se desarrollaron las acciones que presuntamente vulneraron determinado derecho fundamental, estos acontecimientos deberán ordenarse de manera que permitan guiar al operador jurídico en la investigación y estudio de las acciones de las cuales se presume relevancia jurídica y que se soportaran en elementos que serán presentados como pruebas).

**PRIMERO:** Ejemplo 1: Actualmente tengo \_\_\_ de edad y me vincule a trabajar por medio de contrato a termino \_\_\_\_\_ con la empresa \_\_\_\_\_ desde el día \_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ el año \_\_\_\_\_ en el cargo de \_\_\_\_\_.

Ejemplo 2: El sindicato \_\_\_\_\_ el cual represento, obtuvo su personería jurídica desde el día \_\_ del mes \_\_\_\_\_ el año \_\_\_\_\_, mediante resolución del Ministerio de trabajo N°\_\_\_\_\_, con NIT N°\_\_\_\_\_, el cual se constituyó como un sindicato de (Empresa, Industria o Gremial).

(Identificación de la inicio de la relación contractual laboral, descripción de la constitución del sindicato).

**SEGUNDO:** Ejemplo: La empresa \_\_\_\_\_ ubicada en la ciudad de \_\_\_\_\_ en la dirección \_\_\_\_\_, cuyo representante legal es \_\_\_\_\_, identificada con NIT N°\_\_\_\_\_, la cual se dedica a \_\_\_\_\_ en el sector de \_\_\_\_\_.

(Individualización de la presunta entidad vulneradora de derechos, esto versa sobre datos relevantes como lo serían su representante legal, tipo de sociedad, NIT, razón social y actividades económicas principales y conexas).

**TERCERO:** Ejemplo 1: En la fecha \_\_ del mes \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, me vinculo a la organización sindical \_\_\_\_\_, sindicato de trabajadores de la empresa \_\_\_\_\_, ocupando el cargo de \_\_\_\_\_ dentro de la organización, desde entonces he adelantado y realizado las actividades de \_\_\_\_\_ como participe de la organización sindical.

(Descripción de tiempo, modo y lugar de la vinculación del usuario a la organización sindical, junto con la narración de sus actividades con respecto de la presunta entidad vulneradora de derechos, esto en caso de que el accionante sea una persona natural).

**CUARTO:** Ejemplo 1: La organización sindical \_\_\_\_\_ actualmente se encuentra adelantando las actividades de \_\_\_\_\_ con la empresa \_\_\_\_\_ en la cual existen \_\_\_ afiliados, de los cuales \_\_\_ hacen parte de la junta directiva sindical.

(Descripción de la vinculación de la organización sindical con la presunta entidad vulneradora de derechos).

**QUINTO:** Ejemplo 1: En fechas comprendidas entre el \_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, la entidad o empresa \_\_\_\_\_ a desempeñados las acciones de \_\_\_\_\_ contra la organización sindical y sus afiliados, desplegando los siguientes comportamientos por parte de sus miembros:

(Señalar y resaltar las acciones u omisiones que presuntamente constituyen el fundamento factico de la vulneración de los derechos fundamentales)

**SEXTO:** Ejemplo 1: las mencionadas acciones que fueron realizadas en las fechas del \_\_, \_\_, \_\_ de los meses \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de los años \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_, afectan directamente el ejercicio y goce de mis derechos fundamentales y de la organización sindical puesto que:

(Determinar el nexo de causalidad de las acciones u omisiones que vulneran los derechos fundamentales del accionante, es decir acciones en contra del usuario o sindicato, en razón a su ejercicio del derecho fundamental)

**SÉPTIMO:** (Hechos que describan la situación particular del usuario, relacionados principalmente a la situación del trabajador, la afectación a su núcleo familiar y ámbito personal de este, los cuales se ven afectados como una consecuencia de la vulneración del derecho de asociación, afectación por colateralidad de otros derechos).

## II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

### 1. El Derecho de asociación Sindical

El derecho asociación sindical encuentra su fundamento en el artículo 38 de la Carta Política, el cual señala que *“se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”*. El desarrollo particular del derecho de asociación sindical se encuentra contemplado en el Art. 39 de la Carta Política, en los siguientes términos:

*“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico con la simple inscripción del acta de constitución.” (Constitución Política de Colombia [CPC], 1991, Art. 39)*

Este derecho además cuenta con protección del derecho internacional a través de normas que hacen parte de nuestro Bloque de Constitucionalidad, se encuentra consignado internacionalmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y los convenios 87<sup>27</sup> y 98<sup>28</sup> de la Organización Internacional del Trabajo - OIT. La Corte Constitucional, en reiterada jurisprudencia ha considerado el derecho de asociación sindical dentro de las relaciones obrero-patronales *como la manifestación suprema del Estado Social de Derecho*<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 26 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigésimaprimera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948).

<sup>28</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 27 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigésimaprimera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948).

<sup>29</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. C-473. (27, octubre, 1994). M.P.: Alejandro Martínez Caballero.

La jurisprudencia ha reconocido reiteradamente que el Derecho de asociación es un derecho fundamental, el cual está protegido ante conductas atentatorias de la asociación, contra tratos discriminatorios individuales y colectivos de los participantes de la asociación sindical y de los sindicatos mismos; y goza de especial protección por parte del Estado y los jueces cuando se encuentre vulnerada su existencia.

En segundo lugar, la Corte Constitucional ha identificado tres grandes dimensiones de este derecho a saber, una dimensión individual, una dimensión colectiva y una dimensión instrumental. En tercer término, dada su característica de derecho fundamental, goza de protección especial a través de la Acción de Tutela, para lo cual la Jurisprudencia ha identificado algunos criterios de procedencia de la acción misma. Por último, también la Corte Constitucional ha sentado precedente sobre la legitimación en la causa por activa que tienen los sindicatos a través de sus representantes y también los trabajadores sindicalizados para acudir al amparo constitucional ante vulneraciones al derecho fundamental de asociación sindical. A continuación presentaremos las ideas generales de cada grupo de temas que hacen parte del presente análisis.

La Corte Constitucional ha mantenido una línea sostenida sobre el carácter fundamental del Derecho de asociación sindical, a partir de varias características que se desprenden del ordenamiento constitucional; en primera medida, este derecho está anclado a la razón misma de la construcción y realización del Estado Social de Derecho *en cuanto que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática*<sup>30</sup>

---

[En línea]. [citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1994/C-473-94.htm>.

<sup>30</sup>COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-441. (3, julio, 1992). M.P.: Alejandro Martínez Caballero. [En línea]. [citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-441-92.htm>.

*este análisis se da en la sentencia T-441/92. Es a partir de la Sentencia citada, que se inicia una ruta argumentativa que en términos generales se ha mantenido a lo largo de la jurisprudencia sobre la materia. Puede decirse que la Sentencia 441 de 1992, a la vez que configura un punto arquimédico del análisis jurisprudencial es al mismo tiempo una sentencia Hito, en cuanto a la definición ontológica del Derecho de asociación sindical en Colombia.*

Además de contener una relación directa con la materialización del Estado Social y Democrático de Derecho, la jurisprudencia constitucional considera que el Derecho fundamental de asociación sindical es una concreción del derecho de asociación en general, de acuerdo con la sentencia T-678 de 2001, considera que ***La libre asociación sindical como una especialidad del derecho genérico a la libre asociación consagrado en el artículo 38 de la Carta política.***

A partir de estas consideraciones, la Corte lo considera un derecho de carácter subjetivo, análisis dado en la sentencia T-1491 de 2000, bien sea el de una persona o el de un grupo de personas que comparten los mismos intereses, condiciones sociales dentro de las relaciones obrero-patronales y se enfrentan a las mismas vicisitudes dentro de las relaciones capital-trabajo. De esta forma, se configura desde la jurisprudencia de la Corte Constitucional un derecho fundamental de carácter subjetivo, que hace parte de ese conjunto de derechos a través de los cuales se materializa y se hace efectivo el Estado Social de Derecho.

En el marco de las definiciones del Derecho de Asociación Sindical, la Jurisprudencia de la Corte le ha otorgado al Derecho de Asociación tres grandes dimensiones:

- a. *“Dimensión individual: Consiste en la posibilidad que tiene cada persona de decidir si se afilia, si se retira o si permanece dentro de la organización, sin injerencia alguna o presiones externas, ni por parte del empleador ni incluso del mismo sindicato.*

- b. *Dimensión colectiva: En virtud de la cual los trabajadores organizados, pueden autogobernarse y decidir de manera independiente el destino de su organización sin admitir injerencia externa, especialmente del empleador.*
- c. *Dimensión instrumental. Según la cual el derecho de asociación es el medio para que los trabajadores puedan lograr la consecución de algunos fines, especialmente el mejoramiento de sus condiciones laborales. Ello por cuanto, de acuerdo con el artículo 13 del Código Sustantivo, las normas de la legislación laboral tan solo constituyen un mínimo de garantías que bien pueden ser mejoradas mediante la negociación colectiva. Dentro de la dimensión instrumental la jurisprudencia le ha dado gran importancia a la actividad de negociación colectiva.”<sup>31</sup>*

De forma reiterada, la Corte ha mantenido esta especificidad multidimensional del Derecho de Asociación, de forma que la protección del derecho implica protegerlo integralmente ante vulneraciones individuales, colectivas o a los vínculos jurídicos que le dan vida y vigencia a la organización sindical, pues son muchas las dinámicas que pueden atentar contra la libre asociación sindical, bien sea intentando evitar que los trabajadores se afilien individualmente, que las personas representantes de la organización no puedan cumplir sus funciones, que se discrimine al grupo sindicalizado en relación con el grupo de trabajadores no sindicalizados, o que se pretenda evitar en vínculo contractual que existe entre los trabajadores y los empresarios para diezmar la capacidad de interlocución del Sindicato, es entonces que la corte constitucional dispuso de la siguiente manera que.

*“Esta corporación ha considerado como ilegítima e ilegal toda conducta por parte del empleador que se oriente a:*

---

<sup>31</sup>COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-619. (3, septiembre 2013). M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. [En línea]. [citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-619-13.htm>

- I. *Desalentar a los posibles asociados, sancionarlos o discriminarlos por hacerlo.*
- II. *Acudir a la facultad de terminación del contrato sin justa causa respecto de alguno de los miembros de la organización con el propósito de afectarla.*
- III. *Adoptar conductas discriminatorias basadas en la circunstancia de estar o no afiliado al sindicato, favoreciendo a los no sindicalizados en contra de los sindicalizados, como cuando se hace uso de “los factores de remuneración o de las prestaciones sociales para golpear a quienes se asocian, para desestimular el crecimiento del sindicato o para presionar los retiros de este”, creando diversos planes de beneficios, favoreciendo a los no afiliados al sindicato.”<sup>32</sup>*

Muchas prácticas de este tipo han requerido análisis por parte de la Corte Constitucional, lo que ha permitido crear un campo amplio de posibilidades para la protección del derecho fundamental a través de la acción de tutela.

### **III. JURAMENTO**

Bajo la gravedad de juramento manifiesto que no he promovido ACCION DE TUTELA alguna por los mismos hechos, ante otra autoridad judicial.

### **IV. PRETENCIONES**

(Las peticiones o pretensiones de la acción de tutela son lo que espera el accionante del operador judicial, es decir son las solicitudes que se pretenden que el operador conceda una vez estudiados los hechos y los fundamentos jurídicos, estas pueden ser ordenar la realización así como el cese de una determinada acción y la declaración de los derechos e indemnizaciones que de la vulneración de un derecho fundamental se desprendan).

---

<sup>32</sup> *Ibíd.*

PRIMERO: **Tutelar** a mi favor y de la organización sindical \_\_\_\_\_ el **DERECHO CONSTITUCIONAL DE ASOCIACIÓN SINDICAL vulnerado por la \_\_\_\_\_**.

SEGUNDO: Ejemplo 1: **Ordenar** a \_\_\_\_\_, el (realizar, detener, pagar, suministrar, etc.) de \_\_\_\_\_ dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del fallo de tutela.

(Se pueden estructurar las peticiones iniciando con el verbo ordenar como la acción inicial y un segundo verbo como segunda acción que refleje el interés particular del accionante).

TERCERO: **Prevenir** a \_\_\_\_\_ para que en adelante no vuelva amenazar ni vulnerar mis derechos y los de los miembros de la organización sindical \_\_\_\_\_, de tal manera que no tenga que volver al amparo de la acción de tutela para la protección de mis derechos fundamentales.

## V. PRUEBAS

Sírvase tomar como acervo probatoria las siguientes pruebas:

(Las pruebas pueden ser tanto documentales como testimoniales o solicitas mediante oficio, en este punto es indispensable que se haga un listado enumerado de las pruebas que se pretendan hacer valer dentro de la actuación de tal manera que se facilite análisis por parte del operador judicial).

### **Documentales:**

#### **Ejemplos:**

1. Copia de C.C. del Accionante. (Nº folios\_\_)
2. Registro de Junta Directiva de sindicato. (Nº folios\_\_)

3. Pliego de Peticiones. (Nº folios\_\_)
4. Acta conformación Tribunal de Arbitramento. (Nº folios\_\_)
5. Certificado de Existencia y Representación Legal. (Nº folios\_\_)
6. Convención Colectiva Vigente. (Nº folios\_\_)
7. Resolución de constitución de sindicato. (Nº folios\_\_)
8. Carta abierta la terminación de los contratos. (Nº folios\_\_)
9. Cartas de Llamado a Descargos de los trabajadores.
10. Cartas de Despidos de los trabajadores. (Nº folios\_\_)

(Las pruebas documentales pueden ser ordenadas de forma cronológica por orden de importancia de los hechos que sustentan, es importante seleccionar y discriminar los documentos que albergan importancia probatoria para el caso).

#### **TESTIMONIALES:**

(Las pruebas testimoniales consisten en las declaraciones de ciudadanos que pretendemos que sean tomadas como pruebas por el operador jurídico, estas se deberán introducir con la identificación plena del ciudadano, para que sea llamado a rendir testimonio posteriormente).

Ejemplo:

Pedro Pérez Mengano, C.C \_\_\_\_\_, departamento, municipio, ciudad y dirección de domicilio, Número de teléfono y correo electrónico.

#### **SOLICITADAS DE OFICIO:**

(Las pruebas pueden ser solicitadas a solicitud de parte mediante el juez cuando no se encuentran en poder de la contra parte u otra entidad, mediante la solicitud

se da el conocimiento al juez de la existencias y el poseedor de dichas pruebas y se conmina a que le operador judicial ordene la entra de las pruebas a determinada persona o entidad).

Ejemplo:

Se OFICIE a \_\_\_\_\_ para que suministre copia de \_\_\_\_\_, de fechas \_\_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

## VI. NOTIFICACIONES

**ACCIONADO:** (Departamento, municipio, ciudad, dirección, número de teléfono y correo electrónico).

**ACCIONANTE:** (Departamento, municipio, ciudad, dirección, número de teléfono y correo electrónico).

## VII. ANEXOS

Los que se enumeran en el acápite de pruebas junto con:

(Se enumeran las copias de los documentos que se presentaran con la acción de tutela).

Atentamente;

\_\_\_\_\_

NOMBRE COMPLETO

CEDULA

Como se puede apreciar en el anterior, no solamente tratamos de dejar un modelo practico, simplificado de un instructivo o guía, en donde se dejen espacios en

blanco para que sean llenados, por las personas que quieran utilizar dicho modelo, también tratamos de explicar las particularidades de los elementos estructurales de la acción de tutela, como lo son los hechos, pretensiones, fundamentos de derecho y pruebas, agregando a dichos ítems, consejos prácticos que le sean de utilidad la práctica de la acción de tutela.

Aunado esto agregamos los fundamentos Constitucionales básicos necesarios, para interponer el amparo constitucional, sobre este derecho fundamental, los cuales también sirven como marco conceptual conforme a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que es muy grande en términos explicativos y teóricos sobre todo tipo de derechos fundamentales.

El otro de modelo de acción de tutela que vamos a agregar en nuestro trabajo, es sobre el tema de la protección de la negociación colectiva, como elemento que comprende también parte del derecho de asociación sindical.

**TUTELA TIPO 2:**

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ (Departamento y municipio), \_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_ (fecha de día, mes y año)

**SRS.**

**JUEZ DE TUTELA.**

**(REPARTO)**

**E.S.D.**

**ACCIÓN DE TUTELA**

ACCIONADO: \_\_\_\_\_ (Nombre o razón social de la presunta persona o entidad vulneradora de derechos). NIT: \_\_\_\_\_ o C.C \_\_\_\_\_ (Numero consecutivo de identificación tributario de la presunta

entidad vulneradora de derechos o cedula de ciudadanía de la persona)

ACCIONANTE: \_\_\_\_\_ (Nombre del usuario, como persona natural o nombre del sindicato como persona jurídica)

Cordial Saludo;

\_\_\_\_\_ (Nombre del usuario), con C.C.\_\_\_\_\_ (Número de identificación del usuario), en mi calidad de \_\_\_\_\_ (ciudadano, afiliado, presidente o representante legal de sindicato) - \_\_\_\_\_ (Nombre de la organización sindical), con personería jurídica otorgada por el Ministerio de Trabajo mediante Resolución No. \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, (número y año de resolución que concede personería jurídica) me permito presentar ACCION DE TUTELA contra la Empresa \_\_\_\_\_ (Nombre de la presunta entidad vulneradora de derechos) con el fin de que se proteja el **DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NEGOCIACION COLECTIVA**, de acuerdo con los siguientes:

## VIII. HECHOS

(Hechos, son los fundamentos facticos de los cuales se nutrirá la justificación del accionante para la presentación de la acción de tutela, estos son una descripción de tiempo, modo y lugar en los cuales se desarrollaron las acciones que presuntamente vulneraron determinado derecho fundamental, estos acontecimientos deberán ordenarse de manera que permitan guiar al operador jurídico en la investigación y estudio de las acciones de las cuales se presume relevancia jurídica y que se soportaran en elementos que serán presentados como pruebas).

**PRIMERO:** Ejemplo 1: Actualmente tengo \_\_ de edad y me vincule a trabajar por medio de contrato a termino \_\_\_\_\_ con la empresa \_\_\_\_\_ desde el día \_\_ del mes \_\_\_\_\_ el año \_\_\_\_\_ en el cargo de \_\_\_\_\_.

Ejemplo 2: El sindicato \_\_\_\_\_ el cual represento, obtuvo su personería jurídica desde el día \_\_ del mes \_\_\_\_\_ el año \_\_\_\_\_, mediante resolución del Ministerio de trabajo N°\_\_\_\_\_, con NIT N°\_\_\_\_\_, el cual se constituyó como un sindicato de (Empresa, Industria o Gremial).

(Identificación de la inicio de la relación contractual laboral, descripción de la constitución del sindicato).

**SEGUNDO:** Ejemplo: La empresa \_\_\_\_\_ ubicada en la ciudad de \_\_\_\_\_ en la dirección \_\_\_\_\_, cuyo representante legal es \_\_\_\_\_, identificada con NIT N°\_\_\_\_\_, la cual se dedica a \_\_\_\_\_ en el sector de \_\_\_\_\_.

(Individualización de la presunta entidad vulneradora de derechos, esto versa sobre datos relevantes como lo serían su representante legal, tipo de sociedad, NIT, razón social y actividades económicas principales y conexas).

**TERCERO:** Ejemplo 1: En la fecha \_\_ del mes \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, me vinculo a la organización sindical \_\_\_\_\_, sindicato de trabajadores de la empresa \_\_\_\_\_, ocupando el cargo de \_\_\_\_\_ dentro de la organización, desde entonces he adelantado y realizado las actividades de \_\_\_\_\_ como participe de la organización sindical.

(Descripción de tiempo, modo y lugar de la vinculación del usuario a la organización sindical, junto con la narración de sus actividades con respecto de la presunta entidad vulneradora de derechos, esto en caso de que el accionante sea una persona natural).

**CUARTO:** Ejemplo 1: El día \_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, se presentó pliego de peticiones ante la empresa \_\_\_\_\_ y el ministerio del trabajo seccional \_\_\_\_\_. Bajo radicado \_\_\_\_\_.

Ejemplo 2: El día \_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, se seleccionaron los árbitros los Doctores. \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_. Para dirimir las diferencias en tribunal de arbitramento de la negociación colectiva entre la empresa \_\_\_\_\_ y el sindicato \_\_\_\_\_.

(Identificación de del día, mes, año y lugar de presentación y radicación del pliego de peticiones ante el empleador y el ministerio del trabajo, así como el día, mes, año y árbitros asignados para dirimir por tribunal de arbitramento).

**QUINTO:** Ejemplo 1: El día \_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, se suscribió convención colectiva de trabajo entre los miembros del sindicato \_\_\_\_\_ y la empresa \_\_\_\_\_.

(Identificación del día, mes, año, lugar y participes de la suscripción de convención colectiva de trabajo)

**SEXTO:** Ejemplo 1: La organización sindical \_\_\_\_\_ actualmente se encuentra adelantando las actividades de \_\_\_\_\_ con la empresa \_\_\_\_\_ en la cual existen \_\_\_ afiliados, de los cuales \_\_ hacen parte de la junta directiva sindical.

(Descripción de la vinculación de la organización sindical con la presunta entidad vulneradora de derechos).

**SÉPTIMO:** Ejemplo 1: En fechas comprendidas entre el \_\_ del mes \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_, la entidad o empresa \_\_\_\_\_ a desempeñados las acciones de \_\_\_\_\_ contra la organización sindical y sus afiliados, desplegando los siguientes comportamientos por parte de sus miembros:

(Señalar y resaltar las acciones u omisiones que presuntamente constituyen el fundamento factico de la vulneración de los derechos fundamentales)

**OCTAVO:** Ejemplo 1: las mencionadas acciones que fueron realizadas en las fechas del \_\_, \_\_, \_\_ de los meses \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de los años \_\_\_\_ y \_\_\_\_\_, afectan directamente el ejercicio y goce de mis derechos fundamentales y de la organización sindical puesto que:

(Determinar el nexo de causalidad de las acciones u omisiones que vulneran los derechos fundamentales del accionante, es decir acciones en contra del usuario o sindicato, en razón a su ejercicio del derecho fundamental)

**NOVENO:** (Hechos que describan la situación particular del usuario, relacionados principalmente a la situación del trabajador, la afectación a su núcleo familiar y ámbito personal de este, los cuales se ven afectados como una consecuencia de la vulneración del derecho de asociación, afectación por colateralidad de otros derechos).

## **IX. FUNDAMENTOS DE DERECHO**

### **DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA**

El artículo 55 de la Constitución, garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Imponiéndole al Estado el deber de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

El alcance del derecho de negociación colectiva, lo ha señalado esta Corporación con base en lo dispuesto en el artículo 2º. Del Convenio 154 de la OIT, en el cual se hace referencia a la negociación colectiva como un concepto genérico que

alude a las negociaciones que tengan lugar entre un empleador, grupo de empleadores u organización de empleadores con una o varias organizaciones de trabajadores, con el propósito de fijar las condiciones que habrán de regir el trabajo y el empleo, o con el fin de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores a través de las diferentes organizaciones de unos y otros.

La Corte ha precisado que el derecho de negociación colectiva no se limita a la presentación de los pliegos de peticiones y a las convenciones colectivas, sino que incluye todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones del trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos, así como la consolidación de la justicia social en las relaciones que se den entre los empleadores y los trabajadores.

Ahora bien. Son estrechas las relaciones entre los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva, pues como ya lo ha considerado la Corte, el derecho de negociación colectiva es consustancial al derecho de asociación sindical, en cuanto le permite a la organización sindical 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 derecho de igualdad, si se tiene en cuenta que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono.

Además, si bien existe una clara relación entre los citados derechos, de todas maneras cada uno es distinguible del otro en cuanto que el derecho de asociación sindical persigue asegurar la libertad sindical, mientras que el de negociación colectiva se constituye en un mecanismo para regular las relaciones labores.

Derechos que presentan diferencias en cuanto a su naturaleza, pues mientras que el derecho de asociación sindical es de naturaleza fundamental, el de negociación colectiva prima facie no tiene este carácter, aunque puede adquirirlo cuando su vulneración implica la amenaza o vulneración del derecho al trabajo o de asociación sindical.\*

Es entonces que también Según el artículo 93 de la Constitución, “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” y que, en idéntico sentido, el artículo 53 superior señala que “los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”. Con fundamento en estos textos superiores la Corte Constitucional ha incorporado la noción de bloque de constitucionalidad que, en su acepción estricta, agrupa a un conjunto “de normas y principios que, aun cuando no aparecen en el texto constitucional, se entienden integrados a la Constitución y formalmente hacen parte de ella”.

En reiterada jurisprudencia, a este bloque se han adscrito algunos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y, en particular, los identificados con los números 87 y 98. En efecto, mediante las Leyes 26 y 27 de 1976 el Estado colombiano ratificó los Convenios 87 y 98 de la OIT que, respectivamente, se refieren a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, lo cual le ha permitido a la Corporación sostener que estos Convenios integran la legislación interna, así como del bloque de constitucionalidad, entendido en su sentido estricto, lo que significa que “hacen parte del parámetro de control constitucional de las normas legales que regulan la materia”.

Este reconocimiento de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo como integrantes del bloque de constitucionalidad en sentido estricto lo ha

---

\* Ver entre otras sentencias la T-418 de 1992, SU-342 de 1995, C-161 de 2000 y C-1050 de 2001.

hecho la Corte de manera expresa. Así lo ha estimado la Corte en relación con el Convenio 87, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, poniendo de relieve que “por hallarse integrado a la Constitución, es parámetro para adelantar el juicio de constitucionalidad de preceptos legales” y lo propio cabe aseverar respecto del Convenio 98, también “integrado expresamente al bloque de constitucionalidad strictu sensu”, lo cual lo erige en “parámetro de control de constitucionalidad de las normas legales”, de modo que, junto con el Convenio 87, “constituyen normas principales y obligatorias dentro del ordenamiento jurídico” y “se encuentran al mismo nivel de la Constitución, por lo que sirven de referente obligatorio en la interpretación de los derechos de los trabajadores para dar plena efectividad a las libertades sindicales, la protección de los trabajadores y el derecho al trabajo”.

En la Sentencia SU-342 de 1995, la Sala Plena de esta Corporación enunció algunas sub-reglas de procedencia de la acción de amparo en aquellos eventos en que dentro de una relación de trabajo en materia colectiva se afecta un derecho fundamental de los trabajadores o de las organizaciones sindicales. En las siguientes hipótesis la acción de tutela será el mecanismo idóneo para proteger los derechos fundamentales que se aducen afectados:

*“a) Cuando el empleador desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, o afiliarse a estos, o promueve su desafiliación, o entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato, adopta medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato. Igualmente, cuando el empleador, obstaculiza o desconoce, el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que ésta es permitida”.* En esta situación, la Corte utilizó el listado de actos negativos para el derecho a la asociación sindical que pueden realizar los empleadores, que se establecen en el inciso 2, del numeral 2 del

artículo 354 del CST, norma que modificó el artículo 39 de la Ley 5ª de 1990 y que comprende 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;*

*Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;*

*Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubiere presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;*

*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*

*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".*

*b) Cuando el empleador obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Aun cuando, tal derecho (art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, puede ser protegido a través de la tutela, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos*

*de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo”.*

*c) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones y omisiones que impiden la organización o el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, sean obligatorios o voluntarios, encargados de dirimir los conflictos colectivos de trabajo, que no se hubieren podido resolver mediante arreglo directo o conciliación, o el ejercicio del derecho de huelga (art. 56 C.P.), o cuando incumplan las funciones que le corresponden, según el art. 448 del C.S.T., durante el desarrollo de la huelga.*

En dichas situaciones, los trabajadores sindicalizados y los sindicatos no tienen medios idóneos así como eficaces que eviten la vulneración de los derechos a la asociación sindical, la negociación colectiva, la igualdad y al trabajo por parte del empleado, porque las herramientas procesales ordinarias no ofrecen una protección a las citadas garantías.<sup>33</sup>

## **X. JURAMENTO**

Bajo la gravedad de juramento manifiesto que no he promovido ACCION DE TUTELA alguna por los mismos hechos, ante otra autoridad judicial.

## **XI. PRETENCIONES**

---

<sup>33</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia nro. T-069. (18, febrero,2015). M.P.: Marta Victoria Sachica Méndez. [En línea]. [citado el 15 de agosto de2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-069-15.htm>.

(Las peticiones o pretensiones de la acción de tutela son lo que espera el accionante del operador judicial, es decir son las solicitudes que se pretenden que el operador conceda una vez estudiados los hechos y los fundamentos jurídicos, estas pueden ser ordenar la realización así como el cese de una determinada acción y la declaración de los derechos e indemnizaciones que de la vulneración de un derecho fundamental se desprendan).

CUARTO: **Tutelar** a mi favor y de la organización sindical \_\_\_\_\_ el **DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NEGOCIACION COLECTIVA** vulnerado por la \_\_\_\_\_.

QUINTO: Ejemplo 1: **Ordenar** a \_\_\_\_\_, el (realizar, detener, pagar, suministrar, etc.) de \_\_\_\_\_ dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del fallo de tutela.

(Se pueden estructurar las peticiones iniciando con el verbo ordenar como la acción inicial y un segundo verbo como segunda acción que refleje el interés particular del accionante).

SEXTO: **Prevenir** a \_\_\_\_\_ para que en adelante no vuelva amenazar ni vulnerar mis derechos y los de los miembros de la organización sindical \_\_\_\_\_, de tal manera que no tenga que volver al amparo de la acción de tutela para la protección de mis derechos fundamentales.

## **XII. PRUEBAS**

Sírvase tomar como acervo probatoria las siguientes pruebas:

(Las pruebas pueden ser tanto documentales como testimoniales o solicitas mediante oficio, en este punto es indispensable que se haga un listado enumerado de las pruebas que se pretendan hacer valer dentro de la actuación de tal manera que se facilite análisis por parte del operador judicial).

**Documentales:**

**Ejemplos:**

11. Copia de C.C. del Accionante. (Nº folios\_\_)
12. Registro de Junta Directiva de sindicato. (Nº folios\_\_)
13. Pliego de Peticiones. (Nº folios\_\_)
14. Acta conformación Tribunal de Arbitramento. (Nº folios\_\_)
15. Certificado de Existencia y Representación Legal. (Nº folios\_\_)
16. Convención Colectiva Vigente. (Nº folios\_\_)
17. Resolución de constitución de sindicato. (Nº folios\_\_)
18. Carta abierta la terminación de los contratos. (Nº folios\_\_)
19. Cartas de Llamado a Descargos de los trabajadores.
20. Cartas de Despidos de los trabajadores. (Nº folios\_\_)

(Las pruebas documentales pueden ser ordenadas de forma cronológica por orden de importancia de los hechos que sustentan, es importante seleccionar y discriminar los documentos que albergan importancia probatoria para el caso).

**TESTIMONIALES:**

(Las pruebas testimoniales consisten en las declaraciones de ciudadanos que pretendemos que sean tomadas como pruebas por el operador jurídico, estas se deberán introducir con la identificación plena del ciudadano, para que sea llamado a rendir testimonio posteriormente).

Ejemplo:

Pedro Pérez Mengano, C.C \_\_\_\_\_, departamento, municipio, ciudad y dirección de domicilio, Número de teléfono y correo electrónico.

**SOLICITADAS DE OFICIO:**

(Las pruebas pueden ser solicitadas a solicitud de parte mediante el juez cuando

no se encuentran en poder de la contra parte u otra entidad, mediante la solicitud se da el conocimiento al juez de la existencias y el poseedor de dichas pruebas y se conmina a que le operador judicial ordene la entra de las pruebas a determinada persona o entidad).

Ejemplo:

Se OFICIE a \_\_\_\_\_ para que suministre copia de \_\_\_\_\_, de fechas \_\_ de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

### **XIII. NOTIFICACIONES**

**ACCIONADO:** (Departamento, municipio, ciudad, dirección, número de teléfono y correo electrónico).

**ACCIONANTE:** (Departamento, municipio, ciudad, dirección, número de teléfono y correo electrónico).

### **XIV. ANEXOS**

Los que se enumeran en el acápite de pruebas junto con:

(Se enumeran las copias de los documentos que se presentaran con la acción de tutela).

Atentamente;

---

NOMBRE COMPLETO

CEDULA.

En este modelo agregamos además, de fundamentos jurisprudenciales diferentes que tiene que ver con la protección de la negociación colectiva por el

ordenamiento jurídico Constitucional y legal, la posibilidad para que el accionante solicite pruebas las pruebas que no estén en su poder y que se soliciten por medio del juez de tutela, que si tiene la facultad legal de conseguir ciertas pruebas que para la víctima fue imposible de obtener, generalmente por arbitrariedades, como las excusas y falsedades utilizadas de la reserva de los documentos.

Si bien es cierto que exista una posibilidad legal que ciertos documentos tenga dicha categoría, en la mayoría de los casos, se niega documentos básicos como la copia del contrato de trabajo al trabajador, el cual nunca ha sido entregado, y solo cuando se van a entablar acciones jurídicas y no se le teme a su empleador, por las acciones negativas que pueda tomar contra él, es que se hace necesarios dicho documento.

Por ultimo respecto de la estructura de la acción de tutela, hemos de agregar que no es un modelo pético en ninguno de los casos que se presente dichas acciones, ya está responden al principio de informalidad, que se refiera a *“la acción de tutela no está sometida a requisitos especiales ni fórmulas sacramentales que puedan implicar una prevalencia de las formas sobre la búsqueda material de protección de los derechos de las personas que la invocan. Así por ejemplo, la tutela puede ser solicitada de manera verbal en caso de urgencia, o cuando el solicitante sea menor de edad, o no sepa escribir; no se requiere de apoderado judicial; y no es necesario citar el artículo en el que se encuentra la norma constitucional infringida, siempre que se identifique de manera suficiente cuál es el derecho que se considera amenazado o violado, y se narren los hechos que lo originan”*<sup>34</sup>.

Lo anterior implica, que el escrito de la tutela no admite inadmisión por parte de los jueces por cualquier razón, que tenga que ver con la forma como se estructura el

---

<sup>34</sup>COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-317. (7, mayo, 2009). M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva. [En línea]. [citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-317-09.htm>.

documento, caso contrario es el de las demandas cuyo esquema es p eteo y definido y puede generar inadmisión, por el incumplimiento a diferentes requisitos. Por último, este principio ha llevado a afirmar por parte de algunos abogados , en que lo verdaderamente vinculante de una acci3n de tutela son los hechos, de tal forma que se podría prescindir de los fundamentos jurídicos en el esquema de la acci3n, dicha apreciaci3n no la compartimos, aunque si he de agregar que en las practicas judiciales que hicimos en el marco de los convenios jurídicos, para prestar el apoyo de los estudiantes de derecho a la rama judicial, realizados en el marco de estudio de nuestra carrera, en los despachos se trabaja con modelos de fundamentos jurídicos para todo tipo de acciones de tutela, de tal forma que el operador judicial en la mayoría de los casos solamente tiene en cuenta los hechos, y sus fundamentos jurídicos responden al modelo utilizado en anteriores acciones sobre los mismos derechos fundamentales.

Una forma de superar dicho inconveniente, es agregar los fundamentos jurídicos dentro de los hechos de la acci3n de tutela y posiblemente , en la aplicaci3n de la jurisprudencia que buscamos que en la instancia se utilice para fundamentar su fallo de tutela, y así saldar cualquier inconveniente no deseado, al fin y al cabo la acci3n de tutela no puede ser inadmitida, por no separar los hechos jurídicamente relevantes de los fundamentos y consideraciones de derecho, como si ac3tense en la presentaci3n de las demandas.

### **8.3 HALLAZGOS DEL TERCER OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL.**

En los hallazgos del presente objetivo, lo primero que debemos expresar, es que cubrimos una amplia variedad de temas referentes a la protecci3n de los derechos de los trabajadores, tanto desde la perspectiva individual como colectivos

Las diferentes jornadas de capacitación a las que asistimos, tratamos temas muy variados, con diferentes grupos poblacionales, enfocados principalmente a las necesidades de los trabajadores de cada momento en específico, pasando por personas que querían conocer más sobre los derechos individuales de los trabajadores, hasta líderes sindicales cuyo objetivo era conocer más sobre el derecho de asociación y los mecanismos legales que están vigentes para contrarrestar el fenómeno la tercerización laboral ilegal.

Las expondremos de la siguiente forma, con una breve explicación de lo que se trata, y las características del grupo que solicito nuestras conocimientos, en el marco del desarrollo de nuestra práctica.

Aunque teniendo en cuenta que la metodología que se utilizó, era la misma para todas estas sesiones, en la cual fungíamos como expositores, con ayuda de elementos didácticos como plegables o manuales en algunos casos, junto con algún elemento audio visual como la proyección de diapositivas en videobeam o carteleras; después de terminar nuestra explicación o en medio de esta recibíamos preguntas o aportes de los trabajadores, que fueron muy útiles para hacer más dinámica la actividad, además muchas circunstancias expuestas por los trabajadores resultaron nuevas a nuestro conocimiento, sumado a esto el adoptar un rol diferente al de estudiante de derecho propiamente dicho y pasar a ser un pedagogo e intentar realizar una cátedra educativa, labor que si bien no es propiamente para la cual estudiamos, fue asumida con completa responsabilidad y emoción de nuestra parte con la finalidad de poder ayudar en el empoderamiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores.

**Jornada de capacitación 1 corregimiento de Minas San Martin 23 de abril de 2016:**

**Tema:** Prestaciones Sociales y obligaciones económicas del empleador

**Descripción:** El tema radicaba principalmente, en dar a conocer todos los derechos de los trabajadores, que tiene por el hecho de tener un contrato de trabajo, como lo son la prima, vacaciones, cesantías, intereses a la cesantías, dotación, entre otros, cual es el valor económico a que corresponde esos derechos, el marco legal de estos, la forma de saber si los empleadores están incumpliendo con dicha obligación, las sanciones legales en caso del incumplimiento entre otros temas relacionados.

**Grupo poblacional:** Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, del corregimiento de Minas municipio de San Martín Cesar, con especial enfoque a los trabajadores de SINTRAINAGRO, ya que son los peticionarios de las jornadas de formación.

**Jornada de capacitación 2 Municipio de Puerto Wilches 30 de abril de 2016:**

**Tema:** Prestaciones Sociales y obligaciones económicas del empleador

**Descripción:** El tema radicaba principalmente, en dar a conocer todos los derechos de los trabajadores, que tienen solo por el hecho de tener un contrato de trabajo, como lo son la prima, vacaciones, cesantías, intereses a la cesantías, dotación, entre otros, cual es el valor económico a que corresponde esos derechos, el marco legal de estos, la forma de saber si los empleadores están incumpliendo con dicha obligación, las sanciones legales en caso del incumplimiento entre otros temas relacionados.

**Grupo poblacional:** Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, del corregimiento municipio de Puerto Wilches Santander, con especial enfoque a los trabajadores de SINTRAINAGRO y SINTRAPALMAS, ya que son los peticionarios de las jornadas de formación.

**Jornada de capacitación 3 Bucaramanga 14 de Mayo de 2016:**

**Tema:** Acciones defensoriales como mecanismo de protección del derecho de asociación y al trabajo.

**Descripción:** En el marco del desarrollo del diplomado de derecho laboral: Herramientas para la Protección de la Libertad Sindical y la Formalización Laboral, desde el centro de atención laboral se planteó una estrategia formativa, para informar sobre todas las herramientas jurídicas que existen para la protección del derecho de asociación sindical y el derecho al trabajo digno, dentro de toda la gama de acciones, estaban las denuncias que podrían presentar ante la defensoría del pueblo, por la violación a los derechos humanos de los trabajadores, junto la herramienta del litigio defensorial.

**Grupo poblacional:** Estudiantes del diplomado ya referenciado, en los cuales incluía trabajadores sindicalizados de diferentes sectores económicos, estudiantes de derecho, abogados, miembros de organizaciones sociales y algunos empleadores.

**Jornada de capacitación 5 municipios de San Alberto 5 y 6 de Junio de 2016:**

**Tema:** Herramientas estratégicas para la presentación de querellas sobre intermediación laboral ilegal, como el mapeo de contratación y procesos.

**Descripción:** En el foro regional, sobre la tercerización e intermediación ilegal de los trabajadores del sector agroindustrial de palma africana, que se realizó en el Municipio de San Alberto Cesar, se realizó una capacitación sobre los mapeos de contratación y procesos industriales, los cuales tiene como fin fundamentar adecuadamente los hechos de las querellas presentadas ante el ministerio del trabajo, para que se identifique de forma fácil, las relaciones intermediación laboral ilegal, entre la empresa beneficiaria del servicio y la tercerizadora contratada.

**Grupo poblacional:** Trabajadores sindicalizados, tercerizados, miembros de organizaciones sociales, que trabajan conjuntamente para defender los derechos de laborales, de los trabajadores tercerizados e intermediados ilegalmente, en este sector agroindustrial.

**Jornada de capacitación 6, municipio de San Alberto 20 y 21 de junio de 2016:**

**Tema:** Marcos Constitucionales y legales, del derecho de asociación sindical y herramientas jurídicas para contrarrestar el fenómeno de la tercerización e intermediación laboral ilegal.

**Descripción:** Exposición y explicación de las normas jurídicas que protegen el derecho de asociación sindical, dentro del derecho interno colombiano, junto con la normatividad jurídica vigente sobre el fenómeno de la tercerización e intermediación laboral ilegal.

**Grupo poblacional:** líderes sindicales y miembros de la junta directiva de SINTRAPROACEITES, cuyo propósito es aprender y conocer más sobre las normas jurídicas, de protección de los derechos de los trabajadores.

**Jornada de capacitación 7, municipio de Sabana de Torres 8 de Julio de 2016:**

**Tema:** Acoso Laboral

**Descripción:** Exposición y explicación, del acoso laboral, cuando se configura, cual son los mecanismos de protección, el marco legal, las funciones del comité de convivencia, entre otros temas relacionado

**Grupo poblacional:** Trabajadores de la empresa Oro Rojo, ya que, por medio de una invitación conjunta por parte del sindicato y los representantes del empleador

de la empresa, se solicitó una capacitación al centro de atención laboral sobre dicho tema.

**Jornada de capacitación 8, corregimiento de Minas San Martín 23 de Julio de 2016:**

**Tema:** Estabilidad laboral reforzada

**Descripción:** La explicación de este derecho, se dio con base principalmente en el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional, sobre dicho derecho primordial para los trabajadores que se encuentra en estado de debilidad manifiesta, las pretensiones que puede realizar en las acciones de tutela, el marco legal de protección a los trabajadores enfermos, y las sanciones al empleador

**Grupo poblacional:** Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, del corregimiento de Minas del municipio de San Martín Cesar, con especial enfoque a los trabajadores de SINTRAINAGRO, ya que son los peticionarios de las jornadas de formación.

Por último hemos de resaltar, que a pesar de fungíamos como formadores en todos estos eventos, los que más se apropiaron de estos saberes seríamos nosotros, en la medida debíamos prepararnos para un grupo de personas que en muchas ocasiones conocían muy bien de los temas que nosotros expondríamos, y además el estudio de estos temas se hicieron con rigurosidad y con la mayor cantidad de detalles posibles, para abarcar todo lo posible en todas las jornadas de formación que participamos las inquietudes y preguntas de los asistentes.

#### **8.4 HALLAZGOS DEL CUARTO OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL.**

En este objetivo descubrimos que las problemáticas que se presentan en la ciudad también se presentan en las regiones de influencia del C.A.L, existe una violación reiterada de los derechos laborales, no solo en el área metropolitana de Bucaramanga, también regiones de Santander y del Cesar.

Por esa razón desde el centro de atención se diseñaron las brigadas jurídicas como estrategia, para la lucha de este flagelo, si bien es cierto que desde el centro de atención laboral se reciben casos, por medios electrónicos, e incluso por correo, aun así es difícil acceder, a los problemas que aquejan a los trabajadores en zonas apartadas de cascos urbanos de municipios medianos como Bucaramanga, en donde confluyen organizaciones como el C.A.L, para la asesoría jurídica gratuita y la defensa de los intereses de los trabajadores.

Por tal razón, todos los asesores del centro cumplen este rol, de realizar tarea de inclusión de los trabajadores más afectados y en algunos casos los menos informados de sus derechos, para poder llevar y receptar las problemáticas de los trabajadores en zonas distantes y remotas existe el denominado C.A.L móvil.

Lo anterior no quiere decir que los trabajadores de Bucaramanga y su área metropolitana no estén desinformados y presenten desconocimiento de sus derechos, pues ya en muchos caso en los que se realizó asesorías en el área del derecho laboral individual, la mayoría de estos no conocían sus derechos o si los conocían no tenían idea de cómo podían exigirlos, a esto se suma el principal miedo demostrado por los usuarios el cual es el perder el trabajo o la oportunidad de seguir trabajando por exigir sus derechos.

En este sentido, si hay algo que pueden hacer los trabajadores en municipios como el nuestro, que es, acceder a diferentes servicios jurídicos de forma gratuita, para solicitar la protección de sus derechos ante las autoridades administrativas y judiciales, de tal forma que por ejemplo en este municipio cuenta con más 7 consultorios jurídicos de diferentes universidades, que prestan sus servicios jurídicos en el área de derecho laboral, y sin contar las organizaciones sociales e institución sin ánimo de lucro, que asesoran a los trabajadores en esos mismos términos, más organismos estatales como la defensoría del pueblo.

Por las razones antes expuesta, se puede inferir que esta variedad de posibilidades de obtener una asesoría jurídica gratuita es mayor en las grandes, medianas y pequeñas ciudades, que, en los municipios apartados de estas, donde incluso el abandono del estado es una constante latente que agrava las situaciones y desprotección de los derechos del trabajador.

En el marco de nuestra práctica realizamos dos jornadas de brigadas jurídicas, una bastante extensa y otra más corta, con temas muy variados, ya que en el desarrollo de las brigadas se resuelven inquietudes de distinta índole jurídica con la finalidad de asesorar y realizar todas las acciones legales posibles, para la protección de los derechos de los trabajadores, de las regiones que no pueden acceder, a estos servicios.

**Brigada Jurídica realizada en el municipio de la Jagua de Ibirico del departamento del Cesar., en los días 1,2 y 3 junio de 2016.**

Este evento, se realizó de forma intensiva durante los tres días que permanecemos en este municipio, los integrantes del C.A.L, delegados para esta tarea, además en esta jornada era un evento importante para uno de los sindicatos, del sector económico de la minería, que solicitan sus servicios al centro de atención laboral, Sindicatos, como SINTRAIME, SINTRAMINERGETICAS, SINTRASALES, SINTRACARBON, junto con sindicatos de la Costa Atlántica como

SINTRASALES, en donde se reunían para plasmar líneas de ruta, para luchar contra las prácticas antisindicales y en especial el fenómeno de la tercerización e intermediación laboral ilegal, en este sector Minero.

Acompañando este evento, estábamos los asesores del centro de atención, que teníamos un doble rol como participantes del evento, y como asesores jurídicos, de los problemas de los trabajadores.

Durante el trámite de este evento, nosotros realizábamos asesorías jurídicas, en el tema del derecho laboral colectivo, en temas de seguridad social, y en temas derecho laboral individual, junto con otros temas adyacentes como las denuncias penales y el tema de la reparación de las víctimas del conflicto, que a veces un trabajador que solicitaba nuestro conocimiento y estos temas salían a colación.

Por último, a pesar de que en este sector existen muchos sindicatos, la mayoría no cuenta con asesores jurídicos propios, y en caso de necesitar alguna acción jurídica en concreto, debe acudir a diferentes abogados o servicios como los de organizaciones como el C.A.L, para poder subsanar la falta de estos conocimientos jurídicos, que les permitan defender sus derechos.

### **Brigada jurídica realizada en el corregimiento de Puente Sogamoso Municipio de Puerto Wilches Santander, realizada de 1 agosto de 2016.**

En esta brigada jurídica, se diseñó para un objetivo específico, que era la actualización de la historia laboral, de los trabajadores, del sector palmero, del Municipio de Puerto Wilches y sus corregimientos.

El problema de estos, trabajadores, radicaba, en que, durante los años trabajados antes de la creación del Sistema General de Seguridad Social con la ley 100 de 1991, no aparecían sus aportes a pensión por parte de sus antiguos empleadores, la mayoría de estos durante la década de los 80, razón por la cual, cuando se acervaban a solicitar información a Colpensiones o a los Fondos privados de

pensiones, en los cuales estaban actualmente afiliados, no aparecían en su historia laboral estos tiempos, y por tanto estaba generando un prejuicio en el reconocimiento de la pensión de vejez, a la cual este grupo de trabajadores está próximo a acceder, ya que muchos se acercan al requisito de la edad necesaria, que se establece en la ley para gozar, de este derecho.

Por lo anterior, se procedieron a revisar, las historias laborales de esos trabajadores, y realizar derechos de petición a sus antiguas empresas, solicitando el pago de los aportes a pensiones, que debían hacer a Colpensiones en la mayoría de los casos.

Una grata sorpresa que nos llevamos, es muchos de los trabajadores ya contaban con la semanas de cotización trabajadas en la década de los 80, ya que se estaba haciendo un trabajo fuerte por parte de las organizaciones sindicales de la zona, reclamando el pago de dichos aportes, y un tema de sus agendas políticas, era el ayudar a estos ex trabajadores en la mayoría de los casos, que se les estaba vulnerando su derecho a una pensión de vejez.

Por tal motivo nuestro trabajo fue un poco más fácil, ya que lo único que debíamos reclamar en los derechos de peticiones, eran ciertas inconsistencias, y periodos de tiempo muy cortos como 3 a 5 semanas que no aparecían en las historias laborales, a pesar de que los trabajadores afirmaban haber trabajado, y añadido a esto para la misma empresa, en la mayoría de los casos.

## **8.5 HALLAZGOS DEL QUINTO OBJETIVO DESARROLLADO EN LA PRÁCTICA JURÍDICA SOCIAL.**

Sin lugar a dudas, uno de los estudios conceptuales que más rigurosamente debemos hacer, es el de conocer a fondo la acción de tutela, es esencial conocerla ya que es el mecanismo jurídico sobre el cual se centra el tema de

nuestra práctica jurídico social, junto con los conceptos del derecho de asociación sindical o Libertad Sindical si utilizamos como glosario el derecho laboral internacional; en ese sentido repasaremos los antecedentes de la acción, junto con el desarrollo del derecho constitucional que conlleva esta, además con los principios que rigen la acción, junto con el desarrollo Constitucional, Legal y Jurisprudencial que le ha dado el sistema jurídico colombiano a tan importante herramienta.

### **La tutela dentro del desarrollo del derecho Constitucional Colombiano.**

En primera lugar se puede resaltar el poco tiempo que lleva en vigencia el uso la acción ya referenciada, alrededor de apenas 16 años, en comparación al tiempo del desarrollo del sistema jurídico colombiano, si tenemos en cuenta que la primera Constitución en nuestro territorio se redactó hace más de dos siglos, utilizando como referencia la Constitución de 1811 de Cundinamarca.

Ahora bien, que influencia tiene la acción de tutela para el desarrollo del derecho constitucional colombiano, lo más importante es el cambio de paradigma de esta clase de derecho, ya que en Colombia fue asumido como un conjunto de normas de normas que regulaban la organización del poder del estado y el funcionamiento del mismo, de tal forma que si bien antes de la constitución todas nuestras constituciones consagraron derechos fundamentales, es solo con la entrada en vigencia de la constitución de 1991 que los derechos contemplados en esta carta política se podían proteger y ser exigidos por acción u omisión a través de un mecanismo autónomo que se postuló como el más apropiado para garantizar su protección y el ejercicio a plenitud de los mismos.

En lo que atañe a la protección de los derechos constitucionales de nuestras antiguas constituciones, esta fue relegada al imperio de la ley, a los códigos de tal forma que si no existía una acción específica para garantizar un derecho

constitucional no se podría garantizar este, además teniendo en cuenta que las acciones constitucionales como las conocemos hoy en día no existían y en su mayoría con la excepción de la acción pública de inconstitucionalidad en vigencia en 1910 y el habeas corpus, que resultaron la mayoría de veces ineficaces y poco utilizados por los usuarios del derecho y además poco enseñadas por la facultades de las universidades que contaban con dicha carrera, que se dedicaron más a enseñar las acciones legales.<sup>35</sup>

También se le puede agregar que la acción de tutela hizo más conocido el derecho constitucional para los ciudadanos y la personas, de tal forma que la mayoría de personas hoy en día conocen nuestro amparo constitucional o lo han utilizado para que se garanticen los derechos fundamentales que se les están vulnerando que también conocen como la libertad de cultos, la vida, el buen nombre entre otros, y es más se han vuelto en una acción cuyo uso es casi permanente cuando se violan derechos como el derecho a la salud o el derecho fundamental del derecho de petición.

### **La más destacada en el ámbito de las acciones constitucionales.**

Con la Inclusión del Capítulo IV del Título II de la Constitución de 1991 que se denomina De la protección y aplicación de los derechos. Podemos afirmar que los derechos constitucionales dejan de tener esa categoría meramente enunciativos para que puedan ser ejercidos directamente por los ciudadanos, de tal forma que incluso en caso de que estos no se respeten pasan a un ámbito de los contencioso con el desarrollo del derecho procesal constitucional que le da misma constitución a dichas acciones, las posteriores leyes y decretos que las reglamentan, en ese entendido “un derecho que no puede ser defendido judicialmente no es un derecho, sino una simple declaración”<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> QUINCHE, Manuel. La Acción de Tutela el Amparo en Colombia. 2 ed. Bogotá: Temis S.A. 2015. 15 p.

<sup>36</sup> GARCIA, Domingo. Derecho Procesal Constitucional. Bogotá: Temis, 2001.p. 3.

Si hacemos un paragón entre la carta del 1991 con la constitución de 1886, de las acciones constitucionales que se contemplaban en ambas el resultado sería el siguiente:

La anterior carta solo contemplaba dos acciones la acción pública de inconstitucionalidad y el habeas corpus, mientras que nuestra constitución vigente tiene alrededor 7 mecanismos de protección de derechos constitucionales , tales como la acción de tutela, la acción popular, la acción de grupo, la acción de habeas corpus, la acción de cumplimiento, la acción de nulidad por inconstitucionalidad y la acción pública de inconstitucionalidad, las dos últimas además de salvaguardar y proteger derechos constitucionales fundamentales, sirven para proteger la jerarquía de la Carta sobre las demás normas jurídicas que no tengan el rango de esta, como leyes y decretos, de esta forma los textos que contravengan lo plasmado por el constituyente en la carta de 1991 se expulsan del ordenamiento jurídico colombiano y por tanto carecen de validez y eficacia en los caso que se quieran llegar a aplicar dichas normas.

Dentro de estas nuevas posibilidades, ahondaremos en la acción de tutela, como objeto de nuestro estudio y además posiblemente las más destacada por su uso ya que se estima que para el año 2014 se han tramitado alrededor de 5.000.000 de acciones, de las cuales en sede de revisión por parte de la Corte Constitucional 16.000 de están se han trasformado en sentencia de esta corporación<sup>37</sup>, dando así una diversificación de líneas jurisprudenciales para la protección de los derechos fundamentales de los colombianos, además en términos de eficiencia es la acción jurídica que más rápido se resuelve por los jueces de la república, aunado a lo anterior permitió abrir el debate jurídico de los derechos fundamentales y mostrar la violación de estos por parte de particulares como autoridades públicas, en temas como el derecho de petición, la salud, el libre desarrollo de la personalidad,

---

<sup>37</sup> QUINCHE, Manuel. La Acción de Tutela el Amparo en Colombia.2 ed. Bogotá: Temis 2015.p. 16.

los derechos de las minoría étnicas y sexuales, la libertad de cultos, la arbitrariedad de los servidores públicos en sus decisiones (empleados públicos, jueces, militares, corporaciones de elección popular, etc.), el derecho de asociación sindical entre muchos otros, dentro de estos temas, hay algunos muy novedosos como el libre desarrollo de la personalidad y los derechos de las minorías, ítems que no se discutían o se daban un debate muy escueto por las autoridades administrativas y judiciales, ahora este debate se da en la Corte Constitucional.

### **Concepto de la acción**

La acción de tutela fue establecida por el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, es decir es la misma carta política la que define que se citara a continuación:

“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actué a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.”

La protección consistirá en una orden judicial para que aquel de quien se determine la vulneración, actúe o se abstenga de hacerlo, el fallo emitido por la autoridad, será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, en ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución.

La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

De este pequeño artículo, pero de mucho contenido, se desprende todo el desarrollo posterior que se le da a la acción, por parte de las autoridades administrativas con los decretos que la reglamentan, y en las definiciones que adoptan las altas Cortes de dicha acción en especial la Corte Constitucional, las cuales no se apartan del texto constitucional.

En ese sentido tomaremos la primera definición que la Corte Constitucional a este mecanismo en la primera sentencia que emitió esta alta carta, que es la sentencia T-001 de 1992 en la cual delinee conceptualmente a la acción de la siguiente forma “se trata entonces, de un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación y propósito consisten en brindar a la persona la posibilidad de acudir sin mayores requerimientos de índole formal y en la certeza en que obtendrá oportuna resolución, a la protección directa e inmediata del Estado, a objeto de que en su caso y consideradas las circunstancias específicas y de la falta de otros medios, se haga justicia frente a la situaciones de hecho que representan un quebranto o amenaza de sus derechos fundamentales, logrando así que cumpla uno de los fines del Estado, consistente en garantizar la efectividad de los principio, derechos y deberes consagrados en la Constitución ( art. 2º Const. Pol.)<sup>38</sup>.

En fin, podríamos citar múltiples definiciones de la acción de tutela, y todas ellas desencadenarían en que es un mecanismos diseñado y pensado para la protección de los derechos fundamentales, además es rápido en su procedimiento

---

<sup>38</sup>COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-001. (3, abril, 1992). M.P.: José Gregorio Hernández Galindo. [En línea]. [citado el 15 de agosto de2016]. Disponible en:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-001-92.htm>.

y donde es el ciudadano común y corriente el más beneficiado, en la medida en que los derechos dejan de ser algo exclusivamente para los abogados, y pasan a ser del uso común entre todas las personas.

### **La acción de tutela o el amparo en otros países y el origen de esta.**

En Colombia no conocíamos otro mecanismo jurídico que se le asemejara, pero también debemos de tener en cuenta que si bien era novedoso para nuestro sistema jurídicos, otros países de Latinoamérica ya la incluían en sus ordenamientos.

La acción de tutela como la conocemos nosotros, se denomina de otra forma pero cumple el mismo fin con las variaciones propias de cada sistema jurídico particular, en ese sentido tomando como referencia a Eduardo Ferrer, en la mayoría de los países de Iberoamérica se denomina “amparo” con excepción de Chile donde se utilizan las palabras “recurso de protección”, y en Colombia el constituyente la denominó la acción de tutela, pero todas estas acciones indistintamente de su nombre sirven para la protección de los derechos fundamentales por medio una de autoridad judicial<sup>39</sup>.

En ese orden de ideas ¿cuál es el primer país de Latinoamérica que contempla el amparo?, la respuesta la tomamos del mismo autor, el estado de Yucatán (México) en su carta política es el primer territorio en que utilizar el amparo en un contexto parecido a como lo conocemos actualmente, es decir como un proceso constitucional, su origen data desde 1841, y en el cual contemplaba que el Tribunal Superior de Justicia de este estado, tenía la facultad de amparar el goce de los derechos de quienes lo soliciten, contra las leyes y decretos que afectaran los derechos consagrados constitucionalmente.

---

<sup>39</sup> MCGREGOR, Eduardo. Acción de tutela y derecho procesal constitucional. Bogotá: Ediciones Doctrina y ley, 2010.

Ahora bien, podemos discutir, sobre él porque en Colombia el constituyente de 1991, decidió contemplar la acción de tutela en el texto de la Carta, entre las razones que resaltan, podríamos tomar razones políticas, el cual era el momento histórico el cual se estaba viviendo en Colombia a finales de la década del 80, con los profundos cambios estructurales que pedía a gritos la sociedad colombiana, y la violencia de todo tipo de organizaciones criminales y el narcotráfico como ejes que devastaban a la sociedad colombiana, junto con movimientos políticos que solicitaban la inclusión o un cambio en las reglas de juego empezando con la convocatoria de una asamblea nacional constituyente, entre ellos el movimiento de la séptima papeleta, tal vez fueron los ideales de estos grupos lo que plasmaron en la Carta de 1991 con la amplia gama de derechos fundamentales los cuales cuenta nuestra constitución y un mecanismo que sirva para protegerlos efectivamente.

Pero otra de las razones que podríamos tomar para conocer porque en Colombia existe un mecanismo como la tutela, serían razones de tipo jurídico, en el cual el Estado colombiano, estaba en mora en cumplimiento de sus obligaciones internacionales relacionadas para la protección de los derechos humanos y al cumplimiento de los tratados y declaraciones firmados y ratificados por este, en ese sentido tomando nuevamente como referencia al profesor Manuel Quinche, en nuestro estado no se estaban honrando por nuestro país, en primera lo dispuesto en Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, suscrito en 1966, más específicamente el artículo 2 de este documento: “ a) toda persona cuyos derecho o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recursos efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales”.

Además de esta obligación, también no se estaba cumpliendo por nuestro estado lo que contenía la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969, en el cual se contempló como una obligación de los estados que la adoptaran en

sus ordenamientos internos, que debían tomar crear mecanismo internos dentro de cada sistema jurídico que permitiera la protección judicial de los derechos reconocido en la Convención, tal como lo establece el numeral 1 del artículo 25, según el cual.

“1. Toda persona tiene derecho a un recursos sencillo y rápido o a cualquier otro recursos efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que le ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente convención, aun cuando la violación sea cometido por personas que actúen en ejercicio de sus funciones judiciales”.

Estas razones jurídicas las consideramos de bastante relevancia en la medida, ya que en Colombia pocas veces se hace caso a las necesidad de sus habitantes, y más con un mecanismo que es tan efectivo en contra las arbitrariedades que ocurren todos los días, y creemos que ningún Constituyen se podría haber imaginado la relevancia que actualmente tiene la acción de tutela para el desarrollo de la vida cotidiana de la mayoría de nuestro habitantes.

### **Principios normativos que rigen la acción de tutela.**

En este acápite analizaremos los principios que rigen la acción de tutela, ya que si bien su marco normativo es conocido por casi cualquier estudiante derecho, y más teniendo en cuenta que este es bastante pequeño porque, se basa solo en el artículo 86 de la constitución juntos con los 3 decretos que reglamentan, dos de conocimiento por parte de la mayoría; ahora bien en el desarrollo jurisprudencial en la praxis de esta acción han podido identificar que en la acción de tutela se rige por unos principios que son transversales a esta, y que además son de identificación común para los juristas y principios que, que incluso superaron un viejo debate jurídico al reconocer que los principios son normas, que a pesar de

que no se estructuran de la forma tradicional como un supuesto de hecho y una consecuencia jurídica en caso de se materialice el primero.

Para conocer más sobre este debate anterior, dos de los principales exponentes son el los profesores R. DWORKIN y H.L.A. HART, discusión que también donde también se puede evidenciar dos posturas diferentes de ver el derecho que también desarrollan el tema del positivismo jurídico, los modelos no positivistas de que es lo que es el derecho; pero teniendo en cuenta que en la mayoría de estados modernos se reconocen que los principios tienen un valor normativo, de gran notoriedad para los sistemas jurídicos para resolver todo tipo de caso.

En ese sentido explicaremos brevemente una diferencia entre los principios y las reglas ambos como normas jurídicas, las reglas están conformadas por un supuesto de hecho y una consecuencia un ejemplo de típico serían los tipos penales, los principios en cambio tiene una estructura abierta no tienen como tal los dos elementos anteriores, las reglas su aplicación es de todo o nada es decir en caso de que se cumpla es supuestos factico deberá aplicarse la consecuencia lo cual quiere decir que se aplica o no se aplica, en cambio los principios su aplicación se hace por su dimensión de “peso” es decir ponderación, un ejemplo bueno de ello es caso de la justicia transicional en donde los elementos de la verdad, justicia y reparación que son tratados como principios normativos, que confluyen en esta sin necesidad de extinguir uno o por el otro, y por ultimo pero no menos importante es que en la mayoría de caso fáciles se resuelven apelando a las reglas, la cual pueden dimensionar perfectamente los hechos que suceden, pero en los caso difíciles donde efectivamente se reconoce un déficit normativo se utilizan los principios normativos para resolverlos.<sup>40</sup>

Terminando la introducción sobre los principios, ahondaremos ya directamente sobre los principios de la acción de tutela que los nombra en primera medida el

---

<sup>40</sup> ATIENZA, Manuel y RUIZ, Juan. Las piezas del derecho Teoría de los enunciados Jurídicos. Barcelona: Ariel, 1996.p.137.

artículo 3º del decreto 2591 de 1991 y los posteriores desarrollados por jurisprudencia de la Corte Constitucional, en ese sentido el artículo contempla lo siguiente:

“Principios. El trámite de la acción de tutela se desarrollara con el arreglo a los principios de publicidad, prevalencia del derecho sustancial, economía, celeridad y eficacia”.

Principios contemplados Taxativamente:

#### **a) El principio de publicidad.**

La explicación a este principio, radica en al menos dos sentidos desde el punto del Constitucionalista Manuel Quinche, el primer punto de vista se relación en que las actuaciones realizadas por los jueces en la ejecución de la acción de tutela deben ser conocidas por las partes o interesadas o afectadas, en ese sentido las actuaciones como la práctica de pruebas las, los autos admisorios, entre otras deben ser conocidos por el accionante, el accionado o los terceros interesadas, para garantizar un ejercicio de la defensa judicial efectiva de todas las partes.

La otra acepción tiene que ver en los documentos utilizados por los jueces en trámite de la acción junto con los expediente judiciales, estos deben ser de libre acceso a los ciudadanos, lo anterior quiere decir que no tiene reserva y que en caso tal de que se necesite una copia de los mismos los interesados puedan disponer de estos documentos sin ninguna dilación.

#### **b) Principio de prevalencia del derecho sustancial sobre el procedimental**

Este principio es relativamente claro, primero se reconoce que lo importante son los derechos fundamental y estos no se pueden negar medio de normas de carácter adjetivos, este principio además está contemplado el artículo 228 de la

Constitución y además lo define la Corte Constitucional, en que “la finalidad de la Norma procesal es ser medio para la efectiva realización del derecho material”<sup>41</sup>.

Ahora bien pongamos un caso práctico en donde ocurra una parte presente extemporáneamente el recurso de impugnación sobre un fallo de tutela, y haya violación a norma de carácter procesal como lo es término perentorio de tres días desde la notificación efectiva del fallo de primera instancia, para que las partes impugnen la acción de tutela.

La Corte Constitucional tiene línea jurisprudencial definida respecto del anterior tema, primero el termino de tres días es un término perentorio y que lo reitera en los diferentes autos de admisión de las sentencias de revisión por parte de esta corporación, este termino de tres días para Corte es prácticamente inamovible para los accionantes y para el operador jurídico, de tal forma que en caso en que los jueces de la impugnación de segunda instancia de resolver recursos de impugnación por fuera de términos es decir extemporáneas a esos tres días, causaría una nulidad insanable para todas las actuaciones surtidas en la resolución de la impugnación, ya que el juez de segunda instancia carece de competencia para conocer dicho recurso, y por tanto la única alternativa para los impugnantes, sería que la Corte misma escogiera la sentencia de primera instancia para su eventual revisión<sup>42</sup>.

De lo anterior podemos concluir que por lo menos en los términos perentorios para presentar el recurso de impugnación, que además si quiere no se sustenta por parte del actor, la Corte niega la posibilidad material de que se revise por parte de un juez de segunda instancia, para posiblemente garantizar derechos fundamentales que no reconoció el juez de primera instancia, en pro de unos términos que son pétreos para presentar el recurso de impugnación.

---

<sup>41</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-1306 (6. diciembre, 2001). M.P.: Marco Gerardo Monroy Cabra. [En línea]. [citado el 15 de agosto de2016]. Disponible en:<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2001/T-1306-01.htm>.

<sup>42</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Auto nro. 308. (17, septiembre, 2010). M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [En línea]. [citado el 15 de agosto de2016]. Disponible en:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/autos/2010/A308-10.htm>.

Otro caso muy diferente sería cuando hay duda en cuál fue el momento en que se notificó efectivamente al accionada o al accionante, en este tipo de casos la Corte ha aplicado el principio de la buena fe, en favor del impugnante, y más cuando existe un tiempo relativamente corto entre el tiempo que afirma la empresa de correos haber entregado el fallo y lo que declara el impugnante, en ese sentido la Corte ha tomado la decisión de dejar sin efectos los autos que niegan los recursos por extemporáneos y posteriormente dar el trámite para que el juez de segunda instancia de trámite al proceso, todo esto sin referirse a la prevalencia del derecho sustancial sobre el derecho procesal<sup>43</sup>.

### **c) Principio de Economía**

Este principio también se podría trabajar desde dos acepciones, la primera de ella se refiere a la economía de los trámites en el procedimiento desde la radicación de la acción de tutela hasta la emisión del fallo, de tal forma que en la acción de tutela como en otros procesos no existen el incidente, las nulidades, inadmisiones entre otros trámites que si tiene los procesos contenciosos ante los jueces de la república.

El otro concepto se refiere a que la acción de tutela es una acción además de rápida barata, en términos de ejecución y costos de operación para el estado y para los ciudadanos, ya que primero al no tener tantos pasos en su ejecución representa un menor trabajo y por tanto un menor costo, aunado a esto para la persona accionante es de fácil acceso ya que no tiene que pagar emanaciones económicas adicionales diferente del valor de su escrito de tutela, tales como la de pólizas, honorarios de peritos y de notificaciones, para que se pueda avanzar en la resolución del conflicto cuyo final sería el fallo de tutela.

---

<sup>43</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Auto nro. 035. (22, febrero, 2010). M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva. [En línea]. [citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/autos/2010/A035-10.htm>.

#### **d) Principio de celeridad.**

El tema de la celeridad es una ventaja para la mayoría de los usuarios de la acción de tutela, ya que si no es mecanismo jurídico más rápido que se resuelve en el sistema jurídica colombiano, está muy cerca de serlo, no existe una acción jurídica cuyo pronunciamiento final sea un fallo por parte de un honorable juez de la república, en un término no superior a un mes, es más los jueces de primera instancia tiene por obligación de resolverla en máximo 10 días y los de la impugnación en máximo 20 días de tal forma después del recurso; que a pesar de que en Colombia la mayoría de los procesos judiciales sean demorados y haya una mora judicial en la resolución de todo tipo de casos de las diferentes competencia y jurisdicciones, las acción de tutela se destaca de manera positiva en comparación de otro tipo de acciones, pero además debemos tener en cuenta que en caso de no cumplirse estos términos, los funcionarios encargados de resolver las acciones de tutela tendrían la apertura de procesos disciplinarios, por incumplir los tiempos en los cuales se espera que haya una respuesta de fondo, para conocer si concede o no el ampara de un derecho fundamental que está siendo vulnerado.

#### **e) El principio de eficacia**

Este postulado normativo, se refiere principalmente a que en Colombia, los postulados contusionales y los derechos deben ser garantizados de una forma efectiva para todos los colombianos, como ya referiremos anteriormente nuestra constitución paso de contener una gama de derechos que era meramente enunciativa a una carta, en donde los derechos se pueden pelear por medio de diferentes acciones constitucionales y la principal de ellas, es la de objeto de nuestro, razón por la cual esta va encaminada para la protección efectiva y real de

los derechos fundamentales del accionante, y de ahí la importancia de los jueces constitucionales que tiene una gran responsabilidad, a la hora de hacerlos efectivos los principios y postulados constitucionales, por medio de las órdenes dadas en las sentencias de tutela que profieren todos los días.

#### **f) El principio de informalidad**

En lo que respecta este principio, se puede decir, que, en primera medida, no está como tal establecido taxativamente por alguna norma de carácter legal o constitucional, pero que su desarrollo se hace conforme a lógica misma de la acción de tutela.

Desde la perspectiva de la Corte Constitucional, la acción de tutela, no se rige a formalismos jurídicos o a formatos específicos, desde la forma de presentación a los jueces de la república, tal es así, que incluso cabe la posibilidad de interponerla de forma oral, conforme a diferentes sentencias de la misma, en ese sentido se cita una de ellas, “De acuerdo con el principio de informalidad, la acción de tutela no se encuentra sujeta a fórmulas sacramentales ni a requisitos especiales, que puedan desnaturalizar el sentido material que la propia Constitución quiere brindar a los derechos fundamentales de las personas por conducto de los jueces... En aplicación de este principio, la presentación de la acción solo requiere de una narración de los hechos que la originan, el señalamiento del derecho que se considera amenazada o violado, sin que sea necesario citar de manera expresa la norma constitucional infringida y la identificación, de ser posible, de la persona autora de la amenaza o agravio”<sup>44</sup>.

---

<sup>44</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia nro. C-483. (15, mayo,2008) M.P.: Rodrigo Escobar Gil.[En línea]. [citado el 15 de agosto de2016]. Disponible en:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-483-08.htm>.

### **g) Principio de oficiosidad**

Esta norma que rige también de forma transversal la acción de tutela demuestra también el cambio de paradigma de justicia que se da, en donde el papel del juez es primordial para la protección de los derechos fundamentales de las personas, este papel debe de ser activo por de nuestro operadores jurídicos, además fungir como un conductor de la acción constitucional, el juez está en la capacidad y el deber de investigar más allá de los que el accionante y el accionado narran en sus hechos, y aportan en sus pruebas, es más el juez que resuelve la acción de tutela debe aproximarse a ese Juez Hércules que se refiere Ronald Dworkin, en sus escritos, ya que el papel de los jueces en esta jurisdicción Constitucional las estructuras de las normas cambian radicalmente como ya referimos anteriormente entre la diferencia de los principios y reglas, de ahí que el papel más importante en definir la protección de un derecho fundamental recae en el juez Constitucional, respecto de este principio específico, citaremos lo siguiente “El principio de oficiosidad, el cual se encuentra íntimamente relacionado con el principio de informalidad, se traduce en el papel activo el juez de tutela en la conducción del proceso, no solo en lo que tiene que ver con la interpretación de la solicitud de amparo, sino también, en la búsqueda de los elementos que le permitan comprender a cabalidad cual es la situación que se somete a su conocimiento, para con ello tomar decisión de fondo que consulte la justicia, que abarque íntegramente la problemática planteada, y de esta forma provea una solución efectiva y adecuada de tal manera que se protejan inmediatamente los derechos fundamentales cuyo amparo se solicita si hay lugar a ello”<sup>45</sup>.

### **h) Principio de Inmediatez.**

Uno de los requisitos, que ha reiterado la Corte Constitucional, para que las acciones de tutela sean resuelta de fondo por parte de los jueces, es que esta, se

---

<sup>45</sup>ibídem.

presente de forma inmediata a la vulneración o agravio de los derechos fundamentales del actor, de tal forma que el accionante debe interponer su acción de tutela en un tiempo razonable desde la ocurrencia del hecho hasta la presentación del amparo, en palabras de la misma corporación, en un tiempo *oportuno, justo y razonable*, esto lo hace conforme a un la interpretación de la norma contenida en el artículo 86 de la C.P. ***“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales.”***

Respecto del plazo razonable, el mismo Tribunal de cierre de la Jurisdicción Constitucional, ha profundizado, cuales son los criterios para configurar la razonabilidad de este lapso de tiempo.

“La Corte Constitucional ha establecido algunos de los factores que deben ser tenidos en cuenta para determinar la razonabilidad del lapso: (i) si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes; (ii) si la inactividad justificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión; (iii) si existe un nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales del interesado; (iv) si el fundamento de la acción de tutela surgió después de acaecida la actuación violatoria de los derechos fundamentales, de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición.”<sup>46</sup>

De cualquier forma, a pesar que no se cumplan estos criterios de razonabilidad, y donde se dé, el caso de una presentación de amparo, después un tiempo considerable de tiempo como años o muchos meses, la Corten también ha establecido determinadas suberreglas jurisprudenciales, para que los jueces resuelvan de fondo estas acciones, conforme al siguiente extracto de sentencia:

---

<sup>46</sup>COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-172. (1, abril, 2013). M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio. [En línea]. [citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/t-172-13.htm>.

*“... la jurisprudencia también ha destacado que puede resultar admisible que transcurra un extenso espacio de tiempo entre el hecho que generó la vulneración y la presentación de la acción de tutela bajo dos circunstancias claramente identificables: la primera de ellas, cuando se demuestra que la afectación es permanente en el tiempo y, en segundo lugar, cuando se pueda establecer que “... la especial situación de aquella persona a quien se le han vulnerado sus derechos fundamentales, convierte en desproporcionado el hecho de adjudicarle la carga de acudir a un juez; por ejemplo el estado de indefensión, interdicción, abandono, minoría de edad, incapacidad física, entre otros”<sup>47</sup>.*

En ese orden de ideas, se puede concluir, primero, que existe un determinado lapso de tiempo, en el cual a la persona que se le vulneran sus derechos debe presentar la acción, so pena de no ser resuelta de fondo ni protegidos sus derechos, segundo este tiempo de presentación no es específico en días, meses o años, por la Constitución, la ley y las propias subreglas jurisprudenciales de la Corte Constitucional, pero si es determinable por parte de los jueces de primera y segunda instancia como conocedores de la petición de amparo, tercero, es el juez de instancia el que define cual es lapso de tiempo que considera razonable para la presentación del amparo, y cuarto en la acción de tutela no se puede considerar que exista un término de caducidad de dicha acción, en la medida en que esta no se rige a los convencionalismos de la presentación de una demanda, en las diferentes jurisdicciones, aunado a ello el fenómeno de la caducidad tiene la estructura de una regla, en la cual si se cumple los fundamentos fácticos de la norma (la no presentación de la demanda en el tiempo determinado por la ley), conllevaría a la consecuencia de la pérdida del derecho de acción por el transcurso, en fin, la inmediatez en la acción de tutela, es de difícil aplicación, pero debemos tener en cuenta también que su estructura normativa es la de un principio como norma jurídica, por lo cual debe hacerse una interpretación y aplicación diferenciada, para cada caso en concreto.

---

<sup>47</sup> ibídem.

## **i) Principio de subsidiaridad**

El principio de subsidiaridad, se refiere a que en la acción de tutela, es un mecanismo de protección de derechos fundamentales, pero de carácter secundario, en caso de que el accionante cuente, con otras acciones jurídicas como, las ordinarias ante la jurisdicción pertinente, este análisis lo ha hecho la Corte en reiteradas ocasiones en su jurisprudencia tal como se muestra a continuación *“la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter subsidiario. Esta procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos”*<sup>48</sup>, dicha interpretación la hace conforme a una interpretación sistemática de los artículos 86 de la C.P. y 6º del Decreto 2591 dde 1991, del primero se toma el siguiente fragmento *“Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.”* y del segundo artículo se toma lo siguiente:

“CAUSALES DE IMPROCEDENCIA DE LA TUTELA. La acción de tutela no procederá:

1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante...”

En ese orden de ideas se ha resaltado la importancia de los mecanismos ordinarios, para la protección de derechos fundamentales, que en palabras de la

---

<sup>48</sup>COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-647. (13, octubre, 2015). M.P.: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. [En línea]. [citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-647-15.htm>.

Corte, son los verdadero llamados a la protección, de estos, y el amparo constitucional, es un mecanismo extraordinario, respecto de lo anterior “Frente a la necesidad de preservar el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, se ha sostenido que aquella es improcedente si quien ha tenido a su disposición las vías judiciales ordinarias de defensa, no las utiliza ni oportuna ni adecuadamente, acudiendo en su lugar a la acción constitucional. Ello por cuanto que, a la luz de la jurisprudencia pertinente, los recursos judiciales ordinarios son verdaderas herramientas de protección de los derechos fundamentales, por lo que deben usarse oportunamente para garantizar su vigencia, so pena de convertir en improcedente el mecanismo subsidiario que ofrece el artículo 86 superior”<sup>49</sup>.

Finalmente es de importancia recalcar que el análisis de los principios que rigen la acción de tutela siempre estará ligado al arbitrio del juez como operador jurisdiccional, pues como ya lo hemos expresado anteriormente se requiere para el tratamiento, concesión o negación del amparo constitucional un permeabilidad en el arbitrio del juez lo cual hace que la previsión de éxito de una acción de tutela resulte incierta frente a las variables de análisis propias del operador. Esta apertura de aplicación y análisis puede resultar contraproducente como acertada en un cincuenta, cincuenta, por tal razón es recomendable a los accionantes del amparo el hacer uso efectivo de los recursos de impugnación con la finalidad de permitir nuevamente otro espacio de análisis de la acción, es así que terminamos este capítulo como necesidad y complementación del ejercicio de nuestra practica ya que el análisis y entendimiento de la herramienta de la cual se trató este texto es indispensable bajo la óptica de apropiación y utilización debida del conocimiento en la praxis jurídica.

## **El derecho de asociación sindical defendido por medio de la acción de Tutela.**

---

<sup>49</sup> Ibidem.

La gama de derechos que se puede defender por medio de la acción de tutela, es muy amplia, derechos como la libertad de expresión, el de la consulta previa, libertad religiosa, los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, entre muchos otros; entre estos el de nuestro estudio, que es el de asociación sindical, ahora podríamos preguntarnos ¿qué clase de derechos es?, es un derecho también Constitucional o es un derecho humano.

### **Del derecho de asociación sindical como un derecho Humano.**

Para hablar desde ámbito desde esta perspectiva, primero debemos definir que es un derecho humano, respecto de la definición solamente acotaremos la perspectiva jurídica, en la que refiere que es una categoría del derecho internacional público, actualmente vigente en la que “los derechos humanos configuran un conjunto de obligaciones de respeto y garantía que tiene el Estado, frente a las personas, de suerte que en este campo parece claro que sólo el Estado es responsable por la violación de estos derechos”<sup>50</sup>

De ahí la necesidad de los sistemas internaciones de protección DDHH, en los cuales, se encuentra el sistema Universal en la, representado en la ONU, y los sistemas regionales, como el sistema Europeo, y el más vinculante para nuestro ordenamiento como es sistema americano, conformado de forma dual por la Comisión y la Corte Interamericana de derechos Humanos.

Estos son algunos de los instrumentos jurídicos que son de producción del sistema internacional que contemplan la protección del derecho de asociación sindical:

### **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**

#### **Artículo 23:**

---

<sup>50</sup> UPRIMNY, Rodrigo. Algunas reflexiones sobre la responsabilidad por la violación de los derechos humanos en la Constitución. Bogotá, 1995.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

### **Pacto de derecho Derechos Civiles y Políticos (1976)**

#### **Artículo 22:**

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

En lo que respecta al sistema regional estos son algunos de los instrumentos jurídicos que se contempla expresamente el derecho de asociación sindical:

### **Convención americana sobre Derechos Humanos (1969)**

#### **Artículo 16. Libertad de Asociación**

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía

### **Protocolo de San Salvador (1991):**

#### **Artículo 8:** Derechos Sindicales

1. Los Estados Partes garantizarán:

a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. El derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propias a una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

También podríamos citar los convenios de la OIT, firmados y ratificados por Colombia, pero los dejamos para más adelante en la medida en que estos son fuente directa de derechos fundamentales, por remisión expresa del artículo 53 de la Constitución Política.

### **Derechos Constitucionales todos los de la Carta Política del 1991, pero no todos fundamentales.**

Estos son una serie de derechos positivizados por las constituciones política, los cuales son protegidos por el ordenamiento interno, muchos de los cuales son derechos humanos, pero no todos tiene la categoría de fundamentales a pesar de estar contenidos en la Carta Política, un ejemplo de ello son los derechos económicos de libertad de empresa o la libertad de competencia, que tiene rango constitucional, pero no son derechos fundamentales<sup>51</sup>.

### **El derecho Fundamental de asociación y su protección por el ordenamiento jurídico interno.**

Antes de hablar como tal del derecho de asociación sindical, vamos a definir su categoría de fundamental, de ese modo, para tratadistas como Rodrigo Uprimny, estos derechos son derechos humanos que han sido positivizados por la constitución, pero que tiene una garantía reforzada, que en el caso de Colombia es la acción de tutela<sup>52</sup>.

Una definición exegética y restrictiva sería los que hacen parte del Capítulo de pertinente de la Constitución del 91, pero dicha interpretación en estos momentos, no es muy aceptada, ya que a pesar de que muchos derechos fundamentales no estén consagrados taxativamente en la Carta, nuestra Corte Constitucional, ha adoptado una posición más amplia, garantista y principalista para lo definir que es un derecho fundamental, de tal forma que considerada que son “derechos

---

<sup>51</sup> QUINCHE, Manuel. La Acción de Tutela el Amparo en Colombia. 2 ed. Bogotá: Temis., 2015. p.30.

<sup>52</sup> UPRIMNY, Rodrigo: Algunas reflexiones sobre la responsabilidad por la violación de los derechos humanos en la Constitución, Bogotá, 1995.

*fundamentales (i) aquellos derechos respecto de los cuales existe conceso sobre su naturaleza fundamental y (ii) todo derecho que funcionalmente este dirigido a lograr la dignidad humana y sea traducible en un derecho subjetivo”<sup>53</sup>.*

Esta misma definición la ha utilizado para diferencia cuales son fundamentales y los que no cumplen dicha categoría “los derechos fundamentales son aquellos que (i) se relacionan funcionalmente con la realización de la dignidad humana, (ii) pueden traducirse o concentrarse en derechos subjetivos y (iii) encuentran consensos dogmáticos, jurisprudenciales o de derecho internacional, legal y reglamentario sobre su fundamentalidad”<sup>54</sup>

### **Consagración expresa del derecho de asociación por la Carta Política de 1991.**

Definido entonces que es un derecho fundamental, ahora citaremos los artículos pertinentes, en los que refieren al derecho de asociación sindical explícitamente:

**Artículo 39.** Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

---

<sup>53</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-760. (31. Julio, 2008). M.P.: Manuel Cepeda Espinosa [En línea]. [citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-760-08.htm>.

<sup>54</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-227. (17, marzo, 2003). M.P.: Eduardo Montealegre. [En línea]. [citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en:<http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-227-03.htm>.

**Artículo 55.** 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.

**Los convenios Internacionales de la OIT, ratificados por Colombia y la remisión expresa del artículo 55 de la Carta Política.**

Conforme a lo anterior, hemos de hacer un acápite aparte para relacionar el artículo 55 de la Constitución, el cual remite expresamente, a los convenios internacionales del trabajo que hacen parte de la legislación interna y por tanto son también fuente de derechos fundamentales, y además de eso, vinculantes para las autoridades administrativas y judiciales, al hacer parte del Bloque de Constitucionalidad de conformidad con el artículo 93 de la Constitución Política, los dos convenios que nos importan para nuestro tema, son:

- 1) Convenio 87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 (ratificado por ley 26 de 1976).**
- 2) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949 (ratificado por la ley 27 de 1976).**

**Derecho Humano Libertad Sindical y Derecho Fundamental el de asociación sindical**

Algo que nos resulta útil para destacar, es la diferencia conceptualmente, del término de Libertad sindical, que es un principio central de la OIT, en el cual le da gran importancia al derecho de constitución de sindicatos de trabajadores, en el entender que es un derecho humano inherente a las personas, y como requisito necesario para llevar a feliz término la negociación colectiva, para la construcción

del dialogo social<sup>55</sup>; y el derecho de asociación sindical, que en el ordenamiento jurídico interno tiene la característica de ser fundamental, en donde se encuentra facultades de las personas que habitan en territorio colombiano, para tener la libertad de conformación de sindicatos sin que sean discriminados por el estado o los particulares, la posibilidad de la negociación colectiva, y el autogobierno de las organizaciones sindicales sin que existan injerencias de los empleadores o del estado, entre otras muchas atribuciones.

### **Definición del derecho de asociación sindical por parte de la Corte Constitucional**

Respecto de la definición del derecho de asociación podemos, a utilizar las primeras definiciones, que da la Corte Constitucional, la cual es una derivación del derecho de asociación, en donde todas las personas tienen la facultad, de crear libremente organizaciones de índole políticos o religiosos, o de cualquier para cualquier otro fin, que sea lícito para la ley y la constitución , estas definiciones se pueden evidenciar en sentencias como C. 1491 del 2009, el cual define “El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política”

Ahora bien de las definiciones jurisprudenciales más recientes de esta alta Corte, escogeremos una, que a nuestro concepto, es la más desarrollada y acaba conceptualmente del derecho de asociación sindical; desde nuestra perspectiva en

---

<sup>55</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Libertad Sindical. [Citado el 1 de octubre de 2016] [Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang-es/index.htm>]

vez de definir el derecho de asociación sindical por las características propias de la actividad sindical de los trabajadores, como la libertad de asociarse libremente, la posibilidad de negociar convenciones colectivas, entre otras características específicas, la Corte ha optado por definir en tres dimensiones, las cuales son:

**“Dimensión individual**, que se traduce en la posibilidad de ingresar, permanecer y retirarse de un sindicato.

**Dimensión colectiva**, en el sentido de que de los trabajadores organizados en un sindicato deciden, de conformidad con el orden legal y los principios democráticos, la estructura interna y el funcionamiento del mismo, es decir, una facultad para autogobernarse.

**Dimensión instrumental**, en la medida que “se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social, en especial, la negociación y suscripción de una convención colectiva.”(Negrilla fuera del texto)<sup>56</sup>.

De estas tres dimensiones del derecho de asociación, se puede traducir casi totalidad, de las facultades y derechos de estas personas jurídicas, y de sus integrantes, e incluso si hace una interpretación sistemática y funcionalista, podemos agregar que el derecho a la huelga, se enmarca en la dimensión instrumental derecho de asociación, en la medida en que la huelga es un mecanismo que se instrumentaliza por parte de los trabajadores sindicalizados, para resolver un conflicto laboral colectivo, y conseguir la firma de una convención colectiva más beneficiosas para los trabajadores, esto solamente es una perspectiva, ya que la Corte cuando, ha utilizado esta definición no se ha referido particularmente al Derecho a la Huelga, y una de las razones podría ser, que

---

<sup>56</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-340. (10, mayo, 2012). M.P.: Humberto Sierra Porto. [En línea]. [citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-340-12.htm>.

tiene un línea jurisprudencial bastante amplia sobre esta facultad de los trabajadores.

### **Protección mediante la Acción de Tutela del Derecho de Asociación Sindical**

La Corte en reiteradas ocasiones ha referido, a las acciones que se pueden considerar atentatorias contra el derechos de los trabajadores, cuyos sujetos activos pueden ser los empleadores o el propio estado, añadido a esto ha diferenciado en diferentes de sus sentencias, los derechos que tiene relación directa con el contrato de trabajo, cuyo rango es legal, y deben ser resueltas por el juez ordinario laboral, y los derechos de los trabajadores, que son fundamentales y de rango constitucionales, cuyo rango es supra legal, cuando sucinten controversias sobre estos, le correspondería al juez de Tutela en la jurisdicción constitucional, resolver estos problemas; este tipo de precedente tan garantista, se ve reflejado en las primeras sentencias de la Corte, en especial una sentencia de Unificación hito sobre la protección del derecho de asociación sindical como la SU-342 de 1995.

En el análisis de esa misma jurisprudencia, podemos extraer al menos tres situaciones generalizadas, en la cuales describen de forma amplia, las posibles acciones tomadas por el empleador o el estado, que violan el derecho de asociación y lo más importante que son susceptibles de protección por la acción de tutela.

**La acción de tutela resulta ser el mecanismo idóneo para garantizar la efectividad de los mencionados derechos, cuando quiera que sean vulnerados o exista amenaza de su violación, entre otros casos, en cualquiera de las siguientes hipótesis:**

a) Cuando el patrono desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, o afiliarse a estos, o promueve su desafiliación, o entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato, adopta medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato **(dimensión individual)**. Igualmente, cuando el patrono, obstaculiza o desconoce, el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que ésta es permitida **(dimensión instrumental)**.

El inciso 2, del numeral 2 del art. 354 del C.S.T., modificado por el art. 39 de la ley 5a. de 1990, hace un listado de los actos que se consideran atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador, que a juicio de la Corte es válido en la evaluación constitucional de las acciones patronales atentatorias contra dicho derecho (...)

Los artículos 1o. y 2o. del convenio No. 98 de la OIT, incorporado al derecho interno por la ley 27 de 1976, y que prevalece en el orden interno, según el art. 93 de la C.N., igualmente reconocen que los trabajadores deben "gozar de la adecuada protección, contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo", y prohíbe la injerencia patronal en la constitución, funcionamiento o administración del sindicato **(dimensión colectiva)**.

b) Cuando el patrono obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Aun cuando, tal derecho (art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, puede ser protegido a través de la tutela, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo **(dimensión instrumental)**.

c) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones y omisiones que impiden la organización o el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, sean obligatorios o voluntarios, encargados de dirimir los conflictos colectivos de trabajo, que no se hubieren podido resolver mediante arreglo directo o conciliación, o el ejercicio del derecho de huelga (art. 56 C.P.), o cuando incumplan las funciones que le corresponden, según el art. 448 del C.S.T., durante el

desarrollo de la huelga”( **dimensión instrumental**).**(Negrillas y subrayado fuera del texto)**<sup>57</sup>.

En ese sentido, en estos parámetros cabría muchas situaciones, en la cuales se pueden ver atacados los derechos de los trabajadores, en especial el de asociación, acciones tendientes a discriminarlos, como la aplicación estricta de reglamento interno disciplinario contra los miembros de una organización sindical mientras que a sus pares no sindicalizados esta es, más lapso o a veces inexistente, la separación del lugar de trabajo de miembros del sindicato o líderes sindicales de su compañeros, cambiándoles el lugar de trabajo o aislándolos de sus compañeros, las terminaciones unilaterales de contrato a trabajadores sindicalizados sin fuero o aduciendo una justa causa, o después de un lapso procedimiento disciplinario, cuyo fin sería la desestimación en la afiliación o la reducción del personal sindicalizado, la injerencia del empleador en la elección de miembros de las juntas directivas de los sindicatos; la inoperancia del ministerio del trabajo en su papel como garante de ley en materia de negociación colectiva; la retención ilegal de cuotas sindicales por parte del empleador que afecte gravemente la estabilidad económica del sindicato, entre muchas otras conductas que a luz del texto constitucional y analizando cada caso en concreto, su fin está encaminado para afectar el derecho de asociación de los trabajadores colombianos.

Añadido a esto, en la misma sentencia, la Corte reconoce que existen otros mecanismos alternativos para la protección de este derecho, el primero de ellos, el del ministerio del trabajo, en su función de policía administrativa, en la cual por medio de investigaciones administrativa sancionatorias, se busca el cumplimiento de la normatividad laboral, y la otra es la acción penal, en la cual por un medio judicial, se buscan determinar los culpables de la violación a bien jurídico tutelado

---

<sup>57</sup> COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. SU-342. (2, agosto, 1995). M.P.: Antonio Barrera Carbonell. [En línea]. [citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/SU342-95.htm>.

por el código penal y la constitución, que está encaminada a castigar personas naturales,, por medio de pena privativa de la libertad o contravenciones, mientras que la acción administrativa sanciona a empleadores que pueden ser personas jurídicas o naturales, por medio de multas de carácter pecuniario para desestimular la violación de la ley.

Por consiguiente para la Corte, se ha determinado que solamente la protección efectiva de este derecho, debe darse por un medio judicial y con el requisito de que sea eficaz, este último lo determina el juez de tutela, de tal forma que si en su juicio él determina que la acción ordinaria laboral que es un medio judicial valga la redundancia, es el eficaz para la protección de dicho derecho de asociación sindical en cualquiera de sus dimensiones, su decisión final tomada en fallo de tutela, sería la improcedencia de la acción de tutela invocada.

Aunque también se debe agregar que en esta sentencia hay un salvamento de voto de tres magistrados, en el cual se apartan de la decisión mayoritaria de la Corte, en la medida en que consideran que la acción de tutela, no es el mecanismo pertinente para solución para la solución de los conflictos laborales de los trabajadores, independientemente si versan sobre derechos de rango legal o Constitucional, ya que esta es subsidiaria a la acción ordinaria laboral, y solamente es procedente cuando no exista otro medio de defensa, razón por la cual en los casos donde los jueces resuelvan conflictos sobre los derechos de los trabajadores, estarían reemplazando al juez natural como los es el juez laboral, llamado a resolver este tipo de conflictos.

Por ultimo de como nota adicional este argumento es uno de los más usados por los jueces de instancia que resuelven los casos de las tutelas, donde se invoca la derecho de asociación sindical, una muestra de ellos es nuestra investigación y otro trabajo que también documento sobre este mismo hecho, es el de una predecesora de práctica socio jurídica, también realizada en el CAL.

**Tabla 2. Acciones de Tutela del Derecho de Asociación Sindical**

<b>DERECHO VULNERADO.</b>	<b>POSICIÓN ASUMIDA POR EL JUEZ CONSTITUCIONAL.</b>	<b>SENTIDO DEL FALLO.</b>
NEGATIVA NEGOCIAL.	Se declaró improcedente el amparo constitucional al considerar que el conflicto laboral presentado no afecta derechos fundamentales de las y los trabajadores sindicalizados, y las diferencias surgidas en los procesos de negociación debían ser resueltas por el Juez Laboral.	IMPROCEDENTE
PERMISOS SINDICALES	Se negó el amparo constitucional por improcedente, toda vez que se expuso por parte del Juez Constitucional que no se materializa un perjuicio irremediable en los derechos tutelados que hagan necesario el amparo requerido.	IMPROCEDENTE
TERMINACIÓN INJUSTIFICADA DEL CONTRATO DE TRABAJO.	Se declaró la improcedencia de la acción de tutela al considerarse que las causales que generan la terminación de un contrato de trabajo por persecución sindical deben ser dirimidas por un Juez Laboral, motivo por el cual no se cumplía con el requisito de subsidiaridad de la acción de tutela.	IMPROCEDENTE
VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO. FUERO SINDICAL.	Se declara improcedente el amparo constitucional argumentando que la afectación generada no representa un daño irremediable a los derechos fundamentales del trabajador, adicional a ello la sanción impuesta no vulnera el mínimo vital del mismo.	IMPROCEDENTE
	Se reconoció el amparo en sede de tutela, ordenando el reintegro del trabajador como consecuencia de no cumplirse con el requisito establecido en la Ley laboral de solicitar el permiso previo de levantamiento de fuero para terminar el contrato de un trabajo sindicalizado.	CONCEDIDA
DERECHO DE PETICIÓN.	Se reconoció el amparo requerido al evidenciarse que en efecto agotado el término legal establecido para dar respuesta a la petición presentada, esto no se había realizado.	CONCEDIDA

**Fuente:** Paola Gómez, Acompañamiento jurídico de las organizaciones sindicales adscritas al centro de atención laboral – cal, e investigación del derecho de asociación sindical como garantía fundamental dentro de la conformación del estado social y democrático de derecho – pagina 107.

En ese sentido se puede añadir que solamente, una de las dos acciones presentadas, que fueron concedidas favorablemente, estuvo ligada directamente a la protección del derecho de asociación y en la mayoría de los casos donde no se concedió, no se estudió de fondo la acción en la medida, en que el juzgador la considero improcedente por existir otro mecanismo de defensa, como lo es la acción ordinaria laboral.

## 9. CONCLUSIONES

En conclusión de lo desarrollado durante nuestra práctica jurídico social en el centro de atención laboral pudimos revelar tres premisas que expondremos como resultado final del trabajo realizado en el acompañamiento jurídico realizado a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que obtuvieron atención de nuestra parte, es entonces que desde el inicio de la práctica se atendieron distintas situaciones de vulneración de derechos, para las cuales desarrollamos y se emprendieron las acciones jurídicas que a nuestro concepto y con previa supervisión de los asesores profesionales en derecho del CAL consideramos como las más viables, es así que en el ejercicio de la práctica fuimos colaboradores que ayudamos a la protección del derecho de asociación sindical y aprendimos por medio de la experiencia en el accionar jurisdiccional del tratamiento de la acción de tutela.

### **Desconocimiento de los derechos laborales por parte de la población trabajadora.**

Durante la atención brindada en el desarrollo de la práctica logramos conocer de los usuarios, que podían acercarse a nosotros por las dos siguientes razones, la primera resultaba la curiosidad e interés propio sobre el estado de sus derechos laborales, la segunda el direccionamiento por parte de la comunidad en un esbozo superficial de conocimiento legal sobre los derechos de los cuales se creían que estaban siendo vulnerados, siendo la más usual la segunda, demostrándose desde el arribo del usuario al centro un tenue conocimiento legal producto del voz a voz de la comunidad, la cual desplegaba mediante una analogía coloquial de conceptos jurídicos que la comunidad adopta respecto del cómo debían ser protegidos sus derechos laborales, este direccionamiento de la comunidad

terminaba llevándolos al ministerio del trabajo del cual eran enviados a las oficinas del centro de atención laboral para su atención.

Sumado a las particulares razones de desconocimiento de sus derechos se presentaba en la mentalidad de los trabajadores de un grado de incertidumbre e incredulidad en la eficiencia del ordenamiento jurídico en la protección de sus derechos, junto con el temor propio de la pérdida de su trabajo o el impedimento de conseguir otro por represarías de su empleador.

Durante la proyección de los hechos jurídicos de las acciones atendidas, pudimos ver la grave situación de desprotección de los derechos laborales en el municipio de Bucaramanga y su área metropolitana desde el desconocimiento de la población, la poca importancia social dada por la comunidad a esta problemática, y la ineficacia del ministerio de trabajo junto con un actuar poco acertado, lento y que situaciones se daba un manejo no acorde en la aplicación de las funciones ministeriales de inspección, vigilancia y control de las normas laborales.

En pocas palabras muchos de los trabajadores solo conocieron de sus derechos una vez que fueron afectados por la terminación de su contrato, y es en este afán que descubren vulneraciones a sus derechos más profundas que las que ellos alcanzaron a dilucidar en un principio y cuyas consecuencias en la mayoría de los casos por falta de pruebas, o de tiempo aludiendo al fenómeno de la prescripción se convertían en tareas con una probabilidad de éxito muy reducida.

**La libertad sindical, derecho de asociación sindical y negociación colectiva, el empeño y esfuerzo de las organizaciones sindicales.**

El centro de atención laboral es un espacio en el cual pudimos evidenciar el compromiso de los trabajadores y las organizaciones sindicales en el mejoramiento de su calidad de vida mediante la consecución de mejores condiciones laborales, esto posible solamente por medio del ejercicio valiente,

constante y comprometido de los miembros que los conforman, mostrándonos así como un ejemplo de organización para plantear estrategias jurídicas y políticas en la defensa de los derechos de los trabajadores, también un ejemplo de vida y perseverancia de las comunidades que conforman nuestro país, pues es de elogiar y exaltar el trabajo que colocan estas personas que han sufrido de manera directa la vulneración de sus derechos, las amenazas y los atentados contra su integridad, la vida propia y de sus familias en su empeño diario de mejorar las condiciones de vida de sus comunidades como un interés colectivo y propio.

Pudimos conocer de los conflictos jurídicos que se presentan diariamente a los trabajadores, ocurrían dentro y fuera de las empresas, en el asedio incesante de los empleadores contra las organizaciones sindicales, pero también conocimos excepciones alentadoras, en donde la negociación y el dialogo constante entre los trabajadores y su empleador, es el mecanismo principal para la solución de los conflictos presentados por ambas partes, situación que nos da referente de que es posible que las luchas de la clase obrera, se dan de diferentes formas, pero todas van encaminadas .

### **El análisis jurisprudencial en las decisiones de las autoridades judiciales sobre la acción de tutela y la improcedencia de la acción.**

Dentro del cumulo de acciones de tutela realizadas se presentaron a nuestro conocimiento tres que pudieron fundamentarse debidamente por violación del derecho a la asociación sindical, de las cuales dos se presentaron y fueron declaradas improcedentes, esto sucedió pues se argumentó por el operador judicial que existía un proceso idóneo y efectivo en la jurisdicción ordinaria laboral para poder atender dichas problemáticas. Así mismo por parte de los jueces el principio de subsidiariedad prevaleció, en como eje central de la argumentación, para no conceder el amparo constitucional.

Es así como la terminación unilateral de contrato de estos trabajadores no fue analizada de fondo por el juez, pues baso su arbitrio en que la competencia y atención del caso debía corresponder a la jurisdicción ordinaria laboral.

En otro caso fue fundamentado una acción de tutela por derecho a la salud e incumplimiento de la convención colectiva como finalidad del derecho de negociación colectiva y la asociación sindical, esta acción fue declarada procedente y fallada a favor, pero su análisis no se hizo desde el punto de vista de la del incumplimiento convencional, sino de la defensa del derecho a la salud del trabajador. Pero en al final se falló que la empresa debía cumplir sus obligaciones convencionales de permisos para la atención en salud de los trabajadores, es por esta razón que el juez determinó que la empresa debía brindar estos permisos para garantizar la salud del trabajador.

Es entonces que pudimos percatarnos que la acción de tutela y la protección del derecho fundamental, se está realizando los jueces desde una perspectiva poco garantista, con los derechos laborales de los trabajadores, desconociendo que los derechos individuales y colectivos de ellos, constituyen verdaderos derechos fundamentales, que pueden ser protegido por la acción de tutela, de tal forma que en la mayoría de la jurisprudencia de la Corte Constitucional analizada por nuestra parte podemos encontrar una diferencia entre la sentencias de esta alta Corte, con los fallos de tutela de los jueces de instancia, que declaraban improcedente el mecanismo constitucional, fallos que en sede de la Corte terminaban siendo revocados conforme al precedente establecido por esta hace varios años para la protección del derecho de asociación sindical, en los fallos de la Corte donde se concedía el amparo Constitucional, sus casos eran casi homólogas a los cuales pudimos, nosotros acompañamos jurídicamente, pero que lastimosamente para los trabajadores y para nosotros, no se concedió su protección.

## 10.RECOMENDACIONES

Desde nuestra perspectiva tenemos pocas recomendaciones que hacer, ya que el desarrollo de la práctica, no encontramos grandes inconvenientes o problemas, pero si encontramos ciertos vacíos que podrían ser analizados en el marco del convenio entra Universidad Industrial de Santander y el Centro de Atención Laboral.

Dentro de la recomendaciones que debemos darle a la Universidad Industrial de Santander, es que en la realización de los documentos que se presentan, ante esta para la culminación de la práctica, como los informes y el presente documento, no tiene una estructura determinada formalmente, lo cual permitan guiar a los estudiantes y a los asesores, es así que deberían adoptare los cánones, que deben contener dichos documentos, si bien es cierto que estos dos se realizan con la supervisión del director de la práctica nombrado por la Universidad y el tutor de la entidad, estos documentos varían bastante entre uno y otros, dependiendo muchas veces de los criterios del director de cada práctica y a veces de los criterios de los evaluadores, problema que no ocurre con los trabajos de investigación como las monografías, cuya estructura es sólida y prácticamente inmodificable y las variaciones que sufren resultan de contenido y no de forma, y por consiguiente que traen un grado sertidumbre para los estudiantes que las elaboran, pues conocen claramente cuáles son los criterios que se deben tener en cuenta para la redacción de este tipo de escritos, cuestión que no ocurre para los estudiantes que escogemos la modalidad de grado de practica socio jurídica.

La otra recomendación que se debe hacer a la UIS, es definir claramente, el tiempo que los practicantes deben cumplir en horas de práctica, para así completar satisfactoriamente su práctica jurídica social, ya que si bien es cierto que esto puede variar dependiendo del convenio de la entidad donde se realiza.

En el tema de recomendaciones para el Centro de atención Laboral, consideramos que debería considerarse una mejora en las instalaciones, en la planta física donde se realizan la mayor parte de la actividades de los practicantes, ya que es algo pequeña, en comparación con el volumen de personas que pueden llegar estar en ella en busca de atención, sumando a esta ampliación el aumento de los estudiantes y asesores, pues en muchas ocasiones se sobrepasó la cantidad de personas que pueden estar allí de forma cómoda.

## BIBLIOGRAFÍA

ATIENZA, Manuel y RUIZ, Juan. Las piezas del derecho Teoría de los enunciados Jurídicos. Barcelona: Ariel, 1996. p.137.

CAL COLOMBIA. [en línea]. [Consultado el 01 de abril de 2016]. Disponible en: <http://calcolombia.co/>.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 26 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigésima primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948).

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 27 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigésima primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948).

COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Artículos 38 y 391991,. [en línea]. [Citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en:[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html).

COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA., Art: 86. 1991 [en línea]. [Citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html).

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Auto No. 035. (22, febrero, 2010). M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva. [en línea]. [Citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/autos/2010/A035-10.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Auto No. 308. (17, septiembre, 2010). M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [en línea]. [Citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/autos/2010/A308-10.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia No. C-483. (15, mayo, 2008) M.P.: Rodrigo Escobar Gil. [en línea]. [Citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-483-08.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia No. T-069. (18, febrero, 2015). M.P.: Marta Victoria Sachica Méndez. [en línea]. [Citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-069-15.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. C-1491. (2, diciembre, 2000). M.P.: Fabio Morón Díaz. [e línea]. [citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1491-00.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. SU-342. (2, agosto, 1995). M.P.: Antonio Barrera Carbonell. [en línea] [citado 15 de agosto de 2016] Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/SU342-95.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. SU-747. (2, diciembre, 1998). M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz. [en línea]. [citado el 24 de enero

de 2016]. Disponible en:  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/su747-98.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No.. C-1491. (2, diciembre, 2000). M.P.: Fabio Morón Díaz. [en línea]. [Citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1491-00.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. C-473. (27, Octubre, 1994). M.P.: Alejandro Martínez Caballero. [en línea]. [Citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1994/C-473-94.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No.. T-001. (3, abril, 1992). M.P.: José Gregorio Hernández Galindo. [en línea]. [Citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-001-92.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No.. T-1306 (6. Diciembre, 2001). M.P.: Marco Gerardo Monroy Cabra. [en línea]. [Citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2001/T-1306-01.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. T-172. (1, abril, 2013). M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio. [en línea]. [Citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/t-172-13.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. T-227. (17, marzo, 2003). M.P.: Eduardo Montealegre. [en línea]. [Citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-227-03.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. T-317. (7, mayo, 2009). M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva. [en línea]. [Citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-317-09.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No.. T-340. (10, MAYO, 2012). M.P.: Humberto Sierra Porto. [en línea]. [Citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-340-12.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. T-434. (3, noviembre, 2011). M.P.: Mauricio González Cuervo. [en línea]. [Citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-434-11.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. T-441. (3, julio, 1992). M.P.: Alejandro Martínez Caballero. [en línea]. [Citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-441-92.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. T-491. (13, agosto, 1992). M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz. [en línea]. [Citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-491-92.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. T-619. (3, Septiembre 2013). M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. [en línea]. [Citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-619-13.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. T-647. (13, octubre, 2015). M.P.: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. [en línea]. [Citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-647-15.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia No. T-760. (31. Julio, 2008). M.P.: Manuel Cepeda Espinosa [en línea]. [Citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-760-08.htm>.

COLOMBIA. DEFENSORÍA DEL PUEBLO. Estado Social y Democrático de Derecho y Derechos Humanos. Colección: de promotores de derechos Humanos. [en línea]. [citado 24 de Enero de 2016]. Disponible en: [http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013\\_html/Normas/Guia\\_Inducc\\_Cartilla\\_2.pdf](http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Guia_Inducc_Cartilla_2.pdf)

GARCIA, Domingo. Derecho Procesal Constitucional. Bogotá: Temis, 2001.p. 3.

HERNÁNDEZ VALDERRAMA, Francisco. El Sindicalismo en Colombia Implicaciones Sociales y Políticas. [en línea]. [Citado 24 de enero de 2016] Disponible: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TE SIS29.pdf>.

ISIAH, Berlín. Libertad, Negativa y Libertad Positiva. [en línea]. [citado 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2570/8.pdf>

MARX, Karl. El Capital. Barcelona: Editorial EDITORS, 2008.

MCGREGOR, Eduardo. Acción de tutela y derecho procesal constitucional. Bogotá: Ediciones Doctrina y ley, 2010.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS de 1948. Artículo 23. [en línea]. [citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, artículo 8, numerales 1,2 y 3. [en línea]. [citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Libertad Sindical.[en línea] [Citado el 1 de octubre de 2016] [Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm>]

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Libertad Sindical. [en línea]. [Citado el 24 de enero de 2016]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm>.

PÉREZ ROYO, Javier. Curso de derecho constitucional. 14 ed. Bogotá: Marcial Pons, 2014. p. 22.

QUINCHE, Manuel. La Acción de Tutela el Amparo en Colombia. 2 ed. Bogotá: Temis S.A. 2015. 15 p.

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

UPRIMNY, Rodrigo. Algunas reflexiones sobre la responsabilidad por la violación de los derechos humanos en la Constitución. Bogotá, 1995.