

**LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE  
SINTRAPALMOSAN Y EL CUMPLIMIENTO POR PARTE DEL ESTADO  
COLOMBIANO DE SUS OBLIGACIONES RELACIONADAS A LA  
PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL**

**OSCAR DARIO DAZA BUSTOS**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA  
2023**

**LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE  
SINTRAPALMOSAN Y EL CUMPLIMIENTO POR PARTE DEL ESTADO  
COLOMBIANO DE SUS OBLIGACIONES RELACIONADAS A LA  
PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL**

**OSCAR DARIO DAZA BUSTOS**

**Trabajo de grado para optar por el título de ABOGADO**

**Directora  
JACKELINE GRANADOS FERREIRA  
Abogada**

**Tutor de la entidad  
DIEGO ALFREDO LÓPEZ PORRAS  
Abogado**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA  
2023**

## **DEDICATORIA**

A mi madre y padre, hermano y hermana.

Por su apoyo incondicional desde mis primeros pasos en un mundo por transformar mediante, entre otras cosas, el amor, cariño y fe que depositaron en mí.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco infinitamente a los docentes Marely Cely y Diego López por ser los primeros en ver, creer y detonar el potencial de un estudiante provisto de una pasión hasta entonces oculta por la defensa de los derechos humanos laborales.

A los miembros de la Corporación Justicia y Libertad por abrirme las puertas de su entidad y confiar en mis capacidades.

A los compañeros y compañeras de Sintrapalmosan, Sintraelecol Bucaramanga, Sintrapalmas y Sintrainagro Seccional Minas por acogirme con confianza en sus procesos organizativos y por convertirse sin siquiera quererlo en grandes maestros, aportando en el desarrollo y formación de un futuro abogado al servicio de la lucha obrera.

A las grandes personas que privilegiadamente puedo llamar amigos, quienes a lo largo de estos últimos años de mi carrera han estado no solo para dejar en mí memorias de buenos momentos, sino también para hacerme un eventual profesional seguro de sí mismo. Hago especial mención a Julian Mosquera, Maria Aguilera, Juan Sebastian Guerrero y Mariana Berbeo.

Por último, pero no menos importante, a la docente Jackeline Granados Ferreira por su aporte en la consecución de este logro, el cual marca la etapa final de un inmenso sueño que muy pronto se convertirá en realidad.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
<b>2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>13</b>
<b>3. OBJETIVOS</b>	<b>14</b>
3.1 OBJETIVO GENERAL	14
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
<b>4. ALCANCE DEL TRABAJO</b>	<b>15</b>
<b>5. METODOLOGÍA</b>	<b>16</b>
<b>6. CARACTERÍSTICAS DE LA INSTITUCIÓN</b>	<b>18</b>
<b>7. MARCOS DE REFERENCIA</b>	<b>19</b>
7.1 MARCO HISTÓRICO	19
7.2 MARCO TEÓRICO	21
7.2.1 Lectura positivista del derecho humano al trabajo	22
7.2.2 Lectura fundamentalista del derecho humano al trabajo	26
7.2.3 Lectura de la OIT	29
7.2.4 Lectura de la Corte Constitucional	30
7. 3 MARCO CONCEPTUAL	31
7.3.1 Libertad sindical	31
7.3.2 Asociación sindical	32
7.3.3 Negociación colectiva	35
7.3.4 Deber de negociar de buena fe	37
7.3.5 Huelga	38
7.3.6 Huelga imputable al empleador	39
<b>8. MATERIALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA</b>	<b>42</b>
8.1 PACTA SUNT SERVANDA, COLOMBIA Y LIBERTAD SINDICAL	42
8.2 ANTECEDENTES Y DESARROLLO DEL PROCESO DE ASOCIACIÓN, NEGOCIACIÓN Y HUELGA DE SINTRAPALMOSAN.	43
8.2.1 Caracterización del Sindicato de Trabajadores de la Palma de Palmosan	44
8.3 ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL MARCO DEL PROCESO SINTRAPALMOSAN.	46
8.3.1 Construcción de fundamentos jurídicos a utilizar en contestación a demanda de ilegalidad de huelga interpuesta por Palmosan en contra de Sintrapalmosan, en torno a la huelga imputable al empleador y deber de negociar de buena fe.	46
8.3.1.1 Componente teórico de la actividad - Huelga imputable al empleador y deber de negociar de buena fe.	46
8.3.2 Proyección de modelo de derecho de petición dirigido a Palmas Oleaginosas de Santander S.A.S con el fin de que se brinde a los trabajadores información relativa al pago de salarios y aportes a seguridad social durante la huelga	47
8.3.2.1 Componente teórico de la actividad - Derecho fundamental de petición, derecho de petición exigible a empleadores y habeas data.	47
8.3.3 Proyección de modelo de acción de tutela con la finalidad de buscar amparo al derecho de petición y habeas data.	48
8.3.3.1 Componente teórico de la actividad - Procedencia de acción de tutela frente a	

vulneraciones al derecho fundamental de petición.	48
8.3.4 Sistematización de información y proyección de demandas ordinarias laborales de única instancia para procurar el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el marco de la huelga imputable al empleador.	49
8.3.4.1 Componente teórico de la actividad - Consecuencias de la huelga imputable al empleador y el desistimiento de recurso de apelación contra sentencia judicial en el proceso laboral.	50
8.4 PRODUCTO DE LA PRÁCTICA	51
8.5 OTRAS ACTIVIDADES ASIGNADAS EN EL MARCO DEL EJERCICIO Y PROMOCIÓN DE DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.	53
8.5.1 Sintrainagro seccional Minas.	53
8.5.1.1 Proyección de acción de tutela en defensa del derecho fundamental a la salud y a la seguridad social.	53
8.5.1.2 Proyección de recursos de apelación en el marco de procesos disciplinarios laborales.	55
8.5.1.2 Proyección de recursos apelación contra dictámenes de pérdida de capacidad laboral.	56
8.5.1.2 Desarrollo taller sobre participación política de las mujeres en los sindicatos.	56
8.5.2 Sintraelec subdirectiva Bucaramanga.	58
8.5.2.1 Elaboración de material audiovisual y gráfico para socializar el fallo de la Corte Suprema de Justicia SL174 de 2023 y promover la organización colectiva.	58
8.5.2.2 Contestación de acción de tutela contra providencia judicial en el marco del proceso de casación que llevó a cabo Sintraelec.	601
8.5.2.3 Proyección de demandas laborales ordinarias de primera instancia para procurar la declaratoria de existencia de contrato realidad, pago de acreencias laborales propias de un contrato de trabajo y consecuente indemnización por despido sin justa causa.	62
● Apuntes jurisprudenciales sobre la intermediación y tercerización laboral ilegal.	62
● El principio de la primacía de la realidad sobre las formas.	65
● Prestación de servicio de jefe de cuadrilla/liniero encargado como actividad misional permanente.	66
● Prohibición de vinculación de personal en actividades misionales permanentes a través de terceros.	67
● Fraude a la ley mediante la intermediación ilegal.	68
8.5.3 Sintrapalmas.	69
8.5.3.1 Proyección de contestación de demanda sobre levantamiento de fuero sindical con permiso para despedir a trabajador.	69
● El despido como consecuencia de un proceso disciplinario.	69
● Prohibición a trabajadores de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.	70
8.5.3.2 Desarrollo de espacio de formación en derecho disciplinario laboral.	72
<b>9. CONCLUSIONES</b>	<b>74</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>77</b>

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Pantallazo de carpeta en Google Drive de demandas de huelguistas de SINTRAPALMOSAN.....	52
Figura 2. Constancia de envío de link de acceso a carpeta de demandas de SINTRAPALMOSAN a la Corporación Justicia y Libertad.....	52
Figura 3. Jornada de asesoramiento jurídico en SINTRAINAGRO Seccional Minas (San Martín, Cesar).....	53
Figura 4. Taller sobre participación política de las mujeres en los sindicatos.....	57
Figura 5. Folleto elaborado para SINTRAELECOL, parte 1.....	59
Figura 6. Folleto elaborado para SINTRAELECOL, parte 2.....	59

## **ANEXOS**

**(Los anexos adjuntos pueden ser visualizados en el repositorio)**

Anexo A. SOMOS LEGALES, Informe y memoria del proceso de declaración de legalidad de cese colectivo de trabajo promovido en contra del Sindicato de Trabajadores de la Palma de Palmosan (Sintrapalmosan).

Anexo B. PACTA SUNT SERVANDA, COLOMBIA Y LIBERTAD SINDICAL, aproximación a las obligaciones contraídas por el Estado colombiano en relación a la libertad sindical y sus implicaciones en el ordenamiento jurídico interno.



## RESUMEN

**TÍTULO:** LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE SINTRAPALMOSAN Y EL CUMPLIMIENTO POR PARTE DEL ESTADO COLOMBIANO DE SUS OBLIGACIONES RELACIONADAS A LA PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL \*

**AUTOR:** OSCAR DARIO DAZA BUSTOS\*\*

**PALABRAS CLAVE:** Libertad sindical, derecho de asociación, negociación y huelga, huelga imputable al empleador.

La práctica jurídico social a exponer en el presente trabajo de grado se desarrolló en el marco del convenio específico de cooperación celebrado entre la Universidad Industrial de Santander y la Corporación Justicia y Libertad. A grandes rasgos, la Corporación Justicia y Libertad está conformada por un grupo de profesionales en ciencias sociales y jurídicas que acompañan, a través de sus saberes, diferentes procesos de desarrollo comunitario y sindical en pro de la promoción de los derechos humanos y/o derechos humanos laborales.

Ahora bien, el principal objeto del trabajo de grado fue la formación a través de la experiencia práctica sobre el ejercicio y reivindicación de los derechos laborales colectivos relacionados a la libertad sindical; esto en especial atención al proceso de negociación colectiva y huelga desarrollado por el Sindicato de Trabajadores de la Palma de Pamosan (Sintrapalmosan), el cual duró aproximadamente 6 meses.

En este sentido, como miembro pasante de la institución mencionada se participó en la asistencia y proyección de acciones jurídicas tales como: asesorías, derechos de petición, acciones de tutela, demandas y contestaciones de demandas; lo anterior dentro de procesos organizativos sindicales como los de Sintraelecol seccional Bucaramanga, Sintrainagro seccional Minas y, por supuesto, Sintrapalmosan.

Asimismo, para efectos del presente escrito, se elaboró una suerte de aproximación teórica y conceptual a los elementos y derechos que surgen de la libertad sindical; destacando lo que ello implica para el Estado colombiano en calidad de garante de aquellos derechos a la luz de la suscripción de diferentes tratados de derechos humanos y su calidad de miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

---

\* Trabajo de Grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora Jackeline Granados Ferreira

## ABSTRACT

**TITLE:** COLLECTIVE RIGHTS OF THE WORKERS OF SINTRAPALMOSAN AND THE COMPLIANCE BY THE COLOMBIAN STATE WITH ITS OBLIGATIONS RELATED TO THE PROTECTION AND PROMOTION OF TRADE UNION FREEDOM\*

**AUTHOR:** OSCAR DARIO DAZA BUSTOS\*\*

**KEYWORDS:** Trade union freedom, right of association, negotiation and strike, employer-attributed strike.

The socio-legal practice presented in this thesis was conducted under the specific cooperation agreement between the Universidad Industrial de Santander and the Corporación Justicia y Libertad. In broad terms, the Corporación Justicia y Libertad comprises a group of professionals in social and legal sciences who, through their expertise, support various community and trade union development processes in pursuit of the promotion of human rights and/or labor human rights.

Therefore, the main objective of this thesis was practical learning about the exercise and assertion of collective labor rights related to trade union freedom. This is particularly focused on the collective negotiation and strike process carried out by the Workers' Union of the Palma de Palmosan (Sintrapalmosan), which lasted approximately 6 months.

In that sense, as a participant intern of the aforementioned institution, involvement included assistance and implementation of legal actions such as consultations, rights of petitions, legal protections (Acciones de tutela), lawsuits, and responses to lawsuits. These actions were undertaken within trade union organizing processes like those of Sintraelecol's Bucaramanga branch office, Sintrainagro's Minas branch office, and, of course, Sintrapalmosan.

Furthermore, a theoretical and conceptual approach was developed for the purpose of this writing, aiming to explore the elements and rights that arise from trade union freedom, and the implications for the Colombian State as the guarantor of those rights, in light of the endorsement of various human rights treaties and its status as a member of the International Labour Organization.

---

\* Bachelor Thesis

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora Jackeline Granados Ferreira

## 1. INTRODUCCIÓN

Las y los trabajadores del mundo encuentran en la organización y lucha colectiva un mecanismo de creación y desarrollo del derecho, esencialmente el derecho laboral, el cual no es resultado de la voluntad política de los Estados en su rama legislativa y/o parlamentaria sino del reconocimiento que hacen estos de los reclamos justos y dignos que la clase obrera ha clamado por un gran número de años; reconocimiento que incluso ha costado vidas, tantas que solo en Colombia entre los años 1973 y 2018 se registraron 3.240 homicidios de sindicalistas.<sup>1</sup>

De igual forma, el ejercicio sindical se traduce en una herramienta de autotutela a los derechos laborales que cada día se ven amenazados por las nuevas tendencias del mercado laboral que apuntan a la desnaturalización y flexibilización de las relaciones laborales que, en otras palabras, rayan en la precarización del trabajo y retrocede en el tiempo a cuando el trabajo era considerado una mercancía y el sujeto que prestaba su fuerza de trabajo no era visto como un ser humano titular de derechos.

En este sentido, en pro de lograr que exista trabajo digno y decente, la protección y reivindicación del derecho a la libertad sindical en todas sus dimensiones (asociación, negociación y huelga) debe aflorar y debe ser promovida por el sujeto que por excelencia se perfila como el garante de todos los derechos humanos: El Estado; esto en clara consecuencia de su facultad de contraer obligaciones, especialmente aquellas contraídas en virtud de la pertenencia a la Organización Internacional del Trabajo como el caso de Colombia.

No obstante, la realidad dista de una verdadera promoción de los derechos colectivos de los trabajadores en Colombia. Esta afirmación se refleja en la tasa de sindicalización de nuestro país, según la cual, de cada 100 trabajadores, menos de

---

<sup>1</sup> ESCUELA NACIONAL SINDICAL. [Sitio web]. El país de los 3.240 sindicalistas asesinados. [Consulta: 22 de junio de 2023]. Disponible en: <https://ail.ens.org.co/informe-especial/el-pais-de-los-3-240-sindicalistas-asesinados/>

cinco se encuentran afiliados a algún sindicato<sup>2</sup>; en otras palabras, la tasa de sindicalización alcanza un 4%, cifra que resulta sumamente baja en comparación con otros países de la región como Argentina (35%), Venezuela (13%) o Chile (12%).<sup>3</sup>

Del mismo modo, lo afirmado se explica en la existencia de una fuerte cultura anti-sindical replicada en discursos que apuntan a que la creación de sindicatos amenaza con la existencia de las empresas o que el ejercicio del derecho a la huelga resulta problemático e incluso inaceptable.

Esta lógica se materializa en las denominadas prácticas antisindicales, siendo conductas que atentan e impiden el verdadero ejercicio de la libertad sindical. A modo de ejemplo, téngase en cuenta que la tercerización o intermediación ilegal impide a los trabajadores asociarse y negociar con sus verdaderos empleadores, la firma de pactos colectivos crea desigualdad y desincentiva la asociación sindical, y la negativa a negociar un pliego de peticiones vulnera el derecho de negociación colectiva.

Es precisamente una práctica antisindical la génesis de un conflicto colectivo que motiva el presente trabajo y lo guía a cuestionar el rol del Estado frente a conductas que vulneran el orden constitucional en materia laboral; lo anterior apuntando a dejar por un momento el discurso académico y trascender en el sentido de dejar a disposición de los involucrados una herramienta que permita el restablecimiento de sus derechos.

---

<sup>2</sup> QUEVEDO, Ruth, *et al.* ¿Crisis del Covid-19 o ausencia del Estado? En: Informe de Coyuntura Económica Laboral y Sindical 2020, Ediciones Escuela Nacional Sindical. p. 15.

<sup>3</sup> BBC NEWS MUNDO. [Sitio web]. Por qué en Colombia casi no hay sindicatos (y qué tiene que ver eso con los asesinatos de líderes sociales). [Consulta: 22 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-55060513>.

## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Sintrapalmosan es un sindicato de empresa relativamente reciente, creado por trabajadores de Palmas Oleaginosas de Santander S.A.S - Palmosan en pro de la defensa de sus derechos el día 25 de septiembre de 2022. En el ejercicio del derecho de asociación y negociación colectiva los trabajadores presentaron el mismo día de la creación del sindicato un pliego de peticiones que fue desconocido por la empresa en razón a su supuesta ilegalidad.

En ocasión a la negativa de la empresa a adelantar la etapa de arreglo directo correspondiente al derecho a la negociación colectiva, el ejercicio del derecho a la huelga se convirtió en el único mecanismo de presión y lucha por parte de los trabajadores; lo anterior durante un total de 6 meses y 9 días sin que se haya advertido por parte del Ministerio de Trabajo procedimiento administrativo alguno ante la negativa del empleador a negociar, lo que en consecuencia vulnera el derecho de negociación colectiva y el deber de negociar de buena fe.

Aunado a lo mencionado, debe anotarse que Colombia asumió obligaciones a partir de la suscripción de tratados y convenios internacionales, especialmente con la Organización Internacional del Trabajo, en torno a garantizar, proteger y promover los derechos de asociación, negociación y huelga. Por lo tanto y con base a lo anterior cabe preguntarse lo siguiente: En el marco del proceso de asociación, negociación y huelga de Sintrapalmosan, ¿Cómo el Estado colombiano ha materializado sus obligaciones de proteger, garantizar y promover dichos derechos colectivos de los trabajadores afiliados al sindicato?

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Analizar el cumplimiento del Estado colombiano de sus obligaciones de garantizar, proteger y fomentar el ejercicio de la libertad sindical en el caso de Sintrapalmosan.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

*Primero.* Realizar un diagnóstico de las condiciones en las que se desarrolló el proceso de negociación entre Sintrapalmosan y la empresa Palmosan S.A.S.

*Segundo.* Identificar las obligaciones internacionales y nacionales asumidas por el Estado colombiano en relación a la protección de la libertad sindical y sus respectivas dimensiones: asociación, negociación y huelga; junto con sus implicaciones en el ordenamiento jurídico interno.

*Tercero.* Informar a la Corporación Justicia y Libertad, a través de un muestreo aleatorio, las actuaciones desplegadas por el Estado colombiano en el marco del proceso de negociación.

*Cuarto.* Proyectar, como mecanismo de restauración de los derechos laborales y prestacionales de los trabajadores de Sintrapalmosan, demandas ordinarias de única instancia para procurar el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo de huelga.

#### **4. ALCANCE DEL TRABAJO**

Reconociendo que el trabajo es un derecho humano y con base a la ubicación de la libertad sindical dentro del sistema internacional de derechos humanos, el presente trabajo tiene como designio reiterar el papel fundamental del Estado colombiano en el respeto y protección del derecho a la negociación colectiva y a la huelga como herramientas a disposición de las y los trabajadores del mundo para buscar dignidad y justicia en medio de las relaciones laborales.

De igual forma, la práctica jurídico social aquí desarrollada tiene como fin último poner a disposición y democratizar la ciencia social del derecho en manos de los trabajadores de Sintrapalmosan; lo anterior como instrumento para la consecución y reclamo de derechos individuales sacrificados en el marco de la huelga imputable al empleador.

Asimismo, como aspecto ineludible de la puesta en práctica de la teoría en derecho laboral, se pretende profundizar en la defensa de los derechos laborales colectivos en articulación con sindicatos de la región; todo bajo la tutoría de profesionales dedicados y especializados en el tema como lo son los miembros de la Corporación Justicia y Libertad.

## 5. METODOLOGÍA

En la presente práctica se utilizará el método de Investigación Acción Participativa (IAP), siendo esta un tipo de investigación social construida y desarrollada con la participación de la comunidad que vive el problema objeto de la investigación<sup>4</sup>; lo anterior con miras a actuar en el marco de la transformación social.

Ahora bien, cabe resaltar que la IAP no es un proceso lineal que obedezca a una secuencia de pasos estrictos.<sup>5</sup> Las fases de la IAP dependerán del objeto de la investigación que en el presente caso buscará que los participantes en el proceso (Sintrapalmosan) puedan reconocerse como sujetos de derechos humanos irrenunciables y puedan realizar acciones para la promoción de sus derechos derivados de la libertad sindical. Con base a lo anterior se plantean las siguientes fases:

*Primera fase.* Consistirá en una aproximación a las obligaciones contraídas por el Estado colombiano en relación a la libertad sindical y sus implicaciones en el ordenamiento jurídico interno; resultará en un ensayo que será presentado a la entidad y publicado en la página web de la misma.

*Segunda fase.* Acercamiento a la organización sindical con el fin de recolectar información cualitativa acerca de la misma, su talento humano y el desarrollo de su actual proceso de negociación y huelga.

*Tercera fase.* En esta se elaborará un informe en torno a las actuaciones administrativas y jurisdiccionales desplegadas por el Estado colombiano frente a la protección y promoción de los derechos de negociación y huelga de Sintrapalmosan. El informe será presentado y socializado con miembros de la entidad; de igual forma, será publicado en la página web de la misma.

---

<sup>4</sup> GREENWOOD, D. De la observación a la investigación-acción-participativa: una visión crítica de las prácticas antropológicas. En: Revista de Antropología social, Vol. 9, 27-49. 2000.

<sup>5</sup> ZAPATA, F & RONDÁN, V. La Investigación Acción Participativa: Guía conceptual y metodológica del Instituto de Montaña. Lima: Instituto de Montaña. 2016.



*Cuarta fase.* Construcción de acciones jurídicas que busquen el restablecimiento de los derechos vulnerados a los huelguistas en el marco de la huelga, tales como pago de salarios y prestaciones sociales.

Aunado al método de Investigación Acción Participativa (IAP), se utilizarán herramientas y técnicas explicativas acordes al objeto de estudio como entrevistas y revisión de textos doctrinales y jurisprudenciales.

## 6. CARACTERÍSTICAS DE LA INSTITUCIÓN

La CORPORACIÓN JUSTICIA Y LIBERTAD es una organización sin ánimo de lucro que, a través del uso alternativo del derecho, la investigación y la educación popular, apuesta por la construcción de un país en paz a través de la Justicia Social. La organización está conformada por un grupo interdisciplinario de profesionales de las ciencias humanas y jurídicas decidido a trabajar por la materialización del Estado Social y Democrático de Derecho articulando saberes, experiencias y conocimientos.<sup>6</sup>

Por otro lado, de la mano de obreros, mujeres, jóvenes, estudiantes universitarios, líderes sociales y sindicales; la corporación implementa procesos de desarrollo comunitario y sindical, así mismo, acompaña grupos y organizaciones de base en aras de promocionar y reivindicar sus derechos legales y constitucionales.<sup>7</sup>

Para el logro de sus objetivos hacen uso de la educación, el fortalecimiento organizativo, la incidencia política, la comunicación alternativa y la investigación social a partir de los enfoques de Derechos Humanos, Género, Generación y Derechos Laborales.<sup>8</sup>

Asimismo, impulsan la construcción de un modelo de desarrollo fundamentado en los principios de solidaridad, respeto por la diversidad, la justicia social, la equidad de género y el ejercicio de las libertades a partir de la garantía de las condiciones básicas de los obreros y las comunidades colombianas.<sup>9</sup>

Cabe resaltar que la Corporación Justicia y Libertad es una persona jurídica con capacidad para establecer convenios interinstitucionales con el sector público, privado, comunitario y de cooperación internacional.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> CORPORACIÓN JUSTICIA Y LIBERTAD. [Sitio web]. Nosotros [Consulta: 13 de marzo de 2023] Disponible en: <https://justiciaylibertad.org/about/>

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Ibid.

## 7. MARCOS DE REFERENCIA

### 7.1 MARCO HISTÓRICO

El derecho laboral colectivo surge como mecanismo para abordar conflictos en el marco de la protección y promoción de derechos laborales; paradójicamente el derecho laboral colectivo fue, es y será creado por las y los trabajadores en el marco de las incontables luchas por la reivindicación de sus derechos y por la búsqueda constante de mejores condiciones laborales en resistencia, entre otras cosas, a las diferentes tendencias del mercado laboral que apuntan a la precarización y tercerización laboral.

En este orden de ideas, cabe también apuntar que hablar de derecho laboral colectivo es equivalente a hablar del derecho a la libertad sindical en todas sus dimensiones (asociación, negociación y huelga); este derecho resulta ser de creación y amparo normativo e institucional relativamente reciente en la medida en que se suele situar la génesis de la lucha obrera (movimiento obrero-sindical) y su consecuente búsqueda de mejores condiciones laborales a mediados del siglo XIX, cuando el trabajo aún se consideraba una mercancía y no había garantías de protección en tanto los trabajadores no tenían importancia como personas, solo importaban como un medio para conseguir un fin y ese fin consistía en la acumulación de riqueza<sup>11</sup>.

En Colombia, el antecedente más inmediato al amparo normativo de la libertad sindical lo encontramos en la ley 83 de 1931 por la cual *“la ley reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc”*.<sup>12</sup> De igual modo, debe hacerse mención al Acto Legislativo 1 de 1936 por el cual el derecho de asociación adquiere rango constitucional, consagrando de tal forma en el artículo 20 de la Constitución de 1886 lo siguiente:

---

<sup>11</sup> CAMPOS, Domingo. Derecho Laboral. Séptima edición, Editorial Temis. Bogotá. 2003.

<sup>12</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 83. (23, junio, 1931). Sobre sindicatos.

“Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas. **Se garantiza el derecho de huelga**, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio”.

Otros países incluso se adelantaron en hacer mención normativa a la libertad sindical, países como México que en su artículo 123 constitucional (1917) estableció el derecho de los obreros y empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales; incluso ese mismo artículo desarrolla de manera sorprendentemente amplia el proceso de negociación colectiva ante la llamada Junta de Conciliación y Arbitraje, el derecho a la huelga y paro, su calificación de ilicitud y lo que parece ser una suerte de fuero sindical al consagrar que *“el patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario”*. Asimismo, 2 años después del nacimiento de la constitución mexicana, en Alemania se promulgó la Constitución de Weimar, garantizando en su artículo 159 la libertad de asociación para la defensa y mejora de las condiciones del trabajo y de la vida económica.

Por otra parte, se hace necesario señalar el surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 (actual organización adscrita a la ONU) como hito en la historia del derecho laboral; en materia colectiva precisamente se debe resaltar el Convenio núm. 87 de 1948 relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio núm. 98 de 1949 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, incluso es relevante destacar su Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 en el entendido de que:

*“Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la*

*libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.*

Siguiendo con antecedentes internacionales del derecho laboral colectivo en orden cronológico se hace imperioso hacer mención al artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (1988); todos desarrollados en el presente texto con posterioridad.

Asimismo, se hace ineludible hacer referencia a la Constitución colombiana de 1991, concretamente a sus artículos **39**, por el cual los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención estatal, incluyendo la garantía del fuero sindical, **55**, el cual garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales y **56**, siendo aquel que garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. Por último cabe añadir que, en virtud de lo dispuesto en los artículos 9, 93 y 94 de la Constitución Política, los tratados y/o convenios ratificados por Colombia y las normas consuetudinarias internacionales sobre derechos humanos son vinculantes para el Estado a través de lo que se denomina “bloque de constitucionalidad”.<sup>13</sup>

## **7.2 MARCO TEÓRICO**

El problema planteado en el presente trabajo se aborda desde la teoría que define el trabajo como un derecho humano, o que en su defecto, utiliza el término “derechos humanos laborales”. Ahora bien, es necesario aclarar que no existe un consenso cierto, claro y definido acerca de las categorías de derechos humanos, derechos fundamentales, derechos humanos laborales, derechos laborales fundamentales, derechos socio-laborales, derechos fundamentales en el trabajo, derechos humanos

---

<sup>13</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1188. Expediente D-5796 (22, noviembre, 2005). M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

de las y los trabajadores, entre otras que en algunas ocasiones son utilizadas como sinónimos; asimismo, el objeto del presente no es definir en sí mismo lo que es y no es un derecho humano en razón a que esto implicaría una connotación filosófica y específicamente ética, con repercusiones probablemente mayores aún, en el terreno político e ideológico<sup>14</sup>.

En este sentido y en principio, se adoptará un estudio del trabajo como derecho humano desde una perspectiva esencialmente positivista y/o jurídico formal, apuntando incluso a que no es necesario una fundamentación de los derechos humanos más allá de su simple consagración en el sistema universal de derechos humanos.

**7.2.1 Lectura positivista del derecho humano al trabajo.** Entiéndase por ahora que un derecho humano adquiere tal calidad jurídica al contenerse y desarrollarse en un instrumento internacional de derechos humanos que conforme a su vez el sistema universal de derechos humanos. Es por ello que a continuación cabe relacionar aquellos instrumentos de orden internacional e internacional-regional que abordan implícita o explícitamente el trabajo como derecho.

- I. Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948. Esta recoge en sus artículo 23 y 24 disposiciones relacionadas con a) la elección libre del trabajo, b) el desarrollo del trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, c) el derecho al mínimo vital, d) el derecho a fundar sindicatos, e) el derecho al descanso. Lo anterior es incluso reiterado en el artículo 25, cuando se reconoce el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado entendido como la correcta garantía a la salud, bienestar, alimentación, vivienda, vestido y seguridad social, aun en los casos en que pierda los medios de subsistencia

---

<sup>14</sup> ERMIDA, Oscar. Derechos humanos laborales en el Derecho uruguayo. En: Direitos Humanos e Fundamentais: o necessário diálogo interdisciplinar, 2009 ISBN 978.85.7192-514-4, 2009. p. 71.

por circunstancias independientes de su voluntad, como desempleo, enfermedad, viudez y vejez<sup>15</sup>.

- II. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1996. El pacto en su artículo 8vo consagra la prohibición de la esclavitud, servidumbre y cualquier otra forma de trabajo forzado; lo anterior entendiendo que es precisamente esta prohibición el fundamento para el principio de la libertad en el trabajo.
- III. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966. Este instrumento desarrolla de un modo amplio el derecho al trabajo y derechos derivados de este, más que cualquier otro instrumento; precisamente su artículo 6 consagra el derecho a trabajar en el sentido de tener una oportunidad de acceder al empleo libremente escogido.

De igual forma, en su artículo 7mo se consagra el derecho al trabajo en condiciones equitativas que garanticen un mínimo vital e igualitario, seguridad e higiene, descanso, entre otros aspectos. Por otro lado, su artículo 8 resulta relativo al derecho colectivo a la libertad sindical en sus dimensiones de asociación, negociación y huelga; en este sentido realiza referencia a los convenios en la materia de la Organización Internacional del Trabajo y el deber de los Estados de no adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dichos convenios o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías<sup>16</sup>.

En este punto cabe relacionar que las Naciones Unidas han rechazado que el presente pacto implique poner en tela de juicio la unicidad de los derechos humanos, ya que, si bien corresponde a un instrumento distinto a la Declaración Universal de Derechos Humano, lo cierto es que los derechos

---

<sup>15</sup> HIGUERA, Angelica. Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. En: Estud. Socio-Juríd., 9 (Número especial): 166-189, abril de 2007 ISSN: 0124-0579.

<sup>16</sup> ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 8, numeral 3. 1996.

humanos están constituidos de forma interrelacionada e interdependiente; constituyendo de tal modo la teoría de la indivisibilidad y la interdependencia de los derechos humanos, la cual plantea que estos se encuentran conformados por un compacto grupo de derechos estrechamente interrelacionados fundamentados en la dignidad humana.<sup>17</sup>

- IV. Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, 1948. Establece en su artículo 13 el derecho al trabajo en condiciones dignas en relación con la libertad de escoger un empleo y el consecuente derecho de recibir una remuneración.

Una particularidad de esta declaración es que establece el deber de trabajar a fin de obtener recursos para nuestra subsistencia o incluso para el beneficio de la comunidad; lo anterior en la medida de nuestras capacidades y posibilidades. No establece en ese sentido lo que legalmente conlleva el incumplimiento al deber de trabajar más allá de la obviedad de no poder subsistir; lo correcto sería apuntar a que en el marco de la protección del derecho a trabajar como medio por excelencia para la subsistencia se debe en subsidiariedad garantizar la subsistencia mediante herramientas como el apoyo al cesante.

- V. Convención Americana de Derechos Humanos, 1969. Reitera la prohibición de la esclavitud y la servidumbre, considerando de nuevo que la libertad es principio del derecho al trabajo. Incluso en su artículo 16 establece la libertad de asociación con fines laborales.
- VI. Protocolo de San Salvador, 1988. También llamado Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece en artículos 6 y siguientes

---

<sup>17</sup> CANESSA, Miguel. Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. En: Revista Latinoamericana De Derechos Humanos, 23(1). ISSN: 1659-4304. 2012. p. 121.



diferentes disposiciones relativas al trabajo como derecho a ejercerse en condiciones justas y equitativas, incluyendo en ese sentido la posibilidad de obtener los medios para llevar una vida digna, percibir una remuneración, gozar de estabilidad en el empleo, de seguridad e higiene en el trabajo, de descanso. Cabe resaltar que incluso consagra como derecho la seguridad social entendida como la protección a la vejez, a las incapacidades, a la muerte y el amparo al embarazo y eventual parto.

De igual forma señala los correspondientes derechos laborales colectivos de asociación y huelga como dimensiones de la libertad sindical.

Una vez mencionados los instrumentos internacionales de derechos humanos que hacen referencia al derecho al trabajo, omitiendo claramente aquellos vinculantes a continentes distintos a América, se hace necesario resaltar el rol de la Organización Internacional del Trabajo como entidad especializada de las Naciones Unidas en la construcción del derecho laboral internacional, quizás no en el sentido de establecer que los Convenios detentan una igual naturaleza que los instrumentos de derechos humanos sino en el sentido de afirmar que los Convenios desarrollan aquellos derechos que ya han sido reconocidos como derechos humanos, más aún cuando para la OIT la existencia de derechos humanos laborales es parte de una obligación adquirida por todo Estado Miembro, como expresión del reconocimiento en lo social de la existencia de unos valores generales, esenciales, superiores e indisponibles<sup>18</sup>. De tal modo, la OIT emplea un total de 8 Convenios que considera fundamentales para garantizar los derechos de los trabajadores<sup>19</sup>, siendo:

1. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm.87).
2. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
3. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

---

<sup>18</sup> VEGA, María y MARTINEZ, Daniel. LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO: Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social. OIT, 2002. p. 17

<sup>19</sup> Ibid. p. 16

4. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) .
5. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
6. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
7. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
8. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

En este punto cabe resaltar algo que ya resulta bastante obvio: el amparo convencional del derecho al trabajo no se limita a su esfera individual, también abarca un ámbito colectivo que se traduce en el ejercicio de la libertad sindical como herramienta predilecta para la construcción, desarrollo y protección de derechos laborales y condiciones de trabajo dignas en el mundo.

**7.2.2 Lectura fundamentalista del derecho humano al trabajo.** Se mencionó que en principio se iba a realizar una lectura del por qué de los derechos humanos desde el derecho positivo y desde una suerte de perspectiva bobbiana que sostiene que aquel el problema de la fundamentación de los derechos humanos ya ha sido resuelto a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, siendo esta la manifestación de la única prueba por la que un sistema de valores puede ser considerado humanamente fundado y, por tanto, reconocido a través de consenso general y/o universal,<sup>20</sup> dejando de tal modo sin importancia cualquier discusión que pretenda buscar fundamento o argumento al por qué un derecho es humano teniendo en cuenta que si la mayor parte de los gobiernos existentes están de acuerdo en una declaración común, es porque simplemente han encontrado buenas razones para hacerlo.<sup>21</sup>

No obstante, se considera pertinente ahondar en algunas de esas razones por las cuales el derecho al trabajo es un derecho humano. Lo anterior en el entendido de que en primer lugar no puede existir un fundamento absoluto, siendo en palabras de

---

<sup>20</sup> HERNANDEZ, Angel. ¿Fundamentación o protección de los Derechos Humanos? las tesis de Bobbio y de Beuchot. En: Isonomía, Revista de Teoría y Filosofía del Derecho, núm. 6. 1997. p. 3.

<sup>21</sup> BOBBIO, Norberto. El tiempo de los derechos. 1991. p. 61. Con base a lo mencionado el mismo Bobbio plantea que al abordar el estudio de los derechos humanos no se debe pretender buscar sobre estos sus razones o “la razón de las razones” sino propugnar por su amplia y escrupulosa realización.

Bobbio una ilusión<sup>22</sup>, y por otro lado, seguramente existen o podrán existir un sinnúmero de argumentos o fundamentos que justifiquen la existencia de derechos humanos, específicamente los derechos humanos laborales.

En este orden de ideas a continuación se acudirá exclusivamente a la obra del doctor Miguel Canessa Montejo titulada “Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo”; en esta se aborda a) una fundamentación antropológica de los derechos humanos laborales en relación a la satisfacción de necesidades y b) una fundamentación axiológica de los derechos humanos laborales en relación a la dignidad humana como valor supremo, ambas desarrolladas de la siguiente manera.

- a) En un primer momento Miguel Canessa parte de la premisa sobre la cual existen necesidades definidas por como situaciones permanentes, inmutables, inevitables e ineludibles que son propias de la existencia humana y que escapan de la determinación de los sujetos; por consiguiente las necesidades requieren necesariamente su satisfacción (satisfacción que generalmente se materializa en derechos) so pena de que exista un daño o perjuicio generalizado que repercute en la calidad de vida humana.<sup>23</sup> Se menciona que el daño o perjuicio es generalizado porque independientemente de nuestra cultura, condición social o condición económica, la insatisfacción de las necesidades produce las mismas consecuencias en todos y todas.

Aunado a lo anterior, Miguel Canessa plantea que la satisfacción de las necesidades permite a los sujetos actuar moralmente y en consecuencia alcanzar sus propósitos, esto en el entendido de que la libertad y el bienestar (o la autonomía y la supervivencia) son condiciones necesarias del actuar de los sujetos.

---

<sup>22</sup> Ibid. Pág 54.

<sup>23</sup> AÑÓN, María. Necesidades y derechos, un ensayo de fundamentación. ISBN: 84-259-0967-8, 1994.

En otras palabras y citando a Alan Gewirth, el doctor Miguel Canessa concluye que la adscripción y los contenidos de los derechos humanos surgen a partir de la consideración de la libertad y el bienestar como condiciones necesarias de la acción del ser humano.<sup>24</sup>

- b) Por otro lado y en complemento con lo mencionado anteriormente, el autor plantea que los conceptos de libertad y bienestar (autonomía y supervivencia) de la mano con la igualdad se pueden subsumir en un supervalor que es común a todos los instrumentos de derechos humanos y que nos es adjudicado solo por el hecho de nacer: la dignidad humana.

Entiéndase por dignidad humana como aquel principio relativo a tres ámbitos exclusivos e inherentes del ser humano: (i) la autonomía, materializada en la posibilidad de elegir un proyecto de vida y de determinarse según esa elección, (ii) la existencia de condiciones de vida cualificadas, entendidas como ciertas condiciones materiales de existencia y (iii) la intangibilidad del cuerpo y del espíritu, sinónimo de integridad física e integridad moral.<sup>25</sup>

Ahora bien y con base a lo anterior, podría concluirse que la satisfacción de necesidades contribuye a la correcta materialización de la dignidad humana, pero entonces ¿por qué este postulado sirve de fundamento a la tesis por la cual el derecho al trabajo es un derecho humano? En respuesta a esta pregunta debe considerarse que (i) el trabajo es por excelencia el medio humano para la satisfacción de necesidades, (ii) el mundo del trabajo genera necesidades específicas que deben ser de igual forma satisfechas y que (iii) la dignidad humana, como consecuencia de la satisfacción de las necesidades, se traduce en el valor

---

<sup>24</sup> CANESSA, Miguel. Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo - OIT. ISBN: 978-612-46688-0-7, 2014. p. 24.

<sup>25</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-881. Expedientes T-542060 y T-602073. (17, octubre, 2002). M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

central sobre el cual se asientan los derechos humanos<sup>26</sup>; en ese sentido la satisfacción de las necesidades del mundo del trabajo sirven como justificación de los derechos humanos laborales, en tanto su insatisfacción atenta contra la dignidad humana.

En complemento a lo ya esbozado, cabe mencionar la lectura que hace la Organización Internacional del Trabajo y la Corte Constitucional en torno a la naturaleza de las normas internacionales del trabajo y los convenios internacionales en materia esta materia, que a manera de adelanto: se concluye que son en esencia tratados de derechos humanos.

**7.2.3 Lectura de la OIT.** La OIT ha sido precursora de los derechos humanos mucho antes de la creación de las Naciones Unidas y de la articulación de los derechos humanos. Sus normas internacionales del trabajo han pretendido establecer las aspiraciones, los valores y los derechos que se expresaron finalmente en la Carta de las Naciones Unidas y que se proclamaron en la Declaración Universal de Derechos Humanos.<sup>27</sup>

Con base en ello, Tim de Meyer, asesor principal del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, afirma que las normas internacionales del trabajo forman parte del panorama constituido por las normas y las leyes en materia de derechos humanos a nivel internacional. Siendo en este sentido, algunos convenios de la OIT, como los llamados fundamentales, tratados en estricto sentido que contribuyen a la realización de los derechos económicos, sociales y culturales, así como a los derechos civiles y políticos (en síntesis, derechos humanos).<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> CANESSA, Miguel. Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo - OIT. ISBN: 978-612-46688-0-7, 2014. p. 26.

<sup>27</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [Sitio web]. Normas internacionales del trabajo y derechos humanos. [Consulta: 13 de julio de 2023]. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_860260/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_860260/lang--es/index.htm).

<sup>28</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [Sitio web]. Las normas internacionales del trabajo como derechos humanos. [Consulta: 13 de julio de 2023]. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_860976/lang--es/index.htm#:~:text=Todas%20las%20normas%20de%20la,en%20materia%20de%20derechos%20humanos](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_860976/lang--es/index.htm#:~:text=Todas%20las%20normas%20de%20la,en%20materia%20de%20derechos%20humanos).

**7.2.4 Lectura de la Corte Constitucional.** La Corte Constitucional ha reconocido la doble condición del derecho al trabajo como (i) derecho fundamental en razón a su consagración en el preámbulo, artículo 25, 39, 53, 55 y 56 de la Constitución Política, advirtiendo que el trabajo, como actividad remunerada de las personas que permite la satisfacción de necesidades personales y familiares, no solo actúa como un medio de supervivencia para alcanzar una vida digna, sino que también funge como un elemento de bienestar que apunta al desarrollo y a la dignificación de cada individuo; y como (ii) derecho humano a partir de su mención en distintos instrumentos universales y regionales de protección, con dimensiones individuales y colectivas, que se justifican en el ordenamiento jurídico colombiano en virtud de lo previsto en el inciso 2° del artículo 93 de la Constitución.<sup>29</sup>

Por último, se debe hacer énfasis en que el derecho al trabajo no es propiamente un derecho humano debido a su inherencia con la naturaleza humana o con el hecho de trabajar, mucho menos cuando se concibe al trabajo como una actividad económica sujeta a relaciones laborales basadas en lógicas subordinantes; el derecho al trabajo es y debe ser siempre entendido como un derecho humano en pro de la realización de la dignidad humana, sin que lo descrito anteriormente impida reevaluar o cuestionar las lógicas económicas o políticas que rigen el trabajo. Lo anterior puede explicarse mucho mejor si se realiza una diferencia entre el trabajo como actividad humana y el trabajo como actividad económica, la primera relacionada al trabajo como medio para la satisfacción de necesidades y la segunda en relación con el trabajo en el marco de una relación sujeta a los estándares económicos que cada día apuntan a la construcción de un mercado laboral más flexible que se traduce en precariedad e informalidad.

### **7. 3 MARCO CONCEPTUAL**

---

<sup>29</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-212. Expediente D-14289. (15, junio, 2022). M.P. Alejandro Linares Cantillo.

**7.3.1 Libertad sindical.** La libertad sindical es un derecho fundamental y humano que se traduce como una de las principales herramientas con la cual los trabajadores pueden contribuir a la búsqueda de condiciones de trabajo dignas.<sup>30</sup> Este derecho comprende un conjunto de garantías conexas<sup>31</sup> desarrolladas en nuestra Carta Política, en instrumentos internacionales como los previamente mencionados y más ampliamente recomendaciones y convenios de la OIT, siendo en principio: i) el derecho de asociación sindical, ii) el derecho de negociación colectiva y iii) el derecho a la huelga. Se menciona que en principio ya que el Congreso y la Corte Constitucional vía legislativa y jurisprudencial, respectivamente, han desarrollado otras garantías derivadas del ejercicio de la libertad sindical como lo son el fuero sindical, el permiso sindical, la cuota sindical, la convención colectiva y el pacto colectivo.

De igual forma, debe resaltarse que la libertad sindical es un concepto reconocido como un principio de conformidad a lo expuesto en la Constitución de la OIT (1919) y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998); principio que debe ser respetado y promovido en razón a la mera pertenencia de un Estado a la Organización Internacional del Trabajo.<sup>32</sup>

En este orden de ideas cabe a continuación abordar aquellas 3 garantías principales derivadas de la libertad sindical y conceptos conexos.

---

<sup>30</sup> OSTAU DE LAFONT DE LEÓN, Francisco Rafael. La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia. En: Colección Jus laboral; no. 6, Bogotá, Universidad Católica de Colombia, 2017. p. 31.

<sup>31</sup> HERNANDEZ, Alfonso. El derecho de la libertad sindical en América Latina “el caso Colombia”. En: Revista de Derecho UNED, núm. 26, 2020. p. 275.

<sup>32</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.

**7.3.2 Asociación sindical.** En primer lugar y antes de definir el alcance y contenido del derecho a la asociación sindical debe aclararse de nuevo que se parte de la libertad sindical como un macro-concepto del cual se deriva el derecho asociación sindical, el derecho de negociación colectiva y el derecho a la huelga; lo anterior en la medida en que varios autores e incluso la Corte Constitucional utilizan como sinónimos los conceptos de libertad sindical, libertad de asociación sindical y derecho de asociación sindical.

En segundo lugar, cabe resaltar que la Corte Constitucional plantea que lo que se considera como derecho de libre asociación es el que tienen todas las personas que de manera voluntaria convergen para la realización de un fin común comprendiendo una extensa variedad de agrupaciones sociales<sup>33</sup>, siendo por otra parte el derecho de asociación sindical la facultad que tienen los trabajadores y empleadores para crear organizaciones destinadas a fomentar y defender intereses comunes de sus miembros que nacen de las relaciones laborales y profesionales<sup>34</sup>, diferenciándose de tal modo a través de la finalidad, sujetos e intereses perseguidos.

Ahora bien, sobre la asociación sindical Sebastian De Soto menciona que “es un derecho subjetivo que tiene una función estructural, en tanto constituye una vía de realización y reafirmación de un Estado social y democrático de derecho”<sup>35</sup>; más aún cuando este derecho 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>36</sup>

De igual modo, sobre este derecho la Corte Constitucional en sentencia C-734 del año 2008 ha establecido que contempla:

---

<sup>33</sup> AFANADOR, Fernando, Derecho colectivo del trabajo. 3ra edición, 1999. p. 60.

<sup>34</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-734. Expedientes acumulados D-7106, D-7107, D-7141. (23, julio, 2008). M.P Mauricio González Cuervo.

<sup>35</sup> DE SOTO, Sebastian. La libertad sindical negativa. Madrid, 1998. Citado por: OSTAU DE LAFONT DE LEÓN, Francisco Rafael. La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia. En: Colección Jus laboral; no. 6, Bogotá, Universidad Católica de Colombia, 2017. p. 34.

<sup>36</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-441. Expediente T-1378. (3, julio, 1992). M.P Alejandro Martínez Caballero.



(i) el derecho de todos los trabajadores, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos de intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones; (ii) la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del estado; (iii) el poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto, retiro y exclusión de sus miembros, régimen disciplinario, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen a su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos salvo las limitaciones que válidamente puede imponer el legislador; (iv) la facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de sus administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convenga a sus intereses, con la señalada limitación; (v) la garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por vía administrativa, sino por vía judicial; (vi) el derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones internacionales; (vii) la inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical.<sup>37</sup>

En ese mismo orden de ideas y al referirse a limitaciones a este mismo derecho la Corte concluye que el derecho a la asociación sindical no es absoluto en la medida en que se encuentra sujeto a que la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se ajusten al orden legal y a los principios democráticos<sup>38</sup>, lo anterior sin que aquellas limitaciones comprometan el núcleo

---

<sup>37</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-734. Expedientes acumulados D-7106, D-7107, D-7141. (23, julio, 2008). M.P. Mauricio González Cuervo.

<sup>38</sup> Ibid.

esencial del derecho a la libertad sindical y por consiguiente desnaturalicen o impidan su normal y adecuado ejercicio.<sup>39</sup>

Por otro lado, la jurisprudencia constitucional ha establecido que existen tres dimensiones dentro de la libertad sindical:

En primer lugar, la dimensión individual, abarca 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. Segundo, la dimensión colectiva permite a los trabajadores sindicalizados, bajo la garantía de no injerencias externas, autogobernarse y tomar decisiones independientes con respecto de la organización sindical. Finalmente, la dimensión instrumental implica que la libertad consagrada en el artículo 39 Superior actúa como el medio para que los trabajadores puedan lograr la consecución de algunos fines, especialmente el mejoramiento de sus condiciones laborales.<sup>40</sup>

Para este punto sobra decir que el titular del presente derecho es el trabajador<sup>41</sup>, sin distinción alguna tal y como señala el Convenio 87 de la OIT, es decir, sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación (amparando de tal modo a trabajadores sector privado como del sector público), al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad o a las opiniones políticas, con excepción de los miembros de la fuerza pública por disposición constitucional (artículo 39); siendo a su vez el sindicato el medio de expresión natural del derecho de asociación.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-621. Expediente D-7006.(25, junio, 2008). M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

<sup>40</sup>COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-509. Expediente T-7203328. (29, octubre, 2019). M.P. Alejandro Linares Cantillo.

<sup>41</sup>OSTAU DE LAFONT DE LEÓN, Francisco Rafael. La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia. En: Colección Jus laboral; no. 6, Bogotá, Universidad Católica de Colombia, 2017. p. 114.

<sup>42</sup> AFANADOR, Fernando, Derecho colectivo del trabajo. 3ra edición, 1999. p. 51.

**7.3.3 Negociación colectiva.** La Corte Constitucional para definir el alcance del derecho de negociación colectiva acude al Convenio número 154 de la OIT, específicamente a su segundo artículo, este señala que la negociación colectiva hace referencia a toda negociación que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular relaciones entre empleadores y sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Sobre este derecho en particular debe señalarse que, según lo preceptuado en instrumentos de la OIT, la titularidad del derecho de negociación colectiva ampara a las organizaciones de trabajadores en general, incluyendo a los sindicatos de base, las federaciones y las confederaciones.<sup>43</sup>

No obstante, se realiza la misma privación del derecho de negociación colectiva a las fuerzas públicas, sin que se advierta otra limitación a otro tipo de trabajadores como erróneamente lo plantea la sentencia T 648 de 1999 cuando menciona que “del derecho a la negociación colectiva sólo se privó a los miembros de las Fuerzas Armadas y a quienes prestan servicios públicos esenciales, así catalogados por el legislador”; se plantea que el enunciado subrayado es erróneo ya que no puede extraerse del artículo 55 de la Constitución Política y mucho menos del Convenio 98 y 154 de la OIT una expresa limitación del derecho de negociación colectiva a quienes prestan servicios públicos esenciales o son funcionarios públicos, siendo claro el convenio 98 al mencionar que este mismo no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado, al igual de quienes prestan servicios públicos esenciales, y no deberá interpretarse en modo alguno en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

---

<sup>43</sup> GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio. La negociación colectiva, normas de la OIT y principios de los órganos de control. ISBN 92-2-311888-3, 2000.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que el derecho de negociación colectiva se hace efectivo y adquiere vigencia y operatividad, a través de la celebración de los denominados acuerdos colectivos, entendidos en nuestra legislación como i) pactos colectivos y ii) convenciones colectivas de trabajo, que constituyen instrumentos ideados para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.<sup>44</sup>

Por último y en relación con el derecho de asociación sindical, se hace necesario citar de nuevo lo comentado por la sentencia C-009 del año 1994 al respecto de que:

El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad, si se tiene en cuenta, que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono.<sup>45</sup>

En ese sentido es claro que el derecho de negociación es el principal objeto de interés derivado del ejercicio sindical, por cuanto persigue la discusión y consolidación de mejores condiciones de trabajo que solo a través de la asociación se hace posible, tal y como lo ha demostrado la historia.<sup>46</sup>

**7.3.4 Deber de negociar de buena fe.** En el marco del ejercicio del derecho de negociación colectiva, cabe resaltar que lo mencionado por la doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo en sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL462-2021:

Dentro de los deberes de los empleadores o empresarios y de las organizaciones sindicales se encuentra el de negociar y el de negociar de buena fe. El primero, consiste en la obligación de comparecer al inicio de la

---

<sup>44</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-009. Expediente D-347. (20, enero, 1994). M.P. Antonio Barrera Carbonell.

<sup>45</sup> Ibid.

<sup>46</sup> AFANADOR, Fernando, Derecho colectivo del trabajo. 3ra edición, 1999. p. 51.

negociación ante la solicitud del sindicato, siempre que posea legitimidad convencional. Por otro lado, el segundo, exige a las partes comportarse de manera respetuosa y leal a lo largo del procedimiento de negociación. El deber de negociar se produce al inicio de la negociación colectiva y el deber de negociar de buena fe se desarrolla durante la negociación.<sup>47</sup>

De igual forma, debe tenerse en cuenta lo mencionado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en el sentido de que el deber de negociar de buena fe surge a su vez como un principio derivado del artículo 4 del Convenio 98 de la OIT, el cual se traduce en la práctica en varias obligaciones para las partes interesadas, siendo: (I) Reconocer las organizaciones representativas, (II) Procurar llegar a un acuerdo, (III) Mantener negociaciones verdaderas y constructivas, (IV) Evitar demoras injustificadas en las negociaciones, y (V) Respetar mutuamente los compromisos adquiridos y los resultados obtenidos mediante la negociación.<sup>48</sup>

En el marco del deber de negociar de buena fe, los órganos de control de la OIT han aceptado la imposición de sanciones en caso de conductas contrarias a la buena fe o de prácticas desleales en la negociación colectiva.<sup>49</sup> Entiéndase que la negativa a negociar es una práctica contraria al principio de buena fe en tanto no implica un esfuerzo auténtico o persistente por llegar a un arreglo.

**7.3.5 Huelga.** La huelga puede entenderse como una medida de acción directa de los trabajadores, no del sindicato<sup>50</sup>, para promover y defender sus intereses, en principio profesionales, pero también económicos y sociales.

---

<sup>47</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia SL462-2021. Radicación no. 81104. (10, febrero, 2021). M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. p. 24.

<sup>48</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe III (1B) - Dar un rostro humano a la globalización (Estudio General sobre los convenios fundamentales), 2012.

<sup>49</sup> GERNINGON, Bernar, *et al.* Principios de la OIT sobre la Negociación Colectiva. En: Revista Internacional del Trabajo, vol. 119, núm. 1. 2000. p. 45.

<sup>50</sup> AFANADOR, Fernando, Derecho colectivo del trabajo. 3ra edición, 1999. p. 51.

Cabe destacar que, dentro del espectro internacional, los Convenios de la OIT no hacen expresa referencia a la huelga, sin embargo esto no debe entenderse como el desconocimiento de este derecho<sup>51</sup>; lo anterior en el sentido de que el derecho a la huelga puede extraerse del artículo 3 del Convenio 87 cuando se establece el derecho de las asociaciones sindicales de “formular su programa de acción”. En ese orden de ideas la OIT en su Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical desarrolla doctrinal y jurisprudencialmente el derecho a la huelga en el sentido de que este derecho es corolario indisociable del derecho de sindicación promovido por el ya mencionado Convenio 87.<sup>52</sup>

Anteriormente se mencionó que el objeto de la huelga es promover los intereses de los trabajadores, debiendo en este punto aclararse que estos intereses no sólo comprenden la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores.

Ahora bien, dentro del ordenamiento jurídico nacional, debe entenderse por huelga como un derecho estrechamente relacionado con los principios constitucionales de solidaridad, dignidad, participación y con la realización de un orden social justo<sup>53</sup>, que consiste en:

La facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, para lograr que se resuelva de manera favorable a sus intereses el conflicto colectivo del trabajo.<sup>54</sup>

De igual forma, sostiene la Corte Constitucional en la sentencia citada anteriormente que:

---

<sup>51</sup> GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto & GUIDO, Horacio. Principio de la OIT sobre el derecho a la huelga. ISBN 92-2-311627-9, 1998.

<sup>52</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, 2018.

<sup>53</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-122. Expediente D- 8596. (22, febrero, 2012). M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<sup>54</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-201. Expediente D-3692. (19, marzo, 2002). M.P. Jaime Araujo Rentería.

Esta facultad, claro está, no es absoluta. Las restricciones al derecho de huelga deberán tener en cuenta este propósito, de modo que si bien tal derecho puede ser limitado con el fin de proteger otros de mayor jerarquía (v.gr. los derechos fundamentales) o el interés general (bajo la forma del orden público, por ejemplo), el poder que la Constitución pretende reconocer a los trabajadores no puede quedar desfigurado.<sup>55</sup>

En ese sentido y por último debe destacarse la restricción y/o veto del goce del derecho a la huelga propio de los trabajadores relacionados a los servicios públicos esenciales, lo anterior por disposición constitucional.

**7.3.6 Huelga imputable al empleador.** En reconocimiento del carácter polivalente de la huelga, la Corte Suprema de Justicia ha expuesto que en materia laboral existen dos clases de conflictos, uno jurídico y otro de intereses, señalando que el primero se circunscribe a la aplicación de las normas establecidas en la ley y el segundo hace referencia a temas no cuantificables económicamente como relaciones de trabajo.<sup>56</sup>

En relación con ello, la sentencia SL5173-2020 de la Corte Suprema de Justicia señaló que los diferendos sociales en el mundo del trabajo rebasan las confrontaciones colectivas que nacen con la presentación de un acuerdo extralegal y por ello, indicó que:

El conflicto colectivo no puede reducirse a aquel que abre el camino a la negociación colectiva reglada en las leyes sustantivas laborales. Aceptar tal reducción teórica y material sería tanto como normalizar la idea de que la negociación es buena y el conflicto es malo.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Ibid.

<sup>56</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia SL3325-2018. Radicación no. 80533. (9, agosto, 2018). M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo & Rigoberto Echeverri Bueno.

<sup>57</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia SL5173-2020. Radicación no. 84954. (4, noviembre, 2020). M.P. Ivan Mauricio Lenis Gomez. p. 20.

Ahora bien, es necesario señalar que el Código Sustantivo del Trabajo no señala una definición explícita de lo que debe entenderse como huelga imputable al empleador; dicho concepto se extrae del inciso e) del artículo 379 y de la interpretación que ha realizado la Corte Constitucional en el sentido de que:

1. Es posible imputar la huelga a la culpa del empleador, cuando ella se origina en una conducta antijurídica de éste, como sería el incumplimiento de sus obligaciones o de los deberes legales, contractual.<sup>58</sup>
2. El derecho de huelga no puede restringirse en el sentido de prohijar la huelga imputable al empleador sólo cuando éste incumple con sus obligaciones de tipo salarial, pues tal disposición menoscaba los intereses de los trabajadores y el ejercicio del derecho de huelga, en contravía de lo dispuesto en los artículos 53 y 56 de la Constitución.<sup>59</sup>
3. La suspensión de los contratos de trabajo resultan inaplicables, toda vez que la conducta del empleador al incidir directamente en el origen del conflicto colectivo genera una clara responsabilidad, que justifica la reparación del perjuicio causado a los trabajadores, como consecuencia de la suspensión;<sup>60</sup> lo anterior en clara relación con el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

En síntesis, la jurisprudencia ha sido clara en señalar que la huelga imputable al empleador surge como un mecanismo y derecho válido de presión ante el incumplimiento por parte del empleador de obligaciones contenidas en leyes, convenios de la OIT, convenciones colectivas de trabajo, laudos arbitrales o cualquier otra fuente de derecho laboral que genere obligaciones de obligatorio cumplimiento, teniendo en cuenta que su inobservancia se traduce en la vulneración de derechos y garantías laborales.

---

<sup>58</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1369. Expediente D-2764. (11, octubre, 2000). M.P. Antonio Barrera Carbonell.

<sup>59</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-201. Expediente D-3692. (19, marzo, 2002). M.P. Jaime Araujo Rentería.

<sup>60</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1369. Expediente D-2764. (11, octubre, 2000). M.P. Antonio Barrera Carbonell.



Finalmente, es necesario resaltar la Sentencia SL1680 de 2020 de la Corte Suprema de Justicia donde se estableció que el procedimiento del Código Sustantivo del Trabajo aplicable a la huelga contractual no es extensivo a otros tipos de huelgas, bajo el siguiente fundamento:

Desde este punto de vista, es incorrecto pensar que las reglas de los artículos 444 y 445 del Código Sustantivo de Trabajo aplican a otras modalidades de huelga distintas a la contractual, porque para la época en la que se expidieron esas normas, esas alternativas de conflicto colectivo no estaban permitidas o se les daba un trato distinto como pasaba con la huelga imputable al empleador.<sup>61</sup>

Además, señala esta Sala que:

En lo que hace a la huelga por incumplimiento grave de las obligaciones del empleador, de aplicarse esas formalidades, los obstáculos son parecidos a los mencionados, principalmente por las dificultades que podrían enfrentar los trabajadores de alcanzar las mayorías del artículo 444 del Código Sustantivo de Trabajo, a lo que se suma que estos ceses de actividades en no pocas veces surgen de manera espontánea y sin previa coordinación, debido a la situación de desespero y angustia que viven los trabajadores por no contar con bienes esenciales para cubrir sus necesidades y las de sus familias. Esto último es importante porque el derecho, entendido como un espacio de regulación social, no puede estar desconectado de la realidad de los trabajadores.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia SL1680-2018. Radicación no. 81296. (24, junio, 2020). M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. p. 32.

<sup>62</sup> Ibid. p. 37.

## **8. MATERIALIZACIÓN DE LA PRÁCTICA**

### **8.1 PACTA SUNT SERVANDA, COLOMBIA Y LIBERTAD SINDICAL**

En realización del segundo objetivo específico planteado, es decir, la identificación de las obligaciones internacionales y nacionales asumidas por el Estado colombiano en relación a la protección de la libertad sindical junto con sus implicaciones en el ordenamiento jurídico interno, se realizó el ensayo anexado al presente escrito.

En el ensayo se describen las implicaciones que tienen los derechos humanos laborales para el Estado; lo anterior desde el estudio de los principios del derecho internacional público, el derecho de los tratados y la naturaleza de los instrumentos internacionales en materia laboral en el ordenamiento jurídico colombiano. Para ello se hizo referencia la doctrina en materia de derecho internacional y, por supuesto, a la jurisprudencia de las altas cortes en relación a la vinculatoriedad y naturaleza de los tratados internacionales en el orden interno.

En ese sentido, se realizó en primer lugar una aproximación conceptual al principio general del derecho internacional conocido como pacta sunt servanda con base a la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados y la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados celebrados entre Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales.

En segundo lugar se estudió el rol y relación de Colombia con la Organización Internacional del Trabajo en virtud de su calidad de miembro originario de la OIT.

En tercer lugar se evaluó, conforme a la jurisprudencia vigente y la teoría del bloque de constitucionalidad, el lugar de los convenios internacionales del mundo del trabajo en el ordenamiento interno. Concluyendo que los convenios 87, 98 y 154 tienen una doble connotación en el ordenamiento jurídico colombiano en razón a que, según la Constitución Política: (i) son parte de la legislación interna por disposición del inciso 4 del artículo 53 y (ii) son parte del bloque de constitucionalidad por virtud del inciso 2 del artículo 93.

En cuarto lugar, se realizó un estudio de los convenios 87 y 98 conforme a la doctrina internacionalista anglosajona de las cláusulas self executing y non-self executing. De igual forma, se hizo énfasis en la fuerza vinculante para el Estado de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT.

Por último, se hizo mención de las obligaciones en materia de libertad sindical producto del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, desarrolladas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas en Observación General no. 18.

## **8.2 ANTECEDENTES Y DESARROLLO DEL PROCESO DE ASOCIACIÓN, NEGOCIACIÓN Y HUELGA DE SINTRAPALMOSAN.**

En cumplimiento de los objetivos específicos 1 y 3, se elaboró el documento titulado “SOMOS LEGALES” como informe del proceso de declaración de legalidad de cese colectivo de trabajo promovido en contra del Sindicato de Trabajadores de la Palma de Pamosan (Sintrapamosan).

Para ello se realizó una línea cronológica teniendo en cuenta testimonios de huelguistas de Sintrapamosan, el expediente proceso especial de calificación de cese colectivo de trabajo con radicado 68001.22.05.000.2023.00013.00 y la respuesta a derecho de petición dirigido al Ministerio de Trabajo con radicado No. 08SE2023746800100011159 conforme a la solicitud de informar sobre las actuaciones desplegadas por el Ministerio de Trabajo e Inspección de Trabajo de Sabana de Torres en el marco del conflicto colectivo y huelga desarrollada entre el pasado 4 de noviembre de 2022 y 13 de mayo de 2023 por los trabajadores del Sindicato de Industria de Trabajadores del Cultivo de Palma de Pamosan – Sintrapamosan.

Posteriormente se analizó la audiencia prevista en el artículo 129-A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así como la audiencia de lectura de fallo. A partir de lo estudiado se tiene que la Sala Segunda Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, una vez planteado como problema jurídico el determinar si existe lugar a la ilegalidad del cese de actividades iniciado 4 de noviembre de 2022, con ocasión a las causales b, c, d, f, g, decide declarar la legalidad de la huelga.

La decisión tomada por la Sala parte de la tesis de que el cese es legal por ser imputable al emperador como consecuencia de la conducta antijurídica de negarse a negociar pliego, en otras palabras, por el incumplimiento de obligación a garantizar y desarrollar negociación colectiva.

De igual forma, debe destacarse que la decisión tuvo como fundamento legal la naturaleza fundamental y humana del derecho de asociación y huelga conforme a lo preceptuado por la jurisprudencia, lo desarrollado por el Comité de Libertad Sindical, el convenio número 87 de la OIT y otros instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo San Salvador.

En este orden de ideas se concluye que el Estado colombiano a través de la jurisdicción ordinaria cumplió con la obligación de respetar los derechos fundamentales y humanos a la negociación colectiva y huelga, ello al amparar en debida forma tales derechos de los trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Palma de Palmosan (Sintrapalmosan).

### **8.2.1 Caracterización del Sindicato de Trabajadores de la Palma de Palmosan.**

Especial relevancia tuvo para la elaboración del informe del proceso de declaración de legalidad de cese colectivo de trabajo promovido en contra del Sindicato de Trabajadores de la Palma de Palmosan (Sintrapalmosan) las declaraciones de los compañeros que estuvieron presentes en la lucha, recopiladas mediante entrevistas realizadas el día 9 de agosto de 2023.

De las entrevistas se extrae que Sintrapalmosan es una organización de primer grado y de industria conformada en su mayoría por padres cabeza de familia que siempre se han dedicado a la industria de la palma bajo figuras de tercerización laboral o contratos de obra/labor que se tornan irregulares al ser estos desarrollados en el marco de funciones misionales y permanentes de la empresa. Ante la nula estabilidad en el empleo que provoca la externalización y los bajos sueldos que percibían, los trabajadores en ejercicio de la libertad sindical deciden organizarse y presentar un pliego de peticiones con el fin de lograr su contratación directa y el aumento de salarios.

Ante la negativa de la empresa a negociar el pliego de peticiones, los trabajadores deciden iniciar una huelga el día 4 de noviembre de 2022, la cual duró 6 meses y 9 días. Aquel periodo de tiempo es descrito por los trabajadores entrevistados como una pesadilla, días que distaban de ser sencillos y en los cuales se veían sometidos a la discriminación, criminalización, la incertidumbre y la escases de recursos que con el paso del tiempo arremetía con fuerza en sus hogares. Mencionan que muchos trabajadores fueron despedidos bajo la supuesta razón de la terminación del contrato obra/labor.

El conflicto colectivo termina, como todos, con la suscripción de una convención colectiva de trabajo. La convención logró el aumento de salarios desde un 14% hasta un 70%, del mismo modo se logró la contratación directa de un par de compañeros mediante contratos a término indefinido.

No obstante, menciona el presidente de Sintrapalmosan que la lucha por mejores condiciones de trabajo no ha terminado; espera que el sindicato pueda formarse en materia legal para que en un futuro se inicie otra negociación con el fin de aumentar el subsidio de transporte y se acabe por completo la tercerización y la contratación irregular en la empresa.

### **8.3 ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL MARCO DEL PROCESO SINTRAPALMOSAN.**

**8.3.1 Construcción de fundamentos jurídicos a utilizar en contestación a demanda de ilegalidad de huelga interpuesta por Palmosan S.A.S en contra de Sintrapalmosan, en torno a la huelga imputable al empleador y deber de negociar de buena fe.**

**8.3.1.1 Componente teórico de la actividad - Huelga imputable al empleador y deber de negociar de buena fe.** Con el fin de desvirtuar las causales de ilegalidad de una huelga c) y d) previstas en el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, se dispuso a señalar en contestación la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia que apunta a la naturaleza de la huelga imputable al empleador, en la cual no se exige el cumplimiento del del procedimiento del Código Sustantivo del Trabajo aplicable a la huelga contractual.

De igual forma, para dar cuenta de la práctica antijurídica llevada a cabo por la empresa en el marco de la negociación colectiva, se citó la doctrina y jurisprudencia vigente en relación al deber y principio de buena fe, esencialmente la sentencia SL462-2021 de la Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo; deber que de igual forma se encuentra implícito en el Convenio 154 de la OIT en razón a que la negociación es efectiva solamente si es dirigida con absoluta buena fe por las partes.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> GERNINGON, Bernar, *et al.* Principios de la OIT sobre la Negociación Colectiva. En: Revista Internacional del Trabajo, vol. 119, núm. 1. 2000. p. 47.

### **8.3.2 Proyección de modelo de derecho de petición dirigido a Palmas Oleaginosas de Santander S.A.S con el fin de que se brinde a los trabajadores información relativa al pago de salarios y aportes a seguridad social durante la huelga.**

**8.3.2.1 Componente teórico de la actividad - Derecho fundamental de petición, derecho de petición exigible a empleadores y habeas data.** El derecho de petición es aquel consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política y regulado por la Ley 1755 de 2015, por el cual toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, este derecho tiene dos componentes esenciales, a saber: (i) la posibilidad de formular peticiones respetuosas ante las autoridades, y como correlativo a ello, (ii) la garantía de que se otorgue respuesta de fondo, eficaz, oportuna y congruente con lo solicitado.<sup>64</sup>

Se debe destacar que el derecho de petición es exigible por los trabajadores a los empleadores, cuando la solicitud se refiera a aquellos elementos salariales y/o prestacionales que componen el contrato de trabajo, resaltando que dicho contrato supone el elemento de la subordinación que perfectamente se relaciona con la procedencia del derecho de petición ante instituciones privadas desarrollada en el capítulo III de la ley Ley 1755 de 2015.<sup>65</sup>

En este mismo orden de ideas y sobre la información solicitada, los empleadores son responsables de los datos personales de los trabajadores a la luz de la Ley 1581 de 2012 y de lo mencionado por la Corte Constitucional en el sentido de que el responsable del tratamiento de datos puede surgir: (i) cuando en el cumplimiento de una determinada función, se impone la recolección de datos, por ejemplo, en el caso de la seguridad social; la directiva en comento denomina esta situación competencia

---

<sup>64</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-230. Expediente T-7040215. (7, julio, 2020). M.P. Luis Guillermo Guerrero Perez.

<sup>65</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-389. Expediente T-1795936. (24, abril, 2008). M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

legal explícita y (ii) cuando en el ámbito propio de la actividad se produce el tratamiento, se trata del caso de los empleadores frente a sus trabajadores, lo que se denomina competencia jurídica implícita.<sup>66</sup>

Lo anterior guarda concordancia con el derecho que le asiste al titular del dato (trabajador) de conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a los Responsables del Tratamiento en virtud del artículo 8 de la ley ya mencionada.

### **8.3.3 Proyección de modelo de acción de tutela con la finalidad de buscar amparo al derecho de petición y habeas data.**

**8.3.3.1 Componente teórico de la actividad - Procedencia de acción de tutela frente a vulneraciones al derecho fundamental de petición.** El ordenamiento jurídico colombiano no tiene previsto un medio de defensa judicial idóneo ni eficaz diferente de la acción de tutela para amparar a quien resulte afectado por la vulneración al derecho de petición, en otras palabras, nadie dispone algún mecanismo ordinario de naturaleza judicial que le permita efectivizar el mismo y por lo tanto la Corte Constitucional ha hecho lo adecuado en señalar que la acción de tutela en materia del derecho de petición procede de manera directa por ser un derecho de aplicación inmediata. (Véase las sentencias T-007 de 2022, T-149 de 2013, T-084 de 2015, T-138 de 2017, T-206 de 2018, entre otras).

Asimismo, la Corte en sentencia T-389 del año 2008 señala que:

Las tesis esbozadas respecto de la procedencia de la tutela para obtener la protección de los derechos fundamentales contra actuaciones de particulares son plenamente aplicables en materia de derecho de petición cuando el motivo

---

<sup>66</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-748. Expediente PE-032. (6, octubre, 2011). M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.



de la petición depende de una relación laboral entre el tutelante y el particular, éste último en calidad de empleador o ex empleador.<sup>67</sup>

En este sentido también estableció que:

Entre el trabajador y su empleador se genera una relación de subordinación - por razón del contrato de trabajo- que habilita la procedencia de la tutela frente a las actuaciones del último. La Corte ha dicho, en consecuencia, que dicha subordinación afecta el derecho de petición cuando el trabajador eleva solicitudes al empleador relacionadas con esa relación de subordinación. Así entonces, la jurisprudencia concluye que si el derecho de petición toca con aspectos vinculados con el contrato de trabajo, sometidos a la relación de subordinación que le es inherente, el trabajador puede hacer exigible su derecho por vía de tutela, lo que implica que el patrono no puede ocultar la información requerida.<sup>68</sup>

Por otro lado, la sentencia de la Corte Constitucional T-007 del 2022, Magistrada Ponente Cristina Pardo Schlesinger, señala que cuando el derecho de petición constituye un medio para obtener la efectividad de otro derecho fundamental, puede protegerse de manera inmediata; lo anterior debe leerse en el entendido de que el derecho de petición pretendía servir como medio para ejercer el derecho de hábeas data, que como ya se explicó, implica la obligación del empleador de disponer y dar a conocer la información solicitada por el titular de los datos (trabajador).

#### **8.3.4 Sistematización de información y proyección de demandas ordinarias laborales de única instancia para procurar el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el marco de la huelga imputable al empleador.**

---

<sup>67</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-389. Expediente T-1795936. (24, abril, 2008). M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

<sup>68</sup> Ibid.

**8.3.4.1 Componente teórico de la actividad - Consecuencias de la huelga imputable al empleador y el desistimiento de recurso de apelación contra sentencia judicial en el proceso laboral.** Con el fin de cumplir el cuarto objetivo específico, se tuvo como tarea la elaboración de demandas ordinarias laborales de única instancia para que los huelguistas de Sintrapalmosan puedan utilizar como herramienta para el resarcimiento de sus derechos laborales tales como pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de la huelga.

Para ello, se realizó la sistematización y digitalización de documentos a usar como pruebas y anexos de la demanda que resultaron de la presentación de los derechos de petición anteriormente relacionados. De igual forma, se realizó la estructura general de las demandas conforme a lo ordenado por el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Asimismo, se realizó la liquidación de salarios adeudados y suma prestaciones sociales dejadas de percibir para cada demanda.

La demanda parte de lo preceptuado por el artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo sobre el derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador; lo anterior en relación con la lectura que realiza la Corte Constitucional en sentencia C-1369 del año 2000 en el entendido de que las consecuencias jurídicas relativas a la suspensión de los contratos como lo es el no pago de salarios y prestaciones conexas resultan inaplicables en aquellos eventos en los que se acredite que la conducta del empleador fue determinante en el origen del conflicto y posterior huelga, de tal modo que se justifica el deber del empleador de reparar el perjuicio causado mediante el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo de la huelga.<sup>69</sup>

De igual forma anota la Corte que la garantía del derecho de huelga en todo caso es compatible con el derecho a la seguridad social y, durante la cesación de actividades, debe el empleador entregar a las entidades a las cuales se encuentran afiliados sus

---

<sup>69</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1369. Expediente D-2764. (11, octubre, 2000). M.P. Antonio Barrera Carbonell.

trabajadores los aportes para salud y pensiones.<sup>70</sup> Asimismo, se resalta que la culpa del empleador en la génesis de la huelga (justificación misma del reconocimiento de salarios y prestaciones a huelguistas) no puede presumirse; en ese sentido se requiere declaración judicial y es por ello que en las demandas se trae a colación sentencia ejecutoriada emitida por la Sala Segunda Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga (de ahora en adelante Tribunal) que declaró la legalidad de la huelga indiscutiblemente imputable al empleador.

Se afirma que la sentencia se encuentra ejecutoriada ya que, si bien el apoderado judicial de PALMAS OLEAGINOSAS DE SANTANDER S.A.S - PALMOSAN presentó en su momento recurso de apelación, el mismo fue objeto de solicitud de desistimiento; téngase en cuenta que el desistimiento del recurso de apelación contra sentencia judicial en el proceso laboral, en virtud del artículo 316 del CGP (aplicable por analogía y remisión normativa correspondiente al artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social), tiene como consecuencia dejar en firme la providencia objeto del mismo.

#### **8.4 PRODUCTO DE LA PRÁCTICA**

En ocasión a lo comentado anteriormente, se deja como producto de la presente práctica jurídico social una carpeta de Google Drive que contiene un total de 12 demandas laborales ordinarias de única instancia junto con sus respectivas pruebas y anexos.

Figura 1. Pantallazo de carpeta en Google Drive de demandas de huelguistas de Sintrapalmosan.

---

<sup>70</sup> Ibid.

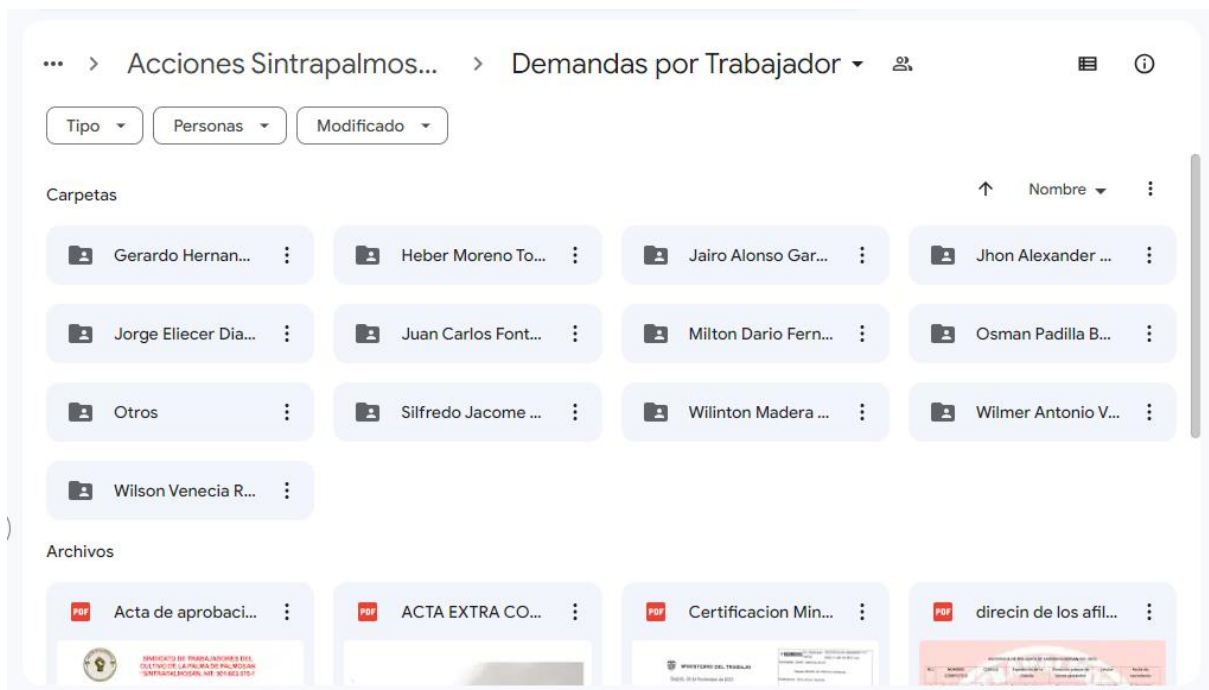
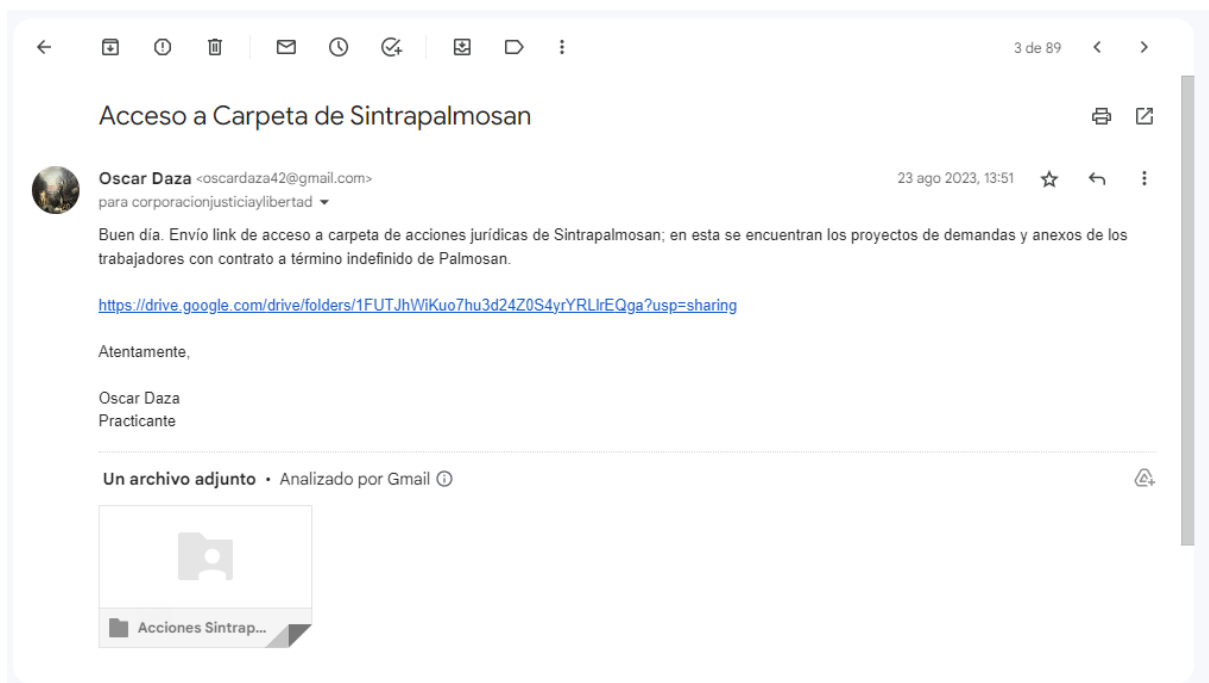


Figura 2. Constancia de envío de link de acceso a carpeta de demandas de Sintrapalmosan a la Corporación Justicia y Libertad.



## 8.5 OTRAS ACTIVIDADES ASIGNADAS EN EL MARCO DEL EJERCICIO Y PROMOCIÓN DE DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

### 8.5.1 Sintrainagro seccional Minas.

**8.5.1.1 Proyección de acción de tutela en defensa del derecho fundamental a la salud y a la seguridad social.** En el marco de una jornada de asesoramiento jurídico realizada en las instalaciones de Sintrainagro Seccional Minas (San Martín, Cesar), se atendió el caso de un afiliado al sindicato que no ha podido tramitar proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral en razón a que la E.P.S en la que se encuentra afiliado no ha llevado a cabo valoración en el área de neurología, la cual es indispensable para adelantar el proceso ya mencionado.

Figura 3. Jornada de asesoramiento jurídico en SINTRAINAGRO Seccional Minas (San Martín, Cesar).



Se proyectó acción de tutela con fundamento en la jurisprudencia vigente sobre el derecho fundamental a la salud y la seguridad social.

En primer lugar, se establece que el artículo 86 de la Constitución Política consagra la posibilidad de interponer una acción de tutela como medio de defensa judicial para la protección inmediata de un derecho fundamental, respecto de cualquier acción u omisión que provenga ya sea de una autoridad pública o de un particular.

En este sentido, respecto del derecho fundamental y autónomo a la salud debe tenerse en cuenta que, en palabras de la sentencia T-012 de 2020:

Debe ser prestado de manera oportuna, eficiente y con calidad, con fundamento en los principios de continuidad e integralidad; mientras que, respecto a la salud como servicio, se ha advertido que su prestación debe atender a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.<sup>71</sup>

En relación con lo anterior, la ley 1751 de 2015 reglamentaria del derecho fundamental a la salud, establece en su artículo 6 el principio de continuidad de la siguiente manera:

Continuidad. Las personas tienen derecho a recibir los servicios de salud de manera continua. Una vez la provisión de un servicio ha sido iniciada, este no podrá ser interrumpido por razones administrativas o económicas.<sup>72</sup>

Sobre este punto, la Corte en sentencia T-234 de 2013 ha sostenido que una vez haya sido iniciada la atención en salud, debe garantizarse la continuidad del servicio, de manera que el mismo no sea suspendido o retardado, antes de la recuperación o estabilización del paciente. Asimismo, se tiene que este derecho constitucional a acceder de manera eficiente a los servicios de salud, no solamente envuelve la garantía de continuidad o mantenimiento del mismo, también implica que las condiciones de su prestación obedezcan a criterios de calidad y oportunidad.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-012. Expediente T-7470381. (22, enero, 2020). M.P. Diana Fajardo Rivera.

<sup>72</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1751. (16, febrero, 2015). Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.

<sup>73</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-234. Expediente T-3716820. (18, abril, 2013). M.P. Luis Guillermo Gutierrez Perez.

Por este motivo, las Entidades Promotoras de Salud, al tener encomendada la administración de la prestación de estos servicios, no pueden someter a los pacientes a demoras excesivas en la prestación de los mismos o a una paralización del proceso clínico por razones puramente administrativas o burocráticas.

Vital relación tiene el servicio público de salud cuando, por su ineficiente prestación, se genera una barrera que impide tramitar proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral; más aún cuando se tiene en cuenta que la calificación de pérdida de capacidad laboral es un derecho que le asiste a las personas afiliadas al Sistema de Seguridad Social que cobra gran importancia en la medida en que es a su vez un medio para acceder a la garantía de los derechos a la seguridad social, a la vida digna y al mínimo vital.<sup>74</sup>

**8.5.1.2 Proyección de recursos de apelación en el marco de procesos disciplinarios laborales.** En atención a 2 casos fallos disciplinarios en la empresa PALMAS DEL CESAR S.A, se proyectaron los respectivos recursos de apelación teniendo en cuenta lo esbozado por la Corte Constitucional en sentencia de unificación 449 del año 2020 sobre el derecho a impugnar y la proporcionalidad de las sanciones disciplinarias.

En este sentido, la Corte establece que uno de los límites a la facultad sancionadora del empleador se basa en que esta sea ejercida en forma razonable y proporcional a la falta cometida, sin que se admitan reproches lesivos a la dignidad del trabajador.<sup>75</sup>

Asimismo, se plantea que en cabeza del trabajador existe una garantía derivada del debido proceso que faculta a este a impugnar la decisión tomada.<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-402. Expediente T-8720384. (16, noviembre, 2022). M.P. Natalia Angel Cabo.

<sup>75</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-449. Expediente T-7591624. (15, octubre, 2020) M.P. Alejandro Linares Cantillo.

<sup>76</sup> Ibid.

**8.5.1.2 Proyección de recursos apelación contra dictámenes de pérdida de capacidad laboral.** En atención a 3 casos de inconformidad con dictámenes de pérdida de capacidad laboral emitidos por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, Porvenir S.A y Positiva Compañía de Seguros S.A respectivamente, se proyectaron recursos de apelación conforme a la facultad que otorga el inciso 2 del artículo 41 de la Ley 100 de 1993.

Sobre aquella facultad de invocar la inconformidad sobre un dictamen de pérdida de capacidad laboral, la Corte Constitucional se pronunció en el sentido de que también comporta el deber de de las entidades del sistema de remitir el expediente del trabajador a las Juntas Regionales (o Junta Nacional si es el caso) con el objeto de responder a la finalidad legítima de atender las necesidades de los ciudadanos y garantizar la efectividad de sus derechos.

Cabe destacar que la ley no establece formalidad alguna o fundamentación en derecho para interponer el recurso.

**8.5.1.2 Desarrollo taller sobre participación política de las mujeres en los sindicatos.** En el marco del encuentro de mujeres de SINTRAINAGRO SECCIONAL MINAS, se llevó a cabo un taller con el fin de identificar y dialogar sobre los diversos obstáculos que enfrenta la mujer en el mundo del trabajo y en el ejercicio de la actividad sindical.

Figura 4. Taller sobre participación política de las mujeres en los sindicatos.





Dentro de los retos, obstáculos y violencias que padecen las mujeres en el mundo del trabajo se identificaron los siguientes:

*Techos de cristal.* Alusión metafórica a las posibles barreras invisibles que impiden a muchas mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones en las altas jerarquías de una empresa o promocionarse dentro de éstas.<sup>77</sup>

*Suelos pegajosos.* Se entiende como suelos pegajosos a aquellos impedimentos que subyugan a las mujeres al cumplimiento de obligaciones históricamente feminizadas (como el trabajo doméstico), limitando de este modo su incorporación, permanencia y ascenso en el mercado laboral; lo cual las lleva a acceder a empleos de medio tiempo o precarios.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> MAITE, Sarrió, *et al.* Glass ceiling in the professional promotion of women. En: *International Journal of Social Psychology*, 17:2, 2002. DOI: 10.1174/021347402320007582. p. 169.

<sup>78</sup> ADUNA, Mondragón y MEDINA, Salgado. Las mujeres ejecutivas desde el suelo pegajoso hasta el techo de cristal. En la búsqueda permanente de un horizonte quebradizo. En: *Revista de Investigación y Divulgación sobre los Estudios de Género*, 28(30). 2021. p. 307.

*Acoso y violencia sexual.* Para la Organización Internacional del Trabajo, el acoso sexual es un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre, que puede ser físico (tocamientos), verbal (comentarios sobre aspecto físico u orientación sexual) o no verbal (gestos o insinuaciones de connotación sexual).<sup>79</sup>

*Brecha salarial de género.* Concepto referente a la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres, la cual apunta a ser más baja en las mujeres por el desempeño de una misma labor en las mismas condiciones. Tan solo en Colombia del grupo de mujeres ocupadas en 2021, ganaron 6,3% (mensualmente) menos que los hombres.<sup>80</sup>

Todos estos conceptos surgen de la división sexual del trabajo, lógica transversal al mundo laboral que con base a estereotipos de género produce roles políticos y económicos para hombres y mujeres que a su vez genera desigualdad.<sup>81</sup>

## **8.5.2 Sintraelec subdirectiva Bucaramanga.**

### **8.5.2.1 Elaboración de material audiovisual y gráfico para socializar el fallo de la Corte Suprema de Justicia SL174 de 2023 y promover la organización colectiva.**

Figura 5. Folleto elaborado para SINTRAELECOL, parte 1.

---

<sup>79</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [Sitio web]. Acoso sexual en el lugar de trabajo. [Consulta: 30 de agosto de 2023]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_115\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf).

<sup>80</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [Sitio web]. La brecha salarial en Colombia no cede, las mujeres continúan en desventaja según la OIT y el DANE. [Consulta: 30 de agosto de 2023]. Disponible en: [https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_872793](https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_872793).

<sup>81</sup> LEXARTA, Larraitz, *et al.* La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial. Lima. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. p. 37.

**¡La Corte Suprema de Justicia declaró que los trabajadores indirectos tienen derecho a ser contratados directamente!**

Conoce la sentencia SL.174 del año 2023

ESSA incumplió con lo pactado en la cláusula 4ª de la CCT: Todos los contratos de trabajo suscritos por la empresa con sus trabajadores, serán celebrados a término indefinido.

La Corte menciona que los únicos supuestos para que se pueda efectuar contrataciones en modalidades diferentes al término indefinido, son: i) cuando se trate de la realización de una obra o labor determinada o, ii) la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

En ese sentido, ESSA incumplió al celebrar con contratistas la ejecución de las labores de:

- i) Lecturas a medidores de energía eléctrica, reporte de observaciones de cada predio y entrega de facturas con sus respectivos anexos y/o insertos, a sus clientes urbanos y rurales.
- ii) Mantenimiento preventivo y correctivo de las líneas de subtransmisión y redes de distribución de media y baja tensión ubicadas en las áreas de influencia del sistema de subtransmisión y distribución de ESSA.
- iii) Servicio de suspensión, corte y reconexión del servicio de energía eléctrica, actividades conexas: control y seguimiento a usuarios en suspensión, apoyo a la gestión de cartera y trabajo comunitario con estos usuarios morosos.

De igual forma, dice la Corte que la trasgresión del artículo 4º conllevó a la vulneración de los principios generales que rigen el acuerdo colectivo, sobre todo aquel que propende por la estabilidad social en las condiciones laborales, porque, ciertamente, la contratación contraria a lo autorizado por la CCT altera la armonía entre las relaciones obrero-patronales.

En conclusión amigo contratista, **¡es deber y derecho ser contratado de forma directa a término indefinido!**

Sin embargo...

La Corte señala que el derecho a ser contratado a término indefinido deberá ser reclamado ante un juez de manera individual.

Figura 6. Folleto elaborado para SINTRAELECOL, parte 2.

Desde SINTRAELECOL se busca promover una acción colectiva ante el Ministerio del Trabajo que busque la contratación a término indefinido de manera amplia, grupal y colectiva por parte de ESSA.

Por lo que es necesario hacer un llamado a la organización colectiva, a participar en los espacios y encuestas que SINTRAELECOL promoverá con el fin de materializar nuestros derechos

**SINTRAELECOL**

**CONTACTENOS**

316 8346710

gevam24@gmail.com

GERMAN MANTILLA  
Dirigente Nacional  
Sintraelecol

**8.5.2.2 Contestación de acción de tutela contra providencia judicial en el marco del proceso de casación que llevó a cabo SINTRAELECOL.** La EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P interpuso acción de tutela en contra de la providencia de la Corte Suprema de Justicia SL174-2023 de radicación no. 79378 emitida en el proceso ordinario laboral, instancia de casación, promovido por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ELECTRICIDAD DE COLOMBIA (SINTRAELECOL) Subdirectiva Bucaramanga.

En defensa a la sentencia dictada en favor de los intereses del sindicato, se proyectó contestación bajo la tesis de la improcedencia de la acción de tutela. En este sentido, se acudió a la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre los requisitos generales y específicos para que una decisión judicial pueda ser revisada en sede de tutela.

En primer lugar, se afirmó la inexistencia de relevancia constitucional del objeto de la tutela. Ello teniendo en cuenta que el objeto de este tipo de mecanismo debe trascender de la esfera legal y/o económica, exigiendo de igual forma que se plantee un debate que vaya más allá de la mera inconformidad con la providencia a evaluar y exponga de manera amplia, suficiente y razonablemente una restricción desproporcionada y abiertamente contraria a la constitución que en consecuencia vulnere una garantía constitucional; sin que sea suficiente aducir una simple relación entre los hechos y el derecho vulnerado para que se tenga por acreditado el presente requisito.<sup>82</sup>

Asimismo, la Corte señala que tiene especial atención el estudio de este requisito resulta de vital importancia en la medida en que se busca que (i) se respete las respectivas competencias entre jurisdicciones, (ii) se limite el presente mecanismo a cuestiones de relevancia constitucional y (iii) se impida que la acción de tutela se convierta en una suerte de cuarta instancia.<sup>83</sup>

Seguidamente, se afirmó que la tutela incumplía el requisito de inmediatez. Al respecto la Corte ha mencionado que:

Requisito de inmediatez, esto es, que la acción de tutela se hubiere interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración. De lo contrario, al permitir que la acción de tutela proceda meses o aún años después de proferida la decisión, se sacrificarían los principios de cosa juzgada y seguridad jurídica, puesto que sobre todas las decisiones judiciales se cerniría una absoluta incertidumbre que las desdibujaría como mecanismos institucionales legítimos de resolución de conflictos.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-128. Expediente T-7910019. (6, mayo, 2021). M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

<sup>83</sup> Ibid.

<sup>84</sup> Ibid.

Debe indicarse que el requisito anteriormente descrito no resulta absoluto en el entendido de que existen elementos que justifican el cese al interponer una acción de tutela, siendo en palabras de la Corte:

(i) Que exista una razón justificada que explique por qué el accionante no interpuso la acción de tutela dentro de un plazo razonable y justifique la tardanza en actuar, tal como podría ser (a) la ocurrencia de un evento que constituya fuerza mayor o caso fortuito, (b) la incapacidad o imposibilidad del actor para interponer la tutela en un término razonable, o (c) que sobrevenga un hecho nuevo que cambie de manera drástica las circunstancias del caso concreto y que, de justificar la tardanza en un hecho nuevo, la acción de tutela se interponga dentro de un plazo razonable frente a la ocurrencia del hecho nuevo.<sup>85</sup>

En tercer lugar, se cuestionó la existencia de alguna irregularidad procesal que hubiese tenido incidencia directa en la decisión que presuntamente resulta lesiva a los derechos fundamentales. Lo anterior con base a la carga que tiene la parte accionante de acreditar el efecto decisivo o determinante de la irregularidad procesal en el respectivo fallo<sup>86</sup>; la cual no fue agotada.

Por último se realizó oposición a los defectos orgánicos y sustantivos alegados por la accionante en análisis comparativo a la sentencia de la Corte Suprema de Justicia con los argumentos esbozados en el escrito de tutela.

---

<sup>85</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-108. Expediente T-6574829. (31, octubre, 2018). M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>86</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-573. Expedientes T-7457373, T-7457923 y T-7466562. (27, noviembre, 2019). M.P. Carlos Bernal Pulido.

**8.5.2.3 Proyección de demandas laborales ordinarias de primera instancia para procurar la declaratoria de existencia de contrato realidad, pago de acreencias laborales propias de un contrato de trabajo y consecuente indemnización por despido sin justa causa.** Como lo indica el título, se elaboraron 2 demandas con el fin de con el fin de llevar a cabo un proceso ordinario de primera instancia para procurar la declaratoria de existencia de contrato realidad, pago de acreencias laborales propias de un contrato de trabajo y consecuente indemnización por despido sin justa causa de compañeros afiliados a SINTRAELECOL, vinculados irregularmente a la EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P y despedidos ilegalmente.

Para ello se observaron en primer lugar los requisitos de ley de las demandas conforme a lo ordenado por el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Posteriormente, se planteó la tesis de la demanda de acuerdo a esbozado en los siguientes capítulos:

- **Apuntes jurisprudenciales sobre la intermediación y tercerización laboral ilegal.**

En primer lugar se mencionó la postura del Consejo de Estado y la Corte Suprema de Justicia en torno a lo que entendemos como intermediación y tercerización laboral.

En sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A, de radicado 11001-03-25-000-2016-00263-00 (1488-2016) se plantea que la tercerización e intermediación laboral son figuras que permiten organizar las actividades productivas en el marco de la libertad de empresa y la autonomía de la voluntad, lo anterior predicandose legal siempre que no se desconozcan sus límites, finalidades y naturaleza; en caso contrario se estará atentando contra los derechos e intereses de los trabajadores, lo que conducirá evidentemente al reconocimiento de

relaciones laborales encubiertas y a la protección de los derechos de quienes resultaron afectados por la indebida utilización de dichas figuras.

Por otro lado, en el seno de la Corte Suprema de Justicia se ha manifestado lo siguiente respecto de las figuras de intermediación y tercerización (también llamada externalización u outsourcing):

i) La descentralización productiva o tercerización, entendidas como un modo de organización de la producción en cuya virtud se hace un encargo de a un tercero de determinadas partes u operaciones del proceso productivo, son un instrumento legítimo que permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas.<sup>87</sup> En concordancia con lo mencionado por el Consejo de Estado, la descentralización no puede ser utilizada con el fin de desnaturalizar la relación laboral o evitar la contratación directa de trabajadores ya que ello se traduce como barrera para el ejercicio de derechos individuales y colectivos.

Destaca la Corte que la legalidad de la tercerización parte del supuesto de que existan razones objetivas, técnicas y productivas en las que se advierta la necesidad de transferir actividades que generalmente se desarrollan internamente dentro de la estructura empresarial, a un tercero, para adaptarse a las tendencias del mercado y aumentar su competitividad comercial.<sup>88</sup>

Por otro lado, se advierte de nuevo que la tercerización como forma de evadir la contratación directa mediante entes interpuestos que aparentan figurar como empleadores se torna abiertamente ilegal; dando lugar a lo que se denomina “*simple intermediación laboral ilegal*”, concepto regulado por el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo y por el cual el verdadero empleador resulta ser la empresa comitente y el aparente contratista resulta ser un *simple intermediario* en la relación laboral que, de no manifestar tal calidad, debe responder solidariamente por las obligaciones junto con la empresa contratante.<sup>89</sup>

---

<sup>87</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de radicación no. 71281 (SL467-2019). (6, febrero, 2019). M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

<sup>88</sup> Ibid.

<sup>89</sup> Ibid.

i) La intermediación, es decir, el suministro de trabajadores para beneficio exclusivo de un empleador se predica legal en el marco de lo preceptuado por el artículo 71 y siguientes de la Ley 50 de 1991; en síntesis, el suministro de mano de obra resulta ser una actividad exclusiva de las denominadas Empresas de Servicios Temporales, a las cuales se podrán acudir solo cuando:

- a. Se busque la prestación de labores ocasionales o temporales,
- b. Se reemplace personal en vacaciones o licencias.
- c. Se intente atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Sobre esta última causal cabe destacar que no puede pensarse que las usuarias pueden contratar con las Empresas de Servicios Temporales cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que sólo puede acudirse a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por las circunstancias excepcionales anteriormente mencionadas.<sup>90</sup>

Asimismo, concluye la Corte Suprema de Justicia que el suministro de trabajadores por parte de una entidad que no tenga calidad de Empresa de Servicios Temporales, entiéndase cooperativas, empresas asociadas de trabajo, sociedades comerciales u otro tipo de creaciones jurídicas, se tendrá por ilegal.

Ahora bien, se debe señalar que este tipo de esquemas de contratación, al tornarse ilegal, generan que toda responsabilidad se traslade desde el verdadero llamado a asumirla hacia instituciones terceras que, la mayoría de las veces, no tienen una

---

<sup>90</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de radicación no. 69399 (SL3520-2018) (15, agosto, 2018). M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.



estructura financiera sólida y estable y no cuentan con los recursos y las garantías suficientes para hacer efectivos los derechos de los trabajadores.<sup>91</sup>

- **El principio de la primacía de la realidad sobre las formas.**

No se puede construir una demanda que busque la declaración de un contrato realidad sin hablar del principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formas. Este principio implica que se debe privilegiar la realidad empírica y objetiva en la que se desarrolla el trabajo, sobre las formalidades pactadas por los actores. Asimismo, este mandato supralegal es transversal en el derecho laboral, por tanto resulta útil no sólo para establecer si existió una relación subordinada, sino también para determinar el verdadero empleador en relaciones tripartitas o multipartitas, la continuidad y los extremos temporales del vínculo e incluso dismantelar situaciones de simple interposición, entre otros.<sup>92</sup>

De igual forma debe anotarse que es un principio de especial atención en un sistema de relaciones laborales como el nuestro, que abandona ese excesivo culto a la forma y al respeto incondicional de lo escrito y pactado, bajo la autonomía de la voluntad, pues lo que prima son las condiciones reales y materiales en las que el trabajador presta sus servicios.<sup>93</sup>

Por otra parte y sobre este principio, la Corte Constitucional en sentencia C-614 del año 2009 ha sostenido que:

Corresponde a las autoridades de vigilancia y control y al juez de la causa, exigir la aplicación material de las normas que amparan la relación laboral y evitar la burla de los derechos derivados de la misma. Por esa razón, y en desarrollo del principio de primacía de la realidad sobre la forma, requerirán el

---

<sup>91</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de radicación no. 79229 (SL3086-2021), (30, junio, 2021). M.P. Jose Luis Quiroz Aleman.

<sup>92</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de radicación no. 83692 (SL4330-2020), (21, octubre, 2020) Magistrada ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

<sup>93</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de radicación no. 79229 (SL3086-2021). (30, junio, 2021). M.P. Jose Luis Quiroz Aleman.

cumplimiento de la ley, en forma solidaria, tanto al verdadero empleador como a quienes actuaron como intermediarios para utilizarla en forma inconstitucional.<sup>94</sup>

- **Prestación de servicio de jefe de cuadrilla/liniero encargado como actividad misional permanente.**

Se tuvo en cuenta que las labores propias del cargo de “liniero encargado” como el mantenimiento, reparación e inspección de redes de distribución de energía y dispositivos relacionados, propias del sistema de subtransmisión y distribución de una empresa que presta el servicio público de electricidad deben entenderse como labores permanentes; lo anterior en virtud del artículo 5 la ley 143 de 1994 que señala: “la generación, interconexión, transmisión, distribución y comercialización de electricidad están destinadas a satisfacer necesidades colectivas primordiales en forma permanente”<sup>95</sup>; en ese sentido aquellas labores que se enmarcan en la interconexión, transmisión y distribución de la electricidad no pueden verse como labores ocasionales o transitorias.

Lo anterior toma vital relevancia cuando la Corte Suprema de Justicia, al estudiar la vulneración de la convención colectiva de trabajo suscrita entre SINTRAELECOL y ESSA S. A. ESP en sentencia de radicación n.º 79378 (SL174-2023), establece que “el mantenimiento preventivo y correctivo de las líneas de subtransmisión y redes de distribución de media y baja tensión ubicadas en las áreas de influencia del sistema de subtransmisión y distribución de ESSA, de modo alguno puede considerarse como una actividad accidental o transitoria de la empresa”<sup>96</sup>.

---

<sup>94</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-614. Expediente D-7615. (2, septiembre, 2009). M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<sup>95</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 143. (12, julio, 1994). Por la cual se establece el régimen para la generación, interconexión, transmisión, distribución y comercialización de electricidad en el territorio nacional, se conceden unas autorizaciones y se dictan otras disposiciones en materia energética.

<sup>96</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de radicación no. 79378 (SL174-2023). (30, enero, 2023). M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado.

En este mismo orden de ideas, debe resaltarse que la reiterada renovación de un contrato obra o labor, como se expone los casos de las demandas, desnaturaliza la esencia temporal y transitoria de ese tipo de contrato y pone en evidencia la necesidad del servicio prestado de forma permanente.

- **Prohibición de vinculación de personal en actividades misionales permanentes a través de terceros.**

Se tuvo en consideración que, con base en el decreto 2025 del 2011, se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa. Lo anterior sirve para realizar una lectura amplia de la prohibición establecida en la Ley 1429 del año 2010, según la cual:

El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.<sup>97</sup>

Sobre la disposición de la Ley 1429 de 2010 anteriormente mencionada, sostiene la Corte Suprema de Justicia que:

Es absolutamente claro que la mencionada disposición no está destinada exclusivamente a las cooperativas de trabajo asociado, pues establece diáfananamente que la prohibición se extiende a cualquier «[...] otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.» Y, al hacer mención de «ninguna otra modalidad de vinculación», en términos amplios, es

---

<sup>97</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1429. (29, diciembre, 2010). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

obvio que la norma abarca los contratos sindicales y toda forma de vinculación fraudulenta.<sup>98</sup>

- **Fraude a la ley mediante la intermediación ilegal.**

La tesis de las demandas concluye en abordar en fraude a la ley mediante las formas de contrataciones irregular. La Corte Suprema de Justicia en sentencia de radicación no. 83692 (SL4330-2020) menciona que el fraude a la ley es:

Un principio general del derecho que como tal permea todo el ordenamiento jurídico y se define como el quebrantamiento de la legalidad, al amparo aparente de una norma. Esta figura denota aquel proceder que superficialmente se ajusta a la ley, pero que en verdad infringe la legislación, pues busca burlarla o evadir sus efectos y generalmente supone perjuicios o defraudación a terceros.<sup>99</sup>

Ahora bien, en un ejercicio analogico se extrae de la sentencia citada que se comete fraude a la ley en casos de intermediación laboral; entiéndase que no solo existe intermediación ilegal a través de la instrumentalización de empresas de servicios temporales sino también cuando se está frente a la figura de simple intermediación laboral propia del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por último, la sentencia ya mencionada señala que tanto el principio de primacía de la realidad sobre las formas como el principio de fraude a la ley, lejos de ser antagónicos, funcionan de manera armónica y complementaria.

---

<sup>98</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de radicación no. 79229 (SL3086-2021), 30 de junio de 2021. Magistrada ponente: Jose Luis Quiroz Aleman.

<sup>99</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de radicación no. 83692 (SL4330-2020). (21, octubre, 2020). M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

### **8.5.3 Sintrapalmas.**

**8.5.3.1 Proyección de contestación de demanda sobre levantamiento de fuero sindical con permiso para despedir a trabajador.** PALMAS DEL SOGAMOSO S.A.S interpuso demanda tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical. En escrito de contestación tuvo como tesis la incorrecta interpretación y aplicación de la prohibición al trabajador consagrada en el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo como fundamento para el despido, lo anterior atendiendo a lo siguiente:

- **El despido como consecuencia de un proceso disciplinario.**

En principio el despido no es una sanción disciplinaria que requiera de un determinado procedimiento previo, a menos de que el empleador así lo prevea o que las partes lo acuerden a través de la negociación colectiva<sup>100</sup>. Ahora bien, ha señalado la Corte Constitucional que siempre que se pretenda ejercer una facultad de despido o de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, como resultado de la aplicación de una sanción disciplinaria, ya sea porque ella tenga su origen en el incumplimiento de una obligación legal o porque corresponda a una manifestación derivada de la consagración de una falta grave en el reglamento interno de trabajo, se impone la obligación para el empleador de agotar el debido proceso, según lo dispuesto en el artículo 115 del CST.<sup>101</sup>

Es de vital relevancia lo anteriormente anotado ya que en teoría la terminación unilateral del contrato con justa causa y el despido como sanción disciplinaria son dos fenómenos completamente diferentes que, sin embargo, concurren cuando la terminación unilateral con justa causa por parte del empleador se origina por la comisión de una falta grave prevista en el reglamento o en otra fuente voluntaria del

---

<sup>100</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA LABORAL. Sentencia de radicación no. 69106 (SL2850-2020). (27, julio, 2020). M.P Carlos Arturo Guarín Jurado.

<sup>101</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Unificación 449. Expediente T-7591624.(15, octubre, 2020). M.P. Alejandro Linares Cantillo.

derecho laboral, pues allí, si lo que se impone es un despido como sanción disciplinaria, derivada de la gradación de distintas faltas y sanciones, y no la ejecución del atributo de la resolución contractual por incumplimiento, cabe exigir en su integridad el agotamiento de un debido proceso.<sup>102</sup>

Asimismo, en palabras de la Corte Constitucional en sentencia C-593 del año 2014, la sanción disciplinaria es impuesta por el empleador y se basa en el poder de subordinación que emerge de la relación laboral, por lo que al tratarse de una atribución que recrimina y desaprueba una conducta, y que implica un enjuiciamiento de carácter privado, debe someterse a la garantía del debido proceso.<sup>103</sup>

- **Prohibición a trabajadores de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.**

Con respecto a la tesis principal de defensa, la Corte Constitucional en sentencia C-636 del año 2016 establece un límite al momento de interpretar el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y a su vez consagra de manera implícita un límite a la facultad de enjuiciamiento y reproche en cabeza del empleador en el sentido de que:

1. Las prohibiciones son medidas disciplinarias de carácter preventivo, que pretenden evitar la ocurrencia de situaciones que afecten el desempeño de la labor contratada o en general los derechos laborales de los trabajadores.
2. La prohibición de presentarse al trabajo en estado de embriaguez no es un reproche a la conducta en sí misma, sino a lo que esta podría provocar en el ámbito laboral, en el que la persona que ha consumido alcohol comparte con otras y tiene que desempeñar funciones que, por no estar en pleno uso de sus facultades, podrían resultar deficientes o incluso peligrosas.

---

<sup>102</sup> Ibid.

<sup>103</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-593. Expediente D-10032. (20, agosto, 2014). M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

3. La prohibición de presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos del alcohol y sustancias psicoactivas persigue finalidades constitucionalmente imperiosas, como lo es procurar la adecuada prestación del servicio contratado y la de evitar riesgos laborales.
4. No obstante, para que el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo constituya un ejercicio legítimo del poder disciplinario del empleador debe precisarse que el incumplimiento de dicha prohibición sólo podrá tener consecuencias disciplinarias cuando ello afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador.
5. De tal modo, no se podrán tomar medidas disciplinarias si no se demuestra por parte del empleador la incidencia negativa que el consumo de alcohol o sustancias psicoactivas tiene sobre el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, y cualquier otro aspecto que sea determinante para la calificación de la conducta como grave.

De esta forma la sentencia C-636 del año 2016 declara la exequibilidad condicionada de la prohibición del numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo en el entendido de que resulta demasiado amplia, por lo que se restringió su alcance para no afectar de manera injustificada la autonomía individual de los trabajadores. Por ello, La Corte concluyó que la exequibilidad de la disposición demandada debería condicionarse con el propósito de enfatizar la relación que debe tener la prohibición prevista en la norma mencionada con el buen desempeño de la labor contratada, reconociendo que la prohibición no recae sobre el sujeto, sino sobre la potencial afectación que dicha conducta pudiese tener en la labor contratada.<sup>104</sup>

---

<sup>104</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-636. Expediente D-11355. (17, noviembre, 2016). M.P. Alejandro Linares Cantillo.

**8.5.3.2 Desarrollo de espacio de formación en derecho disciplinario laboral.** En instalaciones del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Producción Agroindustrial y Labores en Materia Alimentaria Sostenible - SINTRAPALMAS (Puerto Wilches, Santander), se llevó a cabo bajo la dirección del estudiante practicante un espacio de formación en debido proceso y derecho disciplinario laboral.

Para efectos de la jornada se recurrió a exponer lo esbozado por la sentencia de la Corte Constitucional de SU449 del año 2020. En esta la Corte menciona que:

Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, “(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.”<sup>105</sup>

En este orden de ideas y con el propósito de garantizar el debido proceso, el reglamento de trabajo debe contener los siguientes elementos mínimos, exigibles siempre que se haga uso de una facultad disciplinaria:

(i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Aquí debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el

---

<sup>105</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-449. Expediente T-7591624. (15, octubre, 2020) M.P. Alejandro Linares Cantillo.



cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.<sup>106</sup>

---

<sup>106</sup> Ibid.

## 9. CONCLUSIONES

Se hace indiscutible el papel protagónico e imperante del Estado en la salvaguarda de la tríada de derechos conocida como libertad sindical (asociación, negociación y huelga), en especial mediante el Ministerio de Trabajo como órgano de inspección, control y vigilancia. No obstante, realizado el diagnóstico de las condiciones en las que se desarrolló el proceso de negociación entre Sintrapalmosany y la empresa Palmosan S.A.S, puede afirmarse que si bien la Inspección de Trabajo de Sabana de Torres y Puerto Wilches (perteneciente a la Dirección Territorial de Santander del Ministerio de Trabajo) realizó un debido acompañamiento durante la génesis, transcurso y fin del conflicto, lo cierto es que su labor no cumplió con lo esperado de un órgano con la facultad constitucional y legal de adelantar oficiosamente un procedimiento administrativo sancionatorio ante la negativa de un empleador a negociar.<sup>107</sup>

Por otro lado, lo afirmado anteriormente no pretende de modo alguno desconocer el carácter libre y voluntario que reviste el ejercicio del derecho de negociación colectiva; sin embargo, debe anotarse que este derecho se desdibuja y pierde su sentido cuando una de las partes de manera unilateral se niega a realizar esfuerzos para entablar un diálogo verdadero y constructivo<sup>108</sup>, más aún cuando la parte reacia es capaz de centrar su postura en “seguir aguantando ante el paro de los trabajadores 6 meses si es necesario”.

En concordancia con lo anterior cabe mencionar que el papel del Estado no se traduce en coaccionar a las partes a llegar a un acuerdo, mucho menos cuando el conflicto deriva en una huelga imputable al empleador que por su naturaleza no se encuentra sujeta a las disposiciones que orientan a convocar un tribunal de arbitramento, tal y como sí sucede en la huelga contractual.

---

<sup>107</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 433, numeral 2: “El {empleador} que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora”.

<sup>108</sup> GERNINGON, Bernar, et al. Principios de la OIT sobre la Negociación Colectiva. En: Revista Internacional del Trabajo, vol. 119, núm. 1. 2000. p. 47.

En este contexto, el verdadero accionar del Estado en pro de la protección de los derechos de los trabajadores de Sintrapalmosan se vió reflejado a través de la jurisdicción ordinaria laboral que, con base a una lectura amplia del orden constitucional y en cumplimiento de las obligaciones derivadas de los tratados internacionales en materia de trabajo como parte de ese mismo ordenamiento según lo estudiado en el presente trabajo, decidió amparar el derecho a la huelga; declarando del mismo modo la culpa patronal en vulneración al derecho de negociación colectiva.

Fue así como, sin nada más que discutir, la empresa decidió sentarse a negociar y firmar el 13 de mayo de 2023 la primera Convención Colectiva de Trabajo.

Cabe resaltar en este punto que la firma de la Convención Colectiva de Trabajo ocurrió en medio del desarrollo del trabajo aquí relacionado, por lo que los esfuerzos encaminados a la defensa del derecho fundamental a la negociación colectiva y huelga tuvieron que ser replanteados en pro de buscar el resarcimiento de los derechos salariales y prestacionales vulnerados día tras día en un periodo total 6 meses y 9 días.

Con ocasión a aquella necesidad, se puso a disposición de 12 trabajadores un escrito de demanda laboral de única instancia como herramienta para la reparación de lo perdido en la lucha.

Para finalizar, se hace necesario mencionar que el fin del conflicto colectivo narrado no implica el fin de la lucha de los trabajadores de Sintrapalmosan, o de manera general, la suscripción de convenciones colectivas de trabajo (sin intención de restarles mérito como formas de democratizar las relaciones laborales) no significan el fin de la lucha obrera en Colombia; más aún cuando el mercado laboral avanza a pasos agigantados en dirección a la precariedad y el derecho como expectativa de justicia e igualdad se queda cada vez más atrás.

Es por ello que la organización, unión y solidaridad de las y los trabajadores del mundo mediante el pleno ejercicio de la libertad sindical constituye un factor clave en la

búsqueda y reconocimiento de mejores condiciones de trabajo plasmadas en derecho; lo anterior en el marco de un proceso de resistencia y resiliencia constante hasta que la dignidad en el mundo del trabajo se haga costumbre.

## BIBLIOGRAFÍA

ADUNA, Mondragón y MEDINA, Salgado. Las mujeres ejecutivas desde el suelo pegajoso hasta el techo de cristal. En la búsqueda permanente de un horizonte quebradizo. En: Revista de Investigación y Divulgación sobre los Estudios de Género, 28(30). 2021. p. 307.

AFANADOR, Fernando, Derecho colectivo del trabajo. 3ra edición, 1999.

AÑÓN, Maria. Necesidades y derechos, un ensayo de fundamentación. ISBN: 84-259-0967-8, 1994.

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 8, numeral 3. 1996.

BBC NEWS MUNDO. [Sitio web]. Por qué en Colombia casi no hay sindicatos (y qué tiene que ver eso con los asesinatos de líderes sociales). [Consulta: 22 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-55060513>.

BOBBIO, Norberto. El tiempo de los derechos. 1991. p. 61.

CAMPOS, Domingo. Derecho Laboral. Séptima edición, Editorial Temis. Bogotá. 2003.

CANESSA, Miguel. Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. En: Revista Latinoamericana De Derechos Humanos, 23(1). ISSN: 1659-4304. 2012. p. 121.

CANESSA, Miguel. Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo - OIT. ISBN: 978-612-46688-0-7, 2014.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 143. (12, julio, 1994). Por la cual se establece el régimen para la generación, interconexión, transmisión, distribución y comercialización de electricidad en el territorio nacional, se conceden unas autorizaciones y se dictan otras disposiciones en materia energética.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1429. (29, diciembre, 2010). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 83. (23, junio, 1931). Sobre sindicatos.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1751. (16, febrero, 2015). Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-009. Expediente D-347. (20, enero, 1994). M.P. Antonio Barrera Carbonell.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1188. Expediente D-5796 (22, noviembre, 2005). M.P. Alfredo Beltran Sierra.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-122. Expediente D- 8596. (22, febrero, 2012). M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1369. Expediente D-2764. (11, octubre, 2000). M.P. Antonio Barrera Carbonell.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-201. Expediente D-3692. (19, marzo, 2002). M.P. Jaime Araujo Renteria.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-212. Expediente D-14289. (15, junio, 2022). M.P. Alejandro Linares Cantillo.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-593. Expediente D-10032. (20, agosto, 2014). M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-614. Expediente D-7615. (2, septiembre, 2009). M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-636. Expediente D-11355. (17, noviembre, 2016). M.P. Alejandro Linares Cantillo.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-734. Expedientes acumulados D-7106, D-7107, D-7141. (23, julio, 2008). M.P. Mauricio González Cuervo.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-748. Expediente PE-032. (6, octubre, 2011). M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-108. Expediente T-6574829. (31, octubre, 2018). M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-128. Expediente T-7910019. (6, mayo, 2021). M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-449. Expediente T-7591624. (15, octubre, 2020). M.P. Alejandro Linares Cantillo.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-573. Expedientes T-7457373, T-7457923 y T-7466562. (27, noviembre, 2019). M.P. Carlos Bernal Pulido.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-012. Expediente T-7470381. (22, enero, 2020). M.P. Diana Fajardo Rivera.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-230 . Expediente -7040215 . (7, julio, 2020). M.P. Luis Guillermo Guerrero Perez.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-234. Expediente T-3716820 . (18, abril, 2013). M.P. Luis Guillermo Gutierrez Perez.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-389. Expediente T-1795936 . (24, abril, 2008). M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-402. Expediente T-8720384. (16, noviembre, 2022). M. P. Natalia Angel Cabo.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-441. Expediente T-1378. (3, julio, 1992). M.P Alejandro Martinez Caballero.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-509. Expediente T-7203328. (29, octubre, 2019). M.P. Alejandro Linares Cantillo.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-621. Expediente D-7006. (25, junio, 2008). M.P. Nilson Pinilla Pinilla.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-881. Expedientes T-542060 y T-602073. (17, octubre, 2002). M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia SL1680-2018. Radicación no. 81296. (24, junio, 2020). M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. p. 32.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de radicación no. 69106 (SL2850-2020). (27, julio, 2020). M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia SL3325-2018. Radicación no. 80533. (9, agosto, 2018). M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo y Rigoberto Echeverri Bueno.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de radicación no. 69399 (SL3520-2018). (15, agosto, 2018).M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia SL462-2021. Radicación no. 81104. (10, febrero, 2021). M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. p. 24.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de radicación no. 71281 (SL467-2019). (6, febrero, 2019). M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de radicación no. 79229 (SL3086-2021). (30, junio, 2021). M.P. Jose Luis Quiroz Aleman.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia SL5173-2020. Radicación no. 84954. (4, noviembre, 2020). M.P. Ivan Mauricio Lenis Gomez. p. 20.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de radicación no. 79378 (SL174-2023). (30, enero, 2023). M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. Sentencia de radicación no. 83692 (SL4330-2020). (21, octubre, 2020) M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo .

CORPORACIÓN JUSTICIA Y LIBERTAD. [Sitio web]. Nosotros [Consulta: 13 de marzo de 2023] Disponible en: <https://justiciaylibertad.org/about/>

DE SOTO, Sebastian. La libertad sindical negativa. Madrid, 1998. Citado por: OSTAU DE LAFONT DE LEÓN, Francisco Rafael. La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia. En: Colección Jus laboral; no. 6, Bogotá, Universidad Católica de Colombia, 2017. p. 34.

ERMIDA, Oscar. Derechos humanos laborales en el Derecho uruguayo. En: Direitos Humanos e Fundamentais: o necessário diálogo interdisciplinar, 2009 ISBN 978.85.7192-514-4, 2009. p. 71.

ESCUELA NACIONAL SINDICAL. [Sitio web]. El país de los 3.240 sindicalistas asesinados. [Consulta: 22 de junio de 2023]. Disponible en: [1]

GERNINGON, Bernar, et al. Principios de la OIT sobre la Negociación Colectiva. En: Revista Internacional del Trabajo, vol. 119, núm. 1. 2000.

GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio. La negociación colectiva, normas de la OIT y principios de los órganos de control. ISBN 92-2-311888-3, 2000.

GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio. Principio de la OIT sobre el derecho a la huelga. ISBN 92-2-311627-9, 1998.

GREENWOOD, D. De la observación a la investigación-acción-participativa: una visión crítica de las prácticas antropológicas. En: Revista de Antropología social, Vol. 9, 27-49. 2000.

HERNANDEZ, Alfonso. El derecho de la libertad sindical en América Latina “el caso Colombia”. En: Revista de Derecho UNED, núm. 26, 2020.

HERNANDEZ, Angel. ¿Fundamentación o protección de los Derechos Humanos? las tesis de Bobbio y de Beuchot. En: Isonomía, Revista de Teoría y Filosofía del Derecho, núm. 6. 1997.

HIGUERA, Angelica. Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. En: Estud. Socio-Juríd., 9 (Número especial): 166-189, abril de 2007 ISSN: 0124-0579.

LEXARTA, Larraitz, *et al.* La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial. Lima. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. p. 37.



MAITE, Sarrió, et al. Glass ceiling in the professional promotion of women. En: International Journal of Social Psychology, 17:2, 2002.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [Sitio web]. Acoso sexual en el lugar de trabajo. [Consulta: 30 de agosto de 2023]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_115\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO . Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo , 1998 .

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO . Informe III (1B) - Dar un rostro humano a la globalización (Estudio General sobre los convenios fundamentales), 2012.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [Sitio web]. La brecha salarial en Colombia no cede, las mujeres continúan en desventaja según la OIT y el DANE. [Consulta: 30 de agosto de 2023]. Disponible en: [https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_872793](https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_872793).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO . [Sitio web] . Las normas internacionales del trabajo como derechos humanos . [Consulta : 13 de julio de 2023] . Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_860976/lang-es/index.htm#:~:text=Todas%20las%20normas%20de%20la,en%20materia%20de%20derechos%20humanos](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_860976/lang-es/index.htm#:~:text=Todas%20las%20normas%20de%20la,en%20materia%20de%20derechos%20humanos).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [Sitio web]. Normas internacionales del trabajo y derechos humanos . [Consulta: 13 de julio de 2023]. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_860260/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_860260/lang-es/index.htm).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, 2018.

OSTAU DE LAFONT DE LEÓN , Francisco Rafael . La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia . En : Colección Jus laboral ; no . 6 , Bogotá , Universidad Católica de Colombia , 2017 .

QUEVEDO, Ruth, et al. ¿Crisis del Covid -19 o ausencia del Estado? En: Informe de Coyuntura Económica Laboral y Sindical 2020, Ediciones Escuela Nacional Sindical. p. 15.

VEGA, Maria y MARTINEZ, Daniel. LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO: Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social. OIT, 2002. p. 17.

ZAPATA, F y RONDÁN, V. La Investigación Acción Participativa: Guía conceptual y metodológica del Instituto de Montaña. Lima: Instituto de Montaña. 2016.