

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

**Orientación jurídica acerca del derecho laboral colectivo enfocado a la libertad sindical
para los usuarios de la red de activistas defensores de derechos laborales a través de medios
virtuales**

Juan David Navas Cote

Trabajo de grado para optar el título de Abogado

Director

Diego Alfredo López Porras

Abogado

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Derecho

Bucaramanga

2023

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Agradecimientos

Primero Dios, sin la vida que nos da; no pueden existir las experiencias y los logros, sin sus dones; no existe el cómo, sin su inspiración; no existe el porqué, y sin su amor nada existe.

A mis padres que han sacrificado de sí mismos para mejorar las posibilidades que tengo, y han dado su amor para querer continuar en cada proceso.

A los docentes que han dado sus conocimientos para poder heredar ésta hermosa profesión, en especial a los guías en este proyecto docentes Jackeline Granados y Diego López, quienes han sido un gran apoyo en los momentos que más lo necesité.

A aquellas personas, amigos, familia y conocidos, que de una u otra forma ha intervenido en este proceso y en la construcción que he tenido para llegar a este punto.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Dedicatoria

A mis padres, quienes están al pie del cañón en los momentos difíciles y a la espera en los mejores, ayudándome avanzar.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Tabla de contenido

Introducción	11
1. Planteamiento del problema.....	13
2. Alcance del trabajo.....	14
3. Objetivos	15
3.1. Objetivo general.....	15
3.2. Objetivos específicos	15
4. Metodología	16
5. Información de la empresa.....	18
5.1. Descripción de la empresa.....	18
5.2. Misión.....	19
5.3. Visión	19
6. Marcos de referencia.....	21
6.1. Marco de antecedentes jurídicos	21
6.2. Marco conceptual.....	23
7. Cronograma de actividades.....	24
7.2. Recuento histórico, teórico y conceptualización de la libertad sindical en Colombia.	28
7.2.1. Historia del movimiento laboral colectivo en Colombia	28
7.2.2. Construcción del marco teórico	31
7.2.2.1. Asociación sindical como dimensión del derecho laboral colectivo.	32
7.2.2.2. Negociación como dimensión del derecho sindical o laboral colectivo.....	33
7.2.2.3. Huelga como dimensión del derecho sindical o laboral colectivo.....	34
7.3. Marco conceptual frente a la libertad sindical y sus dimensiones	34
7.3.1. Recopilación normativa respecto de las normas nacionales que regulan el derecho laboral colectivo	36
7.3.1.1. Constitución Política de Colombia.	36

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

7.3.1.4. Código Sustantivo del Trabajo.....	38
7.3.2. División del código sustantivo del trabajo respecto de la sección sobre derecho colectivo del trabajo	39
7.3.3. Identificación de la variedad legislativa diferente a la contemplada en el código sustantivo del trabajo a nivel nacional	40
7.3.3.1. Jurisprudencia. Sentencia C-385/.....	40
7.3.4. Otras disposiciones que regulan el derecho de libertad sindical	49
7.3.5. Reglas internacionales asociadas al derecho laboral colectivo	50
7.4. Determinación del contenido estructural y evaluativo a utilizar en el curso de derecho laboral colectivo	53
7.4.1 Contenido común para todos los módulos (excepto el 12)	53
7.4.2. Contenidos especiales para cada módulo en concreto	54
7.4.2.1. Módulo 1: Presentación del curso	54
7.4.2.2. Módulos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11	54
7.4.2.3. Módulo 12	54
7.4.3. Creación del diseño del curso de derecho laboral colectivo	55
7.4.3.1. Módulo 1: Presentación e introducción al curso.	55
7.4.3.2. Módulo 2: Historia, constitucionalización e internacionalización del trabajo.	56
7.4.3.3. Módulo 3: Dimensiones de la Libertad Sindical: Asociación.....	57
7.4.3.4. Módulo 4: Negociación colectiva en Colombia..	57
7.4.3.5. Módulo 5: Huelga.....	58
7.4.3.6. Módulo 6: Conductas atentatorias contra la Libertad Sindical: la discriminación en razón al ejercicio de la Libertad Sindical.....	58
7.4.3.7. Módulo 7: Conductas atentatorias contra la Libertad Sindical a través del pacto colectivo.	59
7.4.3.8. Módulo 8. Conductas atentatorias contra la Libertad Sindical por violación del fuero sindical....	60
7.4.3.9. Módulo 9: Conductas atentatorias a la libertad sindical en razón al no pago de la cuota sindical, negativa a la información y negar el derecho de reunión.	61
7.4.3.10. Módulo 10: Conductas atentatorias contra la libertad sindical -Cuota sindical y actos de injerencia indebida del empleador.....	61
7.4.3.11. Módulo 11: Sistemas internacionales de protección a la libertad sindical.	62
7.4.3.12. Módulo 12: Evaluación final curso derecho laboral colectivo.....	63
7.5. Socialización del curso de derecho laboral colectivo.....	64
7.5.1. Desarrollo de la socialización.....	64

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

7.5.2. Retos.....	65
7.5.3. Ventajas de la virtualidad	66
8. Conclusiones.....	67
9. Recomendaciones.....	69
Referencias Bibliográficas.....	71

Lista de figuras

Figura 1. Metodología del curso..... 16

Lista de tablas

Tabla 1. Cronograma de actividades..... 24

Tabla 2. Presupuesto del proyecto 27

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Resumen

Título: Orientación jurídica acerca del derecho laboral colectivo enfocado a la libertad sindical para los usuarios de la red de activistas defensores de derechos laborales a través de medios virtuales. ¹

Autor: Juan David Navas Cote²

Palabras clave: Derecho Laboral Colectivo, Sindicatos, Curso, Negociación Colectiva, Huelga, Asociación Sindical y OIT.

Descripción:

La indebida promulgación y descripción de los derechos laborales colectivos en Colombia ha llevado a la necesidad de que distintas organizaciones tanto nacionales como internacionales apuesten por invertir en la creación de entre otros programas encaminados a divulgar los procedimientos, conceptos, derechos y tipos de defensa que refieren a los derechos de las personas que componen organizaciones de trabajadores, el actual proyecto refirió una estructura pedagógica dirigida a sindicatos en Colombia con la finalidad de antes mencionado, para lo cual se requirió un curso que contiene 12 módulos de aprendizaje entre lo cual destacan conceptos, normas vigentes, caja de herramientas compuesta de formatos (denuncia, tutelas, etc.), evaluaciones y foros de retroalimentación, se hallaron varios inconvenientes como las dificultades en la conectividad, dado que es un curso virtual, se observaron temas que son críticos, tales como, la persecución sindical, discriminación laboral, entre otros, temas de interés para los estudiantes, al igual que fue posible constatar el impacto que puede darse en los trabajadores, pues una vez tiene herramientas, tienen mayor seguridad y calidad laboral, circunstancia que reafirma la necesidad de ampliar la cobertura de estas

¹ Trabajo de grado

² Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Diego Alfredo López.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

iniciativas, pues aún existen miles de trabajadores que desconocen las prebendas que su calidad les acredita, circunstancia que vuelve inocua la ley que los intenta cubrir y resguardar.

Abstract

Title: Legal guidance on collective labor law focused on freedom of association for users of the network of activists defending labor rights through virtual media. ³

Author: Juan David Navas Cote⁴

Key words: Collective Labor Law, Unions, Course, Collective Bargaining, Strike, Union Association and OIT.

Descripción:

The undue promulgation and description of collective labor rights in Colombia has led to the need for different national and international organizations to invest in the creation of, among other programs, aimed at disseminating the procedures, concepts, rights and types of defense they refer to. to the rights of the people that make up worker organizations, the current project referred to a pedagogical structure aimed at unions in Colombia with the aforementioned purpose, for which a course was required that contains 12 learning modules among which concepts, current regulations, toolbox made up of formats (complaints, guardianships, etc.), evaluations and feedback forums, several drawbacks were found such as difficulties in connectivity, since it is a virtual course, critical issues were observed, such such as union persecution, labor discrimination, among others, will more of interest to the students, just as it was possible to verify the impact that can occur on workers, since once they have tools, they have greater security and job quality, a circumstance that reaffirms the need to expand the coverage of these initiatives, since even

³ Bachelor Thesis

⁴ Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Diego Alfredo López.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

there are thousands of workers who are unaware of the perks that their quality accredits them, a circumstance that makes the law that tries to cover and protect them innocuous.

Introducción

El principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se trata de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Los derechos de sindicación, constitución de sindicatos, organizaciones de empleadores y trabajadores, es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

La función de la OIT y el Comité de Libertad Sindical en materia de libertad sindical y protección de los trabajadores, consiste en contribuir a la aplicación efectiva de los principios generales de la libertad sindical que constituye una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social, mejorando las condiciones de trabajo en el interior de los diferentes países. (Organización Internacional del Trabajo, 2006)

Si bien, el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes es un elemento integral de una sociedad libre y abierta, las organizaciones independientes de empleadores y trabajadores contribuyen a la transformación democrática de sus países, sin embargo, el Estado colombiano viola los derechos de los

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

trabajadores en cuanto a su libertad sindical en diversas formas: siendo nugatorios respecto de los derechos de asociación, contratación y huelga.

En desarrollo del interés del derecho laboral colectivo la Corporación Justicia y Libertad colabora junto a la Red de Activistas defensores de derechos laborales, en la creación de una plataforma virtual encargada de generar asesoría a aquellos trabajadores en Colombia que pertenecen a sectores vulnerables como son los que devienen bajos recursos o aquellos que no tengan acceso a una capacitación presencial como es el caso de las poblaciones rurales discriminadas por el Estado colombiano.

Es por todo lo anterior, que la Corporación Justicia y Libertad propendiendo el desarrollo social en Colombia e incentivando a las nuevas generaciones de profesionales del derecho para que asuman la iniciativa de la protección de los derechos fundamentales de la población, como es el desarrollo del derecho laboral colectivo, proscribió convenio con la Universidad Industrial de Santander, para el desarrollo de la modalidad de grado llamada práctica social, la que a su vez tiene un trasfondo de impacto en la convicción ética y profesional de quien se desempeñe en la misma, al visualizar la realidad social que atañe a nuestro país, y a su vez adquirir el compromiso de hacer respetar los derechos de los sectores poblacionales de mayor vulnerabilidad.

1. Planteamiento del problema

Si bien el convenio 087 de 1948 de la OIT, el cuál fue ratificado en Colombia a través de la ley 26 de 1976, contempla que los estados miembros se obligan a “adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”. El estado colombiano no ha suplido dicha necesidad mediante la nugaroria a la implementación de programas de orientación para trabajadores en situación de vulneración ya sea por sus bajas condiciones laborales o por la imposibilidad geográfica y económica para poder investigar o recibir asesoría acerca de sus derechos.

Es por lo anterior que surge la necesidad de elaborar el curso de derecho laboral colectivo enfocado a la libertad sindical, mediante enseñanza a distancia, para aquellos trabajadores que no poseen el tiempo ni los recursos para aprender acerca de sus derechos laborales, combatiendo así la ya creada estigmatización contra los sindicatos, incentivada por los empleadores y en complicidad de la negligencia estatal.

2. Alcance del trabajo

Observando el problema social que genera desproveer de medios de aprendizaje a los sectores vulnerables de la sociedad, se establece como alcance del presente proyecto:

- Proveer información respecto de lo que es la libertad sindical, su historia, sus dimensiones, medios de protección, conductas que la amenazan y los sistemas internacionales de protección, mediante cursos virtuales, con material didáctico, de repaso, evaluaciones y clase en vivo virtual con quien suscribe la presente propuesta, el estudiante Juan David Navas Cote.
- La información estará dirigida a los trabajadores que tengan acceso a internet en un promedio de 14 horas semanales, los cuales pertenezcan a la organización de la red de activistas defensores de los derechos laborales.

3. Objetivos

3.1.Objetivo general

Brindar orientación jurídica acerca del derecho laboral colectivo enfocado a la libertad sindical a los usuarios de la red de activistas defensores de derechos laborales a través de metodologías educativas en medios virtuales.

3.2.Objetivos específicos

Identificar el marco normativo que regula el tema de libertad sindical en Colombia incluyendo marco legal, bloque de constitucionalidad y jurisprudencia.

Diseñar contenido de formación virtual y evaluativa apoyadas en el marco legal, bloque de constitucionalidad y jurisprudencia que respecta al derecho laboral colectivo, enfocado a la libertad sindical, en un diseño digerible para usuarios de la red de activistas defensores de derechos laborales.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

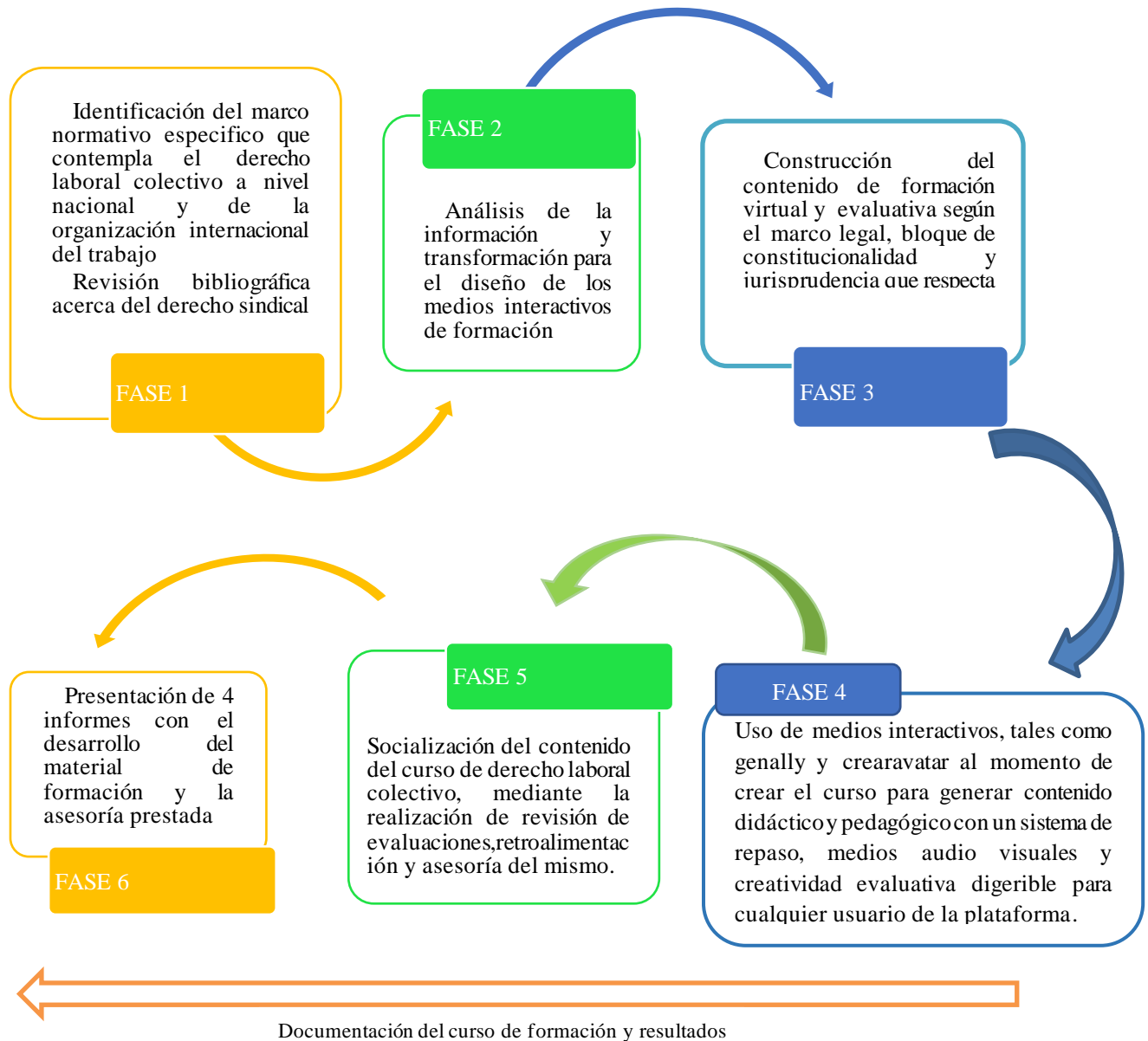
Socializar el contenido del curso de derecho laboral colectivo a los usuarios de la red de activistas defensores de derechos laborales, lo cual contempla, realizar la revisión de evaluaciones, retroalimentación y asesoría respecto de los contenidos del curso.

4. Metodología

Figura 1.

Metodología del curso

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL



ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

5. Información de la empresa

5.1.Descripción de la empresa

La corporación justicia y libertad es 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. De la mano de obreros, mujeres, jóvenes, estudiantes universitarios, líderes sociales y sindicales; implementamos procesos de desarrollo comunitario y sindical, así mismo, acompañan grupos y organizaciones de base en aras de promocionar y reivindicar sus derechos legales y constitucionales.

Para el logro de estos objetivos hacemos 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. La impulsa 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.

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.

A lo largo de los doce años (12) de trabajo, la Corporación Justicia y Libertad a desarrollado proyectos para y con diversos grupos poblacionales, como es la participación como consultores en temas asociados a políticas públicas de género y generación en 2007, Planeación

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

del desarrollo comunitario con comunidades rurales en 2008, Promoción de políticas públicas para la defensa del agua en el territorio en 2009, entre muchos otros proyectos de desarrollo social.

5.2.Misión

La Corporación Justicia y Libertad es una organización sin ánimo de lucro que desde el año 2007 promueve el desarrollo de la Región del Magdalena Medio Colombiano. Está conformada por un grupo de profesionales de las ciencias humanas que han dedicado su vida a promover desde la educación popular, el uso alternativo del derecho, el litigio estratégico, la investigación, la cultura y la acción política la construcción del modelo de Estado Social y Democrático de Derecho. La corporación desarrolla su objeto social en los Municipios de Puerto Wilches, Sabana de Torres y Barrancabermeja en Santander y en los Municipios de San Alberto y San Martín del Sur del Cesar. Su trabajo ha estado dirigido especialmente a comunidades rurales, a grupos de mujeres y a trabajadores campesinos. (Corporación Justicia y Libertad, 2017)

5.3.Visión

La Corporación Justicia Y Libertad será reconocida por el diseño de estrategias jurídicas, políticas, pedagógicas e investigativas en la región del Magdalena Medio Colombiano, que aportan en la construcción y ejecución de un modelo de desarrollo comunitario garantista del Estado Social y Democrático de Derecho y por su capacidad de convocatoria a la creación y

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

articulación de movimientos sociales y políticos que se comprometen con su implementación y vigencia.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

6. Marcos de referencia

6.1. Marco de antecedentes jurídicos

El 10 de diciembre de 1948 la Declaración de los derechos humanos en su artículo 20 dispone que toda persona tiene derecho a la libertad de reunión o de asociación pacíficas y nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación, por otra parte, el artículo 23; numeral 4, del mismo texto, establece que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses”, paralelamente en 1948 se establecía el convenio 087 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual se refería a la libertad sindical y sería ratificado por Colombia en la ley 26 de 1976, de igual forma sucedería con los convenios 98 y 154 mediante la ley 27 de 1976 y 524 de 1999 respectivamente, los cuales tratan sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y la negociación colectiva. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948)

Lo anteriormente mencionado significa que dichas normas forman parte del bloque de constitucionalidad, acompañando a la Constitución Política de Colombia la cual contempla a su vez como derecho fundamental la libertad sindical a través del derecho de asociación sindical en su artículo 39, el cual dicta:

“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública”.

(Congreso de la República de Colombia, 1991)

Esto en interpretación conjunta del mismo texto se acopla con el desarrollo de los artículos 55 y 56 de la Constitución Política, los cuales contemplan en la categoría de derechos fundamentales a la negociación y huelga respectivamente.

En desarrollo del tema de libertad sindical es necesario acudir a la jurisprudencia, tal es el caso de la sentencia T-133 de 2003, la cual contempla la acción de tutela como medida de protección de la asociación sindical, extendiendo dicha protección a todo el espectro del derecho de libertad sindical y la sentencia C-013 1993, que a su vez contempla la facultad de ser vinculante a las convenciones colectivas.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

6.2.Marco conceptual

El derecho laboral colectivo del mundo del trabajo tiene sus orígenes en el siglo XIX, producto del nacimiento de un nuevo sujeto social como lo fueron las organizaciones sindicales y su facultad de representación de la clase obrera, especialmente en la negociación colectiva como elemento básico de la creación del derecho laboral individual y la construcción de las relaciones de trabajo. (Ostau de Lafont de León & Niño Navarro, 2016) Lo anteriormente citado deja entrever al derecho laboral colectivo como un conjunto de normas que surgen de la necesidad de reglar las relaciones entre las asociaciones sindicales y los empleadores, asociaciones de empleadores y cualquier otro sujeto, incluyendo, pero no limitándose a la negociación colectiva.

Respecto del concepto de libertad sindical, este se puede extraer en principio de los convenios de la OIT, tales como el convenio 87; establece la libertad de crear asociaciones sindicales, asociarse a ellas en forma libre, voluntaria e indiscriminada y la autonomía en la redacción de los estatutos de la asociación sindical, convenio 98; establece el deber del estado en cuanto atender el cuidado de los trabajadores y sindicatos, ante conductas que puedan atentar contra la libertad sindical y el convenio 154; procura el correcto funcionamiento de la negociación colectiva. Todo lo anterior en acopló con el artículo 39 de la carta política de Colombia el cual presenta la obligación del estado colombiano a tener una postura pasiva en la decisión de los trabajadores sobre su situación sindical y la creación de los sindicatos, todo bajo un marco normativo mínimo para poder organizar en forma eficiente dichas asociaciones sindicales.

En lo referente a los requisitos mínimos en la creación de asociaciones sindicales en Colombia, la organización sindical por norma se podría conceptualizar de la siguiente forma:

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

- Es la asociación sin ánimo de lucro entre sí de empleados o empleadores no menores de 25 y 5 miembros respectivamente, el cual goza de personería jurídica a partir de su fundación y asamblea constitutiva, y a su vez se enmarcan en cuatro grupos descritos en el artículo 356 del CST, el cual tras cumplir los requisitos consagrados desde el artículo 353 hasta el 428 de dicho código, adquieren legalidad derechos y deberes en el marco normativo colombiano

7. Cronograma de actividades

Tabla 1.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
	Marzo	Abril	Mayo	Junio
SEMANAS DE CADA MES				
Identificación del marco normativo específico que contempla el derecho laboral colectivo a nivel nacional.	■	■		
Identificación del marco normativo de la organización internacional del trabajo	■	■		
Revisión bibliográfica acerca del derecho sindical laboral colectivo.	■	■	■	■
Análisis de la información y transformación para el diseño de los medios interactivos de formación.	■	■	■	■
Diseño y elaboración del contenido de formación	■	■	■	■

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

virtual y evaluativa compuesta por 12 módulos																	
Diseño e implementación del curso de formación a tutores.																	
Socialización del contenido del curso de derecho laboral compuesto por 12 módulos con una intensidad de 14 horas semanales (aprox 2 horas diarias).																	
Presentación de 4 informes.																	
Análisis y conclusiones.																	
Reunión con el director de proyecto																	
Socialización de resultados																	

Presupuesto

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Tabla 2.

Presupuesto del proyecto

	RUBRO	ESTUDIANTE		UIS	
		Especie	Efectivo	Especie	Efectivo
Recurso humano (Personal: de apoyo al proyecto)	Dirección			X	
	Papelería e insumos	Computador	X		X
		Impresora	X		X
		Papelería	X		X
		Internet	X		X
Infraestructura	Espacio físico para desarrollar el material y contenido del curso.			X	

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Acceso a bases de datos e información	Bases de datos, fuentes de información.	X
Divulgación y socialización de resultados	Divulgación de los avances.	x
Total presupuesto		\$ 0. \$0

Nota. De acuerdo con el cronograma anterior, se expondrá el desarrollo del primer objetivo específico planteado, al cual se ha dado cumplimiento con la realización de las siguientes actividades:

7.2. Recuento histórico, teórico y conceptualización de la libertad sindical en Colombia.

7.2.1. Historia del movimiento laboral colectivo en Colombia

González Arana publicó en 2013 un libro titulado *Movimiento obrero y protesta social en Colombia. 1920-1950*, este desarrolla en sus páginas 167-193 el desarrollo global de los movimientos obreros en Inglaterra y Europa en general a raíz de la industrialización, al igual que

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

su continuación aparición en el hemisferio sur de América, consecuencia de la migración a finales de siglo XIX de trabajadores europeos a este continente, junto a toda su cultura e ideas imaginarias y revolucionarias.

Introduciéndose de la anterior forma a Colombia la cultura del librecambismo y las sociedades democráticas, llegando en 1912 a iniciarse las primeras huelgas en Colombia como fue la los maquinistas y fogoneros del ferrocarril de Antioquia, en forma pacífica y ‘‘honrosísima’’, esto llevó incluso a legalizar la huelga en 1919 en Colombia, pero como está claro en un mundo que estaba controlado por las elites, los obreros eran cambiados al ejercer la huelga, al igual que se desarrollaba este derecho y se limitaba como en el caso del sector de transporte.

A raíz de la preocupación estatal por las ideas revolucionarias socialistas y comunistas, empezaron a realizarse complejos de casas para obreros cerca de las fábricas y aunque en 1931 y 1934 se reglamentó el salario mínimo y la jornada de 8 horas respectivamente, siempre el Estado intentaba organizar el tiempo libre de los obreros y manteniéndolos ‘‘controlados’’, a tal punto que algunas personas políticas que deseaban implementar los ideales socialistas eran perseguidos por el Estado, tal era el caso de, María Cano, Ignacio Torres Giraldo, Torres Giraldo, Julio Antonio Mella y el marinero boliviano José González Arce, llegando hasta expatriar a Torres Giraldo a Rusia.

Tal sería el nivel de control y represión del estado que llegó a cometer tragedias históricas como la que describe González Arana en el texto anteriormente referido sobre los hechos así:

‘‘La tarea de neutralizar la protesta obrera solía terminar en medidas de hecho.

Ejemplo de violencia estatal contra la protesta social fue el asesinato de siete

manifestantes y dieciocho heridos en la plaza de Bolívar de Bogotá, el 16 de

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

marzo de 1919, quienes gritaban “¡viva el bolchevismo!”; “¡viva la revolución!”; “¡el pueblo tiene hambre!”; en referencia a la Revolución bolchevique”. (Pág. 180) (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

Continuando con el relato de la masacre bananera en el mismo libro:

“La masacre de las bananeras de 1928, ocurrida en Magdalena, ilustra otro caso de violencia oficial contra la protesta. Como lo anotase Catherine LeGrand, la United Fruit en Colombia logró, con la complicidad del establecimiento, erigir un “Estado dentro del Estado”, en el que prácticamente las leyes eran impuestas por esta compañía norteamericana. Los campesinos que laboraban para ella vivían en condiciones inhumanas, sin servicio de salud ni derecho a un trato digno; es decir que la compañía frutera propiciaba, frente a la indolencia del Estado, una violencia social sobre sus trabajadores. Todo lo anterior en un escenario en el cual la dependencia económica y la sumisión política se asociaban a un sentimiento que pretendía justificar la dominación de los norteamericanos, dadas sus “virtudes en contraste a nuestros defectos” (Pág. 181)

(Subrayado fuera del texto original)

De acuerdo con lo citado, se aprecia que el libro describe una serie de acontecimientos sobre el sistema político represivo y amañado que dirigía a Colombia, el cual fue cambiando progresivamente hasta lo que se ha obtenido hoy en día, como fue los cambios en a favor de las sociedades obreras en los gobiernos liberales de 1930 a 1946⁵ que, si bien también engañaron en

⁵ Inició una creación masiva de normas de concesiones laborales, intentando crear una clara distinción con el gobierno conservador predecesor, ejemplo de ello surgieron las siguientes normas: Ley 72 de 1931; descanso dominical, Ley 133 de 193; indemnizar al trabajador por accidentes laborales, Ley 1 de 1932; pensión vitalicia de jubilación para los trabajadores de empresas ferroviarias, Decreto 895 de 1934; horario laboral de 8 horas, entre otras.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

gran medida a estas asociaciones, si concedieron mejores condiciones que los regímenes conservacionistas, llegando el autor a generar la siguiente conclusión:

“El país fue laxo con el gran capital que llegó a modernizar y a imponer un orden que no respetó los derechos de los obreros. Más bien se estigmatizó su lucha asociándola con los movimientos anarquistas, bolcheviques o comunistas que tuvieron influencia en el país”. (Pág. 191)

7.2.2. Construcción del marco teórico

El doctor Francisco Rafael Ostau de Lafont de León (2017) publicó un libro llamado La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia, el cual nos da un gran estudio acerca de la libertad sindical, sus dimensiones y parte de su historia y desarrollo, de lo cual lo más significativo para la realización del curso de derecho laboral colectivo es el apartado de las dimensiones del derecho laboral colectivo, al cual refiere como el derecho sindical. Nos comunica el doctor Ostau de Lafont en su libro expone:

“Este derecho colectivo, que prevalece sobre los derechos individuales, reconoce la negociación colectiva y el derecho de huelga como elementos esenciales para el ejercicio del derecho de asociación sindical, y de negociación entre un colectivo social y la empresa, cuyo objetivo es el mejoramiento de las condiciones de trabajo” (Pág. 23).

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

De la anterior afirmación podemos extraer que, el derecho colectivo al cual refiere es el derecho laboral colectivo que regula a las organizaciones sindicales (concepto que se verá ampliado gracias al principio de progresividad que rige el derecho laboral), lo cual nos hace denotar la extracción de una dimensión de este derecho el cual es la asociación sindical, siendo ésta la primer dimensión que compone el derecho laboral colectivo, y a su vez, el desarrollo de esta dimensión nos explica el doctor Ostua de Lafount, no es posible sin unos elementos esenciales llamados negociación y huelga.

7.2.2.1. Asociación sindical como dimensión del derecho laboral colectivo. En desarrollo de cada dimensión del libro entabla acerca de la asociación sindical en Colombia que, “Como exigencia democrática, la Constitución Política de Colombia consagra la libertad de las organizaciones sindicales. Solo así se logra compensar y eliminar la desigualdad social, mediante el ejercicio del derecho de asociación sindical” (Pág. 29). Igualmente, describe el libro a la necesidad de la asociación sindical no únicamente como un área por normatizar, sino que, un derecho que debe tender hacia la justicia social, es decir, reivindicar los derechos de los trabajadores que han sido vulnerados en la historia laboral, por modelos económico-políticos como es el liberalismo con la teoría de la mano invisible, el neoliberalismo reciclado de políticas de mercado retrogradadas que en nada contribuyen al principio de progresividad del derecho laboral en el mundo, dado que son preceptos que debieron ser superados con la revolución industrial, por lo mismo, el autor resalta la importancia de los convenios internacionales y su vinculación en el bloque de constitucionalidad, al igual que las intervenciones y progresiones jurisprudenciales que ejerce la Corte Constitucional en Colombia.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

7.2.2.2. Negociación como dimensión del derecho sindical o laboral colectivo. La negociación como dimensión del derecho laboral colectivo es acogido en gran medida por el doctor Francisco Rafael Ostau de Lafont de León, en su libro libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia, una de las afirmaciones más destacables se da en la página 163 donde menciona que,

“El Convenio número 154 tiene como eje el fomento de la negociación colectiva, que comprende todas aquellas negociaciones entre empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores. (Glassner y Keune, 2010)” (Pág. 163)

Queriendo dar a explicar la relevancia de la negociación desde una forma conceptual, sobresaltando a esta como una actividad que debe desarrollarse en principio solo por las partes interesadas directamente, es decir, sin un intervencionismo estatal.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

7.2.2.3. Huelga como dimensión del derecho sindical o laboral colectivo. Del mismo modo que en las dos anteriores dimensiones el doctor Francisco Rafael Ostau de Lafont de León, en su libro libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia, desarrolla la huelga al nivel de un servicio público y esencial para el desarrollo de la actividad sindical, tal como se puede vislumbrar un dato histórico acerca de la huelga, mencionando que:

“En el país se forjó una nueva generación, abanderada por el Partido Liberal. Uno de sus exponentes fue Alfonso López Pumarejo, quien, durante el ejercicio de la Presidencia, instituyó la obligación de obtener personería jurídica para las asociaciones, compañías y fundaciones, así como la consagración de la huelga como un derecho y la obligación del Estado de garantizarla, salvo en los servicios”. (Pág. 128)

Categoría esta de la huelga que se puede encontrar en como derecho fundamental en la Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 56.

7.3. Marco conceptual frente a la libertad sindical y sus dimensiones

Al igual que la OMS es la autoridad máxima en temas de salud, la OIT⁶ es la principal autoridad frente a temas del trabajo en el mundo, es por ello que, acudimos a esta entidad para poder conceptualizar los términos de libertad sindical, asociación sindical, negociación colectiva y huelga, dándonos los siguientes conceptos al respecto:

⁶ La creación de la OIT en 1919 derivada del Tratado de Versalles, tiene relación directa con la implementación del aspecto colectivo del tema laboral en Colombia, si bien no fueron ratificados sus convenios por Colombia sino hasta más de una década después de su creación, la razón fue la situación política del Estado colombiano desde 1919 hasta 1930.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Libertad sindical: El derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes es elemento integral de una sociedad libre y abierta. La existencia de organizaciones independientes de empleadores y trabajadores contribuye a la existencia de interlocutores bien definidos para la negociación colectiva y el diálogo social. En muchos casos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores han desempeñado un papel importante en la transformación democrática de sus países. (Organización Internacional del Trabajo, 2018)

Asociación sindical: En uso de lo consagrado en el convenio 087 de la OIT podemos definir este derecho como, “Es el derecho que tienen los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, los cuales pueden ser redactados junto a los reglamentos administrativos por los mismos miembros de la asociación, al igual que pueden elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”.

Negociación colectiva: “La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, y la igualdad de trato”. (Ministerio del Trabajo, 2021)

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Huelga: El capítulo 5 Disposiciones sustantivas de la legislación laboral: *El derecho de huelga*, de la guía sobre legislación del trabajo de la OIT nos indica que: “La huelga es un medio fundamental por el cual los trabajadores y sus organizaciones pueden promover y defender sus intereses sociales y económicos. Es también la manifestación más visible y polémica de las acciones colectivas en caso de conflicto laboral, y se le considera a menudo como el último recurso de las organizaciones de trabajadores en la búsqueda de satisfacción de sus reivindicaciones”.

7.3.1. Recopilación normativa respecto de las normas nacionales que regulan el derecho laboral colectivo

7.3.1.1. Constitución Política de Colombia. Para poder iniciar el estudio del derecho laboral colectivo es necesario dimensionar su alcance, es decir, su ámbito de aplicación, a quien regula y en qué aspectos lo hará, esto va ligado a ciertos artículos de la constitución política de Colombia, la cual como bien es sabido es norma de normas, aquella que da la fundamentación al desarrollo legislativo en el estado Colombiano, es por ello que tras realizar el estudio de la misma llegué a la conclusión de que, los artículos directamente vinculados con el tema del derecho laboral colectivo son:

a. Artículo 39. El cual establece el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos o asociaciones, continuado de una variedad de derechos y deberes aplicables al caso.

b. Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

c. Artículo 55. Con la finalidad de crear lazos de mutuo respeto y colaboración entre trabajadores y empleadores el legislador constitucional consagró la fomentación de la negociación pacífica garantizando la etapa de concertación mediante la obligatoriedad de surtir esta etapa en cualquier conflicto colectivo laboral.

d. Artículo 56. En miras de no dejar desprovisto al trabajador de algún medio para la reclamación de sus derechos cuando haya cabida a estos, la constitución consagró en este artículo la posibilidad de ejercer la huelga laboral, sin dejar esto a un lado la búsqueda de concertación entre las partes, dictando al legislador la obligación de crear políticas para la negociación pacífica de los asuntos colectivos del trabajo.

e. Artículo 57. La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

De lo anterior, se puede observar al derecho laboral colectivo como un todo dividido en tres dimensiones, cada una desarrollada por un artículo de la constitución política, siendo estos el artículo 39 de la C.P. que consagra la asociación sindical, el artículo 55 de la C.P. que consagra la negociación colectiva y el artículo 56 que consagra la Huelga.

De igual forma se puede observar directrices de a quien es aplicable la norma, en que es aplicable y el cómo, dejando en manos del legislador la complementación de estas directrices constitucionales.

7.3.1.4. Código Sustantivo del Trabajo. El legislador en desarrollo de lo consagrado en la Constitución Política de Colombia desarrollo en el Código Sustantivo del Trabajo procedimientos, limitantes, excepciones, ámbitos de aplicación, derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador, he incluso mediante la recopilación de estas normas pude lograr una especie de definición a la asociación sindical, siendo esta, la asociación sin ánimo de lucro entre sí de empleados o empleadores no menores de 25 y 5 miembros respectivamente, el cual goza de personería jurídica a partir de su fundación y asamblea constitutiva, y a su vez, se enmarcan cuatros grupos descritos en el artículo 356 del CST, el cual tras cumplir los requisitos consagrados desde el artículo 353 hasta el 428 de dicho código, adquieren legalidad derechos y deberes en el marco normativo colombiano.

De igual forma en el código sustantivo del trabajo se desarrolla la protección y regulación del derecho laboral colectivo en diferentes artículos, estos son:

Artículo 57. se refiere a licencias o permisos, entre el cual está el permiso para actividades del desarrollo del sindicato.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Artículo 87. Se prohíbe cualquier discriminación, entre ellas la que data de la militancia sindical con fines de protección a la persona del trabajador.

7.3.2. División del código sustantivo del trabajo respecto de la sección sobre derecho colectivo del trabajo

Artículos 353-428. Sindicatos (disposiciones generales, organización, personería jurídica, facultades sindicales, funciones sindicales, prohibiciones, sanciones, régimen interno, disolución sindical, liquidación sindical, fuero sindical, trabajadores oficiales, federaciones, confederaciones y disposiciones finales).

Artículos 428-466. Conflictos colectivos del trabajo (disposiciones generales, arreglo directo, mediación, declaratoria-desarrollo de la huelga, suspensión colectiva ilegal del trabajo, arbitramento, procedimiento arbitral, disposiciones comunes y cierre de empresas).

Artículos 467-484. Convenciones pactos colectivos y contratos sindicales (convenciones colectivas, pactos colectivos y contratos sindicales).

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

7.3.3. Identificación de la variedad legislativa diferente a la contemplada en el código sustantivo del trabajo a nivel nacional

7.3.3.1. Jurisprudencia. Sentencia C-385/00, regula la corte constitucional la prohibición la intermisión del Estado en la constitución y organización sindical, con el fin de no entorpecer el derecho de libertad sindical y el derecho laboral colectivo.

Sentencia C-401/05, menciona la corte que, “por disposición expresa del inciso cuarto del artículo 53 de la Constitución (...) de manera general, todos estos convenios adquieren el carácter de normas jurídicas obligatorias en el derecho interno por el solo hecho de su ratificación”. Siendo esto indudablemente relevante al derecho laboral colectivo con respecto a la vigencia de los convenios referentes a dicho tema. (Subrayado fuera del texto original)

Sentencia C-240/05, la Corte Constitucional define el papel de las organizaciones sindicales en los procedimientos judiciales, menciona que, “Los sindicatos, en los procesos sobre fuero sindical no son terceros. Tienen en desarrollo de la Constitución Política la calidad de parte en el proceso”.

Sentencia C-465/08, la Corte Constitucional da un nivel jerárquico al convenio 87 de la OIT dictando que, “el Convenio 87 de la OIT forma parte del bloque de constitucionalidad, lo cual significa que sus normas constituyen un parámetro para el juicio de constitucionalidad de las normas legales”.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Sentencia C 1369 de 2000, al momento de hablar sobre derechos laborales lo importante no solo consiste en conocerlos sino en saber cómo exigirlos, la jurisprudencia desarrolla la figura de Huelga imputable al trabajador, la cual esta consignada en la citada pronunciación de la C.S.J.

Sentencia T 367 de 2017, el derecho laboral colectivo se desarrolla mayormente en la actividad sindical, es por ello que es imprescindible hablar sobre la protección del trabajador frente a la persecución y discriminación sindical, es por ello que esta tutela es indispensable en la protección de la libertad sindical al establecer la siguiente subregla de interpretación; “cuando el despido ocurra frente a trabajadores recién sindicalizados, se activa la presunción constitucional a favor del derecho a la asociación sindical, según la cual, la terminación del contrato obedeció a su afiliación, permanencia y participación en dicha organización”.

Sentencia T 322 de 1998, la actividad sindical requiere de ciertos instrumentos de atención y cuidado, algunos ejemplos son la cuota sindical y los permisos sindicales, son preciso estos últimos los protegidos por esta sentencia mediante la siguiente afirmación. *“No es atendible el argumento según el cual, la ausencia de normatividad legal o convencional que regule la concesión de estos permisos, permite no acceder a su reconocimiento, pues cuando su no concesión afecte o impida el normal funcionamiento de la organización sindical, la negativa puede constituirse en una clara limitación o vulneración al ejercicio del derecho de asociación sindical”*.

Sentencia C-466/08, el convenio 154 de la OIT ratificado por Colombia genera la modificación de la norma interna, declarando así la Corte Constitucional: *“Declarar la INEXEQUIBILIDAD de la expresión “en cuyo caso” contenida en el numeral 4 del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo y la EXEQUIBILIDAD del resto del numeral, en el entendido de que la obligación que tienen los trabajadores de reanudar el trabajo dentro del término allí*

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

previsto, se contará a partir de la fecha en que el tribunal de arbitramento profiera el laudo respectivo”.

Sentencia C-797/00, amplía el significado del contenido del artículo 355 del código sustantivo del trabajo, con lo cual la explotación de bienes o negocios con fines de lucro no puede ser el único objeto de las organizaciones sindicales, lo cual significa que no están prohibidas dichas actividades, sino que la principal labor de estas organizaciones siempre deberá ser según palabras de la Corte Constitucional: “la razón de su existencia, como representantes y defensores de los intereses comunes de sus afiliados”.

Sentencia T-434/11, la Corte Constitucional decide dar procedencia a la tutela frente a casos relacionados con derechos de sindicatos y trabajadores sindicalizados.

Sentencia C-063/08, declara la Corte Constitucional que, cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, no corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa, para de esta forma no vulnerar el proceso democrático de los sindicatos minoritarios en este caso, declarando así inexecutable el numeral 2°. Del artículo 26 del Decreto Legislativo 2351 de 1965.

Sentencia C-1050/01, dicta y reitera la bilateralidad empleadores – trabajadores de los convenios colectivos, dictando la Corte Constitucional que: “La convención colectiva ya no es, por lo tanto, concebida como una tregua transitoria acordada con una perspectiva de corto plazo dentro de la cual cada parte busca derivar el mayor provecho, sino como un pacto de paz con una visión global y de largo plazo dentro del cual ambas partes encuentran propósitos comunes de mutuo beneficio”.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Sentencia T-457/11, la Corte Constitucional menciona las hipótesis mínimas para declarar la vulneración del mínimo vital en el ámbito laboral, dicta que, *“Se han identificado una serie de “hipótesis mínimas” que permiten establecer la vulneración de esta garantía y que se constituyen en herramientas claves con las que cuenta el juez de tutela para constatar la afectación del mínimo vital. Estas son: (i) existencia de un incumplimiento salarial; (ii) el incumplimiento afecte el mínimo vital del trabajador; (iii) se presume la afectación al mínimo vital, si el incumplimiento es prolongado o indefinido; (iv) se entiende por incumplimiento prolongado e indefinido, aquel que se extiende por más de dos meses, con excepción de aquella persona que haya recibido durante este periodo por lo menos un salario mínimo como remuneración laboral; y, (v) los argumentos fundamentados en problemas de índole económico, presupuestal o financiero no justifican el incumplimiento salarial”*.

Sentencia C-201/02, la Corte Constitucional menciona los límites para el legislador en la regulación a las organizaciones sindicales: *“la Corte hace énfasis en que el marco regulatorio expedido por el legislador debe respetar la autonomía de que gozan los sindicatos para establecer sus reglamentos, los requisitos de admisión de afiliados y su forma de gestión administrativa y financiera, en desarrollo del principio de no injerencia del Estado en el funcionamiento de tales organizaciones”*.

Sentencia C-330/12, la Corte Constitucional realiza un estudio de la obligatoriedad del mecanismo de solución de conflictos arbitramento, mencionando en el caso del derecho laboral colectivo que, *“El numeral 4 del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1210 de 2008, prevé otro evento en el cual procede el arbitramento obligatorio y ambas partes deben solicitar al Ministerio de la Protección Social la convocatoria de un tribunal: (iv) cuando una vez terminada la etapa de arreglo directo no se haya logrado un*

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

acuerdo entre el empleador y los trabajadores, luego de ejercidos los buenos oficios por parte de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales”.

Sentencia C-691/08, la Corte Constitucional en primera medida, declara la necesidad de catalogar la huelga a nivel de un servicio público, y dicta también que, *“La Corte considera que resulta vulneradora del derecho de autonomía sindical la prohibición que ha sido impuesta a los individuos condenados a prisión, que aún no han sido rehabilitados en el ejercicio de derechos y funciones públicas, para representar a los trabajadores o a los patronos”.*

Sentencia C-858/08, al ser institucionalizada la huelga, la Corte Constitucional determina las consecuencias de esto, como: *De la institucionalización de la huelga en la Carta Política, se deducen las siguientes consecuencias: i) la huelga es un derecho regulado y nunca un hecho librado a la arbitrariedad de quienes lo ejercen; ii) es un derecho de índole laboral, pues ha sido concebido para la solución de las controversias que surjan entre los trabajadores y empleadores, con el fin de definir las condiciones económicas que regirán las relaciones de trabajo; iii) el derecho a la huelga no es fundamental y para su ejercicio requiere reglamentación legal; iv) sólo puede ejercerse legítimamente cuando se respetan los cauces señalados por el legislador; v) el derecho a la huelga puede ser restringido por el legislador para proteger el interés general, los derechos de los demás y cuando de su ejercicio se derive alteración del orden público; vi) su reconocimiento no entraña necesariamente el de todas las formas y modalidades, sino de las que busquen reivindicar mejoras en las condiciones económicas de una empresa específica o lograr avances de las condiciones laborales de un determinado sector y, en general, la defensa de los intereses de los trabajadores; vii) es un derecho colectivo, siendo sus titulares un número plural de trabajadores, estén o no sindicalizados; viii) no es un derecho universal, ya que de su ejercicio están excluidos los trabajadores que laboran en empresas de servicios públicos definidos como*

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

esenciales por el legislador; ix) es un derecho relativo, pues está limitado en función de las finalidades que le son connaturales y las que determine el bien común; x) es un medio pacífico para la solución de conflictos colectivos laborales, no obstante su caracterización como mecanismo legítimo de presión y coacción de los trabajadores; xi) sólo puede ser ejercido por los trabajadores en el marco del conflicto colectivo de trabajo, suponiendo un grave desequilibrio en las relaciones con los empleadores y la necesidad de una solución equitativa; xii) la huelga reconocida como derecho en la Constitución es la que tiene por fin la defensa de intereses económico-profesionales de los trabajadores y, por lo tanto, las huelgas por intereses no económicos está fuera de la previsión del artículo 56 superior”.

Sentencia C-1369/00, se desarrollan conceptos como suspensión del contrato de huelga en vez de terminación en las huelgas, y la huelga imputable al empleador, mencionando sobre esta última a Corte Constitucional que, *“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, contractuales o convencionales, que son jurídicamente exigibles. La suspensión de los contratos de trabajo resulta inaplicable, 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”.*

Sentencia SU.342/95, la Corte Constitucional dicta la procedencia casuística de la defensa judicial en el caso del ámbito laboral, dividiendo los que se enmarcan en el área de la tutela y aparte los del ámbito meramente laboral legal, estableciendo de esta forma el estudio que se dicta a continuación:

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

“ CONFLICTO LABORAL COLECTIVO

a) Cuando el patrono hace uso abusivo del llamado *ius variandi*, de modo que modifica sustancialmente las condiciones de trabajo hasta el punto que se afectan los intereses y derechos del trabajador, en lo que concierne al goce de sus derechos fundamentales, y particularmente su derecho al trabajo en condiciones dignas; b) Cuando el patrono al imponer sanciones, en uso del poder disciplinario de que es titular desconoce el derecho de defensa u otro derecho fundamental; c) Cuando se presenta el incumplimiento de las obligaciones que de modo general incumben al patrono o de alguna de las obligaciones especiales a que aluden los artículos 56 y 57 del C.S.T. y se violan o amenazan algunos de los derechos fundamentales del trabajador; d) Cuando el patrono -caso muy frecuente- consigna por escrito o suministra, por cualquier otro medio a otros empleadores informaciones negativas sobre el comportamiento laboral del trabajador, y viola por consiguiente los derechos fundamentales a la intimidad y al buen nombre.

CONFLICTO LABORAL COLECTIVO-Casos en que procede tutela/DERECHO A CONSTITUIR UN SINDICATO/DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA

a) Cuando el patrono desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, o afiliarse a estos, o promueve su desafiliación, o entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato, adopta medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato. Igualmente, cuando el patrono, obstaculiza o desconoce, el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que ésta es permitida; b) Cuando el patrono obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Aun cuando, tal derecho (art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, puede ser protegido a través de la tutela, porque su

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo; c) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones y omisiones que impiden la organización o el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, sean obligatorios o voluntarios, encargados de dirimir los conflictos colectivos de trabajo, que no se hubieren podido resolver mediante arreglo directo o conciliación, o el ejercicio del derecho de huelga, o cuando incumplan las funciones que le corresponden, según el art. 448 del C.S.T., durante el desarrollo de la huelga.

MEDIO DE DEFENSA LABORAL-Eficacia

Las acciones que pueden intentar ante la justicia ordinaria laboral los trabajadores que resultan perjudicados en sus derechos laborales por las disposiciones discriminatorias contenidas en el pacto colectivo, no constituyen medios alternativos de defensa judicial idóneos y eficaces para obtener el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical. Tampoco el sindicato dispone de los referidos medios para obtener el amparo reclamado. Además, la sola circunstancia de las decisiones contradictorias de los jueces laborales que juzgaron el mismo asunto, que en unos casos condenaron a la empresa aplicando el principio a trabajo igual salario igual y en otros la absolvió, es indicativo a juicio de la Corte de la falta de idoneidad y de eficacia de las acciones laborales ordinarias como mecanismo alternativo de defensa judicial en el presente caso.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, Magistrado Ponente: CAMILO TARQUINO GALLEGO, Radicado 34142: la Corte Suprema de Justicia reitera los límites del fuero sindical, dictando que, *“en tratándose de contratos a término fijo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical, no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado, pues si lo que prohíbe el legislador es el despido, tal supuesto fáctico no se transgrede, cuando la terminación del contrato se produce por uno de los modos establecidos legalmente, como sucede con el fenecimiento de la relación laboral por cumplirse el plazo que, por consenso, acordaron las partes”*.

Sentencia T-322/98, establece la Corte Constitucional que sin importar que los permisos sindicales no se encuentren consagrados en convención colectiva alguna, estos deben ser otorgados por parte del empleador para el adecuado ejercicio de los derechos de los sindicatos y del propio ejercicio del funcionamiento de esta clase de organizaciones.

Sentencia T-324/98, la Corte Constitucional dicta la prohibición de la retención de las cuotas sindicales, al igual que la no recolección de las misma, al igual que establece la vía de tutela como el medio idóneo para la reclamación en tal caso, dictando así que:

“ SINDICATO-Entrega oportuna de cuotas por empleador/DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Entrega oportuna de cuotas por empleador

La no entrega por el empleador de las cuotas correspondientes al sindicato pone en grave peligro su subsistencia porque la organización sindical necesariamente requiere de medios económicos para poder funcionar y cumplir con los fines para los cuales fue constituida. Por la vía abusiva de retener las cuotas sindicales el empleador puede atentar contra la existencia del sindicato y consecuentemente desconocer el derecho de asociación sindical. En estas

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

circunstancias, de la misma forma en que el salario puede configurar el mínimo vital para un trabajador, las cuotas sindicales constituyen una especie de “mínimo vital” necesario para la subsistencia del sindicato. La retención indebida o la simple mora en el pago de los aportes por la entidad empleadora, lesionan la estabilidad del sindicato y generan grave riesgo para su subsistencia. En estas condiciones, tales conductas del empleador vulneran el derecho fundamental de asociación.

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL NO IDONEO E INEFICAZ-Entrega oportuna de cuotas sindicales por empleador

“El medio ordinario de defensa judicial al cual podría acudir la organización sindical -el proceso ejecutivo- no se revela como idóneo para la eficaz protección del derecho constitucional fundamental vulnerado, porque en tratándose de una entidad de derecho público, como lo es el municipio, la ejecución sólo es posible después de 18 meses, según lo ha entendido la jurisprudencia de esta Corporación, y dado que la oportuna percepción de las cuotas sindicales garantizan la supervivencia del sindicato, sólo la tutela se erige como el mecanismo expedito y eficaz para asegurar el pago inmediato de las referidas cuotas y garantizar adecuadamente la vigencia y efectividad del derecho de asociación sindical”.

7.3.4. Otras disposiciones que regulan el derecho de libertad sindical

Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

. Esta ley dicta en su artículo 9. “2. *La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral*”. Otorgando así un recurso de protección a los trabajadores víctimas de discriminación, acoso, persecución y cualquier otro medio de vulneración por su posición de subordinación o su situación sindical.

Ley 50 de 1990, de igual forma es indispensable identificar las normas que evitan las maniobras atentatorias contra el derecho de libertad sindical, como es el uso de convenciones colectivas para desmotivas la afiliación sindical, por tal razón la mencionada ley dicta que, **“ARTÍCULO 70. Adicionase al Capítulo II del Título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo: Prohibición. Cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes”**. (Congreso de la República , 1950)

Decreto 2264 de 2013, obligaciones del empleador frente a la cuota sindical y campo de aplicación de esta ley.

Artículo 200 del código penal, violación de los derechos de reunión y asociación

7.3.5. Reglas internacionales asociadas al derecho laboral colectivo

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Convenio 87 de la OIT, fue radicado por Colombia el 04 de marzo 1969, motivo por el cual actualmente está incorporado al bloque de constitucionalidad colombiano, siendo de esta forma vinculante erga omnes en Colombia, en cuanto a su contenido está estructurado en 4 partes: 1. Libertad sindical; 2. Protección del derecho de sindicación; 3. Disposiciones diversas; y 4. Disposiciones finales.

Convenio 98 de la OIT, fue radicado por Colombia el 16 de noviembre 1976, motivo por el cual actualmente está incorporado al bloque de constitucionalidad colombiano, siendo de esta forma vinculante erga omnes en Colombia, en su contenido regula la protección frente a las injerencias que puedan ejercer el Estado o los empleadores contra trabajadores sindicalizados, al igual que determina que puede determinarse como injerencia y cual es obligación de los Estados ante estas situaciones.

Convenio 111 de la OIT, trata acerca de la discriminación, lo cual incluyen la persecución sindical, el convenio dice que: “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser específica - da por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”. (Subrayado fuera del texto original)

Convenio 154 de la OIT, desarrolla el área de la negociación colectiva, buscando garantizar los derechos de los trabajadores, tal como consigna en su articulado:

“ Artículo 5

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

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

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

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

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

(c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

(d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

(e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva”.

Recomendación 143 de la OIT, nos esclarece algunas limitaciones del derecho sindical, como es el caso de las reuniones, llegando a advertir que, “Si bien el derecho de los trabajadores de organizar reuniones es un derecho esencial de la libertad sindical, las organizaciones quedan obligadas a respetar las disposiciones generales sobre reuniones públicas, principio enunciado también en el artículo 8 del Convenio núm. 87, según el cual los trabajadores y sus organizaciones, al igual que las demás personas o colectividades organizadas, están obligados a respetar la legalidad”. (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

7.4. Determinación del contenido estructural y evaluativo a utilizar en el curso de derecho laboral colectivo

En primera medida, en compañía del tutor se decidió dividir el curso en 12 módulos temáticos, los cuales constarán cada uno de diferentes pautas y desarrollo, la descripción de estos se dará a continuación:

7.4.1 *Contenido común para todos los módulos (excepto el 12)*

Todos los módulos del 1 al 11, son de carácter pedagógico, razón por la cual tienen una estructura de base, la cual podrá tener particularidades según se requiera, la estructura en común para todos desarrolla los siguientes contenidos:

Guía del módulo. Contiene las recomendaciones, contenidos, objetivos, criterios de evaluación, material de consulta y bibliografía.

Contenido académico del módulo. Se realiza la presentación del modelo interactivo creado mediante la herramienta llamada Genally.

Material complementario. Herramientas académicas opcionales para los módulos.

Foro módulo. Es un espacio abierto a la participación de los estudiantes, donde también se pretende el control de estudio de los participantes del curso y la forma de asimilación del contenido, con una pertinente intervención del tutor de ser requerido.

Actividad módulo. Se plantean preguntas ya sean a partir de casos creados o acerca de los conceptos enseñados en cada módulo en particular.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

7.4.2. Contenidos especiales para cada módulo en concreto

Dependiendo del tema del módulo se realizó contenidos particulares para algunos de estos, según se requiera.

7.4.2.1. Módulo 1: Presentación del curso

Video de presentación del curso. Se trata del docente del curso dando la bienvenida a los estudiantes del curso y entregándoles una pequeña introducción del mismo.

Video de introducción temática del módulo. Se trata de un video de la OIT, el cual habla acerca del derecho de libertad sindical, dando una breve sinopsis a los estudiantes acerca de este derecho. Extraído de: <https://youtu.be/kQbfvDfFs-I>.

7.4.2.2. Módulos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11

Caja de herramientas. Contiene formatos útiles y practicas al momento de aplicar los conocimientos adquiridos en el transcurso del módulo, con el objetivo de que los estudiantes puedan no solo aprender sobre sus derechos en el ámbito laboral, sino que, también tengan herramientas para su adecuada defensa.

7.4.2.3. Módulo 12

Evaluación final. Caso práctico que recopila el contenido de todo el curso de derecho laboral colectivo.

Encuesta de percepción del estudiante respecto del curso. Se realizará una retroalimentación de satisfacción de los estudiantes del curso, con el fin de establecer el éxito del mismo.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

7.4.3. Creación del diseño del curso de derecho laboral colectivo

En el diseño del curso se realizó la distribución y división temática que se desplegaría en la plataforma virtual donde se practicará el curso de derecho laboral colectivo, el cual fue finalmente decidido de la siguiente forma.

7.4.3.1. Módulo 1: Presentación e introducción al curso. El contenido del módulo está dirigido a brindar conocimiento sobre el desarrollo del curso de Derecho Laboral Colectivo. A través del material de estudio el participante tendrá un primer acercamiento respecto de la figura del sindicato y conocerá los objetivos del curso, los cuales se enfocarán en aquellos temas relacionados con la libertad sindical, acercando de esta forma al estudiante a la noción de sindicato y su función social dentro del mundo del trabajo, desde el concepto de la libertad sindical como derecho humano.

De igual forma se designaron criterios de evaluación para el módulo, abarcando estos el análisis del material de estudio y las experiencias propias de los estudiantes, la participación argumentativa en foros, y la presentación puntual de cada actividad designada en el módulo, criterios que serán tenidos en cuenta en todos los módulos por venir.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

7.4.3.2. Módulo 2: Historia, constitucionalización e internacionalización del trabajo. Con base en el estado del arte construido frente al tema de derecho laboral colectivo se construye el módulo acerca de la historia de dicho asunto, además de introducir conceptos como el de la Organización Internacional del Trabajo OIT, y el Comité de Libertad Sindical, para referenciar la internacionalidad del derecho laboral colectivo como asunto vinculante para los Estados asociados a la mencionada organización.

Contemplando como se deja ver en el estado del arte el punto de vista humano, el hecho de una lucha dura, injusta e inacabable, que aún en nuestros días sigue siendo llevada en el mundo entero, puesto que, si bien un primer paso es la regulación de unos mínimos derechos garantes del bienestar de los trabajadores, la realidad está alejada de la materialización de los actuales contenidos reglamentarios que se pronuncian sobre este tema en cuestión. De igual forma, también se tomaron como material de estudio noticias relevantes a nivel nacional e internacional para lograr aterrizar el tema a situaciones fácticas.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

7.4.3.3. Módulo 3: Dimensiones de la Libertad Sindical: Asociación. Nos encontramos frente a un módulo centrado en la primer dimensión del derecho laboral colectivo, la asociación, no solo se refiere a ella desde un punto de vista conceptual, es un contenido más aplicable pues nos indica los requisitos para la constitución de un sindicato en Colombia, además de los pronunciamientos constitucionales al respecto, dado que como es bien entendido por los profesionales en derecho, y en mayor medida por aquellos enfocados en el derecho laboral, Colombia posee un desarrollo sistemático para el correcto análisis de la norma que rige cualquier tema, por lo cual los pronunciamientos de las altas cortes generan precedentes vinculantes a nivel normativo.

7.4.3.4. Módulo 4: Negociación colectiva en Colombia. Este módulo contempla el concepto de negociación sindical, siendo este la segunda dimensión del derecho laboral colectivo, desarrollando una extensión aún mayor que la asociación dados todos los factores que intervienen tanto en los elementos básicos de dicha dimensión, como en los posibles desenlaces y acciones a realizar en el proceso de negociación, la descripción de las etapas que la rigen, los derechos de quienes intervienen y los posibles recursos que tienen los trabajadores para salvaguardar sus derechos.

En este módulo se estudia solamente la negociación colectiva debido a su gran importancia y variantes, deben ser enseñados algunos posibles escenarios como son la negación del empleador o de los trabajadores a negociar, la vigencia de los acuerdos producto de la negociación, los requisitos para llegar a esta instancia, los recursos para poder equilibrar la balanza en la negociación, la descripción de la convención colectiva, entre otros.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

7.4.3.5. Módulo 5: Huelga. Este módulo desarrolla la tercer y última dimensión del derecho laboral colectivo denominada huelga, incluyendo la definición de este concepto junto a sus clases en Colombia y el procedimiento y requisitos que requiere su ejercicio, puesto que como cualquier recurso jurídico éste es aplicado bajo circunstancias determinadas por la ley y mediante formalidades o protocolos requeridos por la misma.

El objetivo de este módulo frente a los estudiantes es la comprensión de la huelga, sus requerimientos y etapas, lo anterior con la finalidad de evitar errores procedimentales como los ocurridos en anteriores huelgas realizadas por sindicatos que generaron problemas para los sindicalistas en vez de soluciones, caso Avianca, donde los incumplimientos de ciertas formalidades dieron pie a la declaración de ilegalidad sobre la huelga realizada por ACDAC en 2017.

7.4.3.6. Módulo 6: Conductas atentatorias contra la Libertad Sindical: la discriminación en razón al ejercicio de la Libertad Sindical. La palabra clave en este módulo es discriminación, el acto de generar conductas diferenciadoras a una persona o grupo de personas en particular debido a una circunstancia ajena a las que la ley permite que se le trate como tal, es decir, si la norma no contempla determinada consecuencia a establecidas conductas, estos actos tendrán su razón de ser no en la ley sino en características innatas o decisiones libres de la o las personas discriminadas.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

En particular para el caso de la libertad sindical, esto fue explicado desde el concepto mismo de discriminación sindical, como enunciar la norma que rige dicho tema junto a las conductas que pueden ser llamadas actos de discriminación sindical.

No siendo suficiente saber cuándo se está frente a una conducta de discriminación sindical, también se advierten las posibles acciones legales que se llevan a cabo cuando nos encontramos frente a dicha situación desafortunada.

7.4.3.7. Módulo 7: Conductas atentatorias contra la Libertad Sindical a través del pacto colectivo. Dadas las estrategias disuasorias que emplean los patronos para evadir sus responsabilidades legales que ostentan para con sus empleados, más específicamente en el ámbito sindical podemos observar cómo ha sido normalizado el uso de convenciones colectivas para incentivar la desvinculación laboral de los trabajadores en determinadas empresas, es por ello que la ley y jurisprudencia atendiendo este acto vulnerador de los derechos sindicales a instaurando la ilegalidad de ciertos actos como puede ser el hecho de ofrecer mejores prebendas a ciertos empleados mediante pactos colectivos, dando a entender que aquellos empleados no sindicalizados tendrán mejores condiciones laborales que aquellos inscritos a sindicatos.

Por lo anteriormente mencionado se relaciona en el presente módulo la norma vigente que rige el tema, además de las conductas que pueden ser entendidas como atentatorias mediante pactos colectivos contra la libertad sindical, las convenciones colectivas, la negativa a negociar por parte del empleador, y en general aquellos que atenten contra los sindicatos en Colombia.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

7.4.3.8. Módulo 8. Conductas atentatorias contra la Libertad Sindical por violación del fuero sindical. Es indispensable dar a conocer los medios de protección legal que tienen los sindicalistas en Colombia, siendo uno de ellos y quizás el más conocido el fuero sindical, siendo este una condición que recae sobre ciertas personas que ostentan calidades especiales, y del cual se desprenden acciones legales en los casos que la ley así lo establezca, como puede ser el hecho de despedir a un representante de un sindicato por el hecho de ejercer las acciones que de ley se desprenden de ostentar dicho cargo, fuero sin el cual los sindicatos en Colombia no podrían funcionar, tanto por el amedramento de un posible despido, sino que, si no existe quien pueda ejercer las acciones de mantenimiento de un sindicato, este será improductivo en su razón de ser.

Este módulo presenta el concepto y los elementos básicos legales que caracterizan y definen el fuero sindical, así como explica el marco legal que los rige, y las posibles conductas que son atentatorias contra esta condición.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

7.4.3.9. Módulo 9: Conductas atentatorias a la libertad sindical en razón al no pago de la cuota sindical, negativa a la información y negar el derecho de reunión. Aunque en el módulo décimo se va a profundizar en lo que respecta a la cuota sindical, en el presente módulo se menciona este tema en lo que respecta a su no pago, el anterior hecho es una obligación del empleador de hacer, de igual forma existen obligaciones de no hacer o de permitir, esto es la posibilidad que tienen los sindicatos de ejercer su derecho a la reunión sin que los empleadores pudiesen negarse a ello, y más aun dando tiempo laboral remunerado para ejercer esta acción, claro está en los casos determinados por la misma ley.

Por lo anterior, el presente módulo contiene el marco normativo que regla los temas en mención, así como define los conceptos de permiso sindical, y menciona actos que posiblemente lleguen a atentar contra este concepto.

7.4.3.10. Módulo 10: Conductas atentatorias contra la libertad sindical -Cuota sindical y actos de injerencia indebida del empleador. La acción sindical no vincula únicamente a los empleados en lo que a funcionamiento refiere, de igual forma los empleadores son parte activa en el funcionamiento de los sindicatos en Colombia, este es el caso de la retención y pago de las cuotas sindicales por parte del empleador, el cual debe tanto retener el valor de la misma del salario del trabajador, como consignar estos valores en forma puntual a la cuenta designada para el sindicato.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Es por lo anterior que el presente módulo pretende conceptualizar los elementos básicos de la cuota sindical, explicar el marco normativo de la cuota sindical, y exponer las principales conductas atentatorias a la libertad sindical por la no entrega de cuota sindical y actos de injerencia del empleador, y al tiempo en forma práctica mencionar algunos de los posibles actos que pueden ser llamados atentatorios contra los derechos sindicales en lo que a este tema concierne.

7.4.3.11. Módulo 11: Sistemas internacionales de protección a la libertad sindical. Existen organizaciones nacionales que procuran la protección de los derechos sindicales en Colombia, pero como en cualquier Estado, estos entes son corruptibles, falibles, o insuficientes, razón por la cual fue necesaria la existencia de instancias internacionales que procuren defender los derechos de los trabajadores en el mundo. El caso de la OIT, el comité de libertad sindical, el sistema interamericano de derechos humanos, y el comité del pacto de derechos humanos, son la materialización de la mencionada necesidad, estas organizaciones defienden en forma distribuida los asuntos que respectan a los trabajadores, siendo la más especializadas la OIT y el comité de libertad sindical, por cuanto tratan únicamente en lo que al trabajo refiere, pero sin embargo son apoyadas por las demás organizaciones, por cuanto ciertos actos contra los trabajadores pueden ser atentatorios de una gama aún más amplia de derechos, que pueden salir de la órbita del trabajo y atentar directamente contra los derechos humanos, caso que puede ser observado en trabajos forzados o que denigren la dignidad humana de los trabajadores.

Entre las mencionadas entidades no es usual el choque de trenes que podemos observar en casos como el colombiano, por cuanto son complementarias, la decisión de una no va en contra vía de la otra. Es por lo anterior que el presente módulo pretende conceptualización del sistema

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

OIT y el comité de libertad sindical, conceptualizar del sistema interamericano de derechos humanos como espacio para la defensa de la libertad sindical, conceptualizar el comité del pacto internacional de derechos humanos como espacio para la defensa de la libertad sindical, referenciar el marco legal que protege la libertad sindical en los distintos escenarios internacionales, y exponer las vías de reclamación en los diferentes espacios internacionales de protección a la libertad sindical.

7.4.3.12. Módulo 12: Evaluación final curso derecho laboral colectivo. Una vez estudiados todos los temas anteriormente mencionados acerca del derecho laboral colectivo, se realiza una evaluación final que pretenda aglomerar varios de los conocimientos adquiridos mediante el estudio del presente curso.

Fue necesario por parte de los estudiantes realizar un estudio integral para el desarrollo de la mencionada evaluación, era requerido el análisis tanto de los conceptos de fuero, discriminación, negociación, permisos sindicales, entre otros, aunque no como planteamientos independientes, sino como un conjunto de derechos que interactúan constantemente, una sola acción de un empleador puede generar el desencadenamiento de multitud de vulneraciones fundamentales contra los derechos sindicales.

Planteada una situación de la vida real, donde el miedo latente entre los miembros de un grupo sindical puede llevar a la desegregación del mismo, lo cual únicamente puede terminar debilitando el esquema protector de dichos derechos, ante la imposibilidad de acudir a algunas de las figuras insignias de estabilidad sindical. Siendo la idea del planteamiento de la evolución, que

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

los estudiantes superen esa coacción de miedo que puede crear un empleador, con la finalidad de acabar con el sindicato de su empresa.

7.5. Socialización del curso de derecho laboral colectivo

7.5.1. Desarrollo de la socialización

Los estudiantes debían ingresar al sistema online de la organización REDAL⁷ en donde se encuentra adjunto el curso de derecho laboral colectivo, a su vez, se les habilitaba cada semana un módulo para su estudio, al igual que en la misma página se dio apertura a un foro abierto, el cual era constante y obligatorio en la participación de los estudiantes, de esta forma se podía solventar dudas de estos, además de evaluar las opiniones de cada uno de ellos, forma en la cual se podía tener un control sobre la actividad de los estudiantes.

De igual forma, se pudo observar que como en cualquier tipo de actividad, el proceso es progresivo por cuanto cualquier nueva actividad debe ser primero asimilada y entendida para poder tener una adecuada ejecución, razón por la cual el inicio del curso consistía en una introducción histórica y de contextualización acerca de lo que es y originó y al derecho laboral colectivo y la actividad sindical.

Además de lo ya mencionado, el foro debía ser llevado con lenguaje cotidiano, dado que

⁷ REDAL es un programa desarrollado por el Centro Americano Para la Solidaridad Sindical Internacional – Centro de Solidaridad, se enfoca en la capacitación sobre derechos laborales individuales y colectivos, con presencia en Colombia, Perú y Ecuador.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

los receptores del mensaje no necesariamente tenían conocimientos en derecho, era posible que en caso de no conocer algún término técnico en forma previa y callar por cualquier motivo la duda, posteriormente generaría el efecto bola de nieve que conduciría a posibles déficits en la asimilación de conceptos.

7.5.2. Retos

En un Estado en vía de desarrollo como lo es Colombia, no se puede dar por sentado factores que a simple vista no deberían ser inconvenientes en el desarrollo del aprendizaje en países con un mayor desarrollo político, económico, tecnológico y social, es por ello que uno de los mayores inconvenientes en la enseñanza a distancia es la conectividad, razón por la cual, fue necesario otorgar facilidades de tiempo a todos los estudiantes con el objetivo de poder cumplir con módulos en tiempos calendario diferentes al establecido por el curso.

Otro punto a tener en cuenta como ya se mencionó fue la limitación del lenguaje técnico, acción que se realizó mayormente al momento de dar contestación, evaluación y retroalimentación a los estudiantes, esto tanto en foros, como en la evaluación realizada a estos en cada actividad de cada módulo.

De igual forma, ligado a la dificultad antes mencionada, nos encontramos frente a la necesidad de poder dar a entender leyes desde un punto de vista práctico, razón por la cual, mayormente se procedió a realizar actividades con situaciones fácticas, con el fin de aterrizar un

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

contenido legal a unos hechos concretos, estrategia que fue de gran ayuda para que los estudiantes comprendieran el fin de la norma.

En ocasiones es necesario no solo el mero ejercicio de dar información y contestar a inquietudes de los estudiantes, la incentivación a continuar con el curso fue otro factor necesario en este, comunicarse con aquellos estudiantes que no eran activos, dar ánimo para continuar con el proceso de aprendizaje, cosa que se hizo evidente a lo largo del curso. (Agudelo, 2014)

7.5.3. Ventajas de la virtualidad

La virtualidad no solo representa retos, genera una amplia gama de herramientas que ayudan a cumplir con el fin pedagógico del curso objeto del presente trabajo, el hecho que los estudiantes puedan acudir tanto a los contenidos del curso en cualquier momento, como al material complementario con el que el mismo cuenta, el hecho de no tener que tomar apuntes garantiza que ningún dato de gran importancia sea omitido, y por el contrario se puede tanto acudir a la totalidad de la información en cualquier instante, como conocer la fuente y veracidad de la información.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

8. Conclusiones

Una vez agotado el cumplimiento de los objetivos propuestos en la presente práctica jurídico social, se obtuvo una respuesta favorable frente al problema de investigación planteado ya que, se logró diseñar un programa de orientación para trabajadores en situación de vulneración ya sea por sus bajas condiciones laborales o por la imposibilidad geográfica y económica para poder investigar o recibir asesoría acerca de sus derechos. Sin embargo, se observaron las siguientes:

- El mayor inconveniente para los estudiantes fueron la conectividad y el tiempo que el trabajo de cada uno y los deberes personales les permiten para emplear en el desarrollo del curso.
- El curso evidenció un mayor interés de los estudiantes en los temas relacionados con las acciones de discriminación, atentatorios y violatorios de derechos sindicales, lo cual se veía relacionado en las vivencias que algunos de ellos han tenido en sindicatos a los cuales han pertenecido.
- La barrera a superar entre la norma sindical y los trabajadores en Colombia en lo que a conocimiento se refiere es el tecnicismo de la misma, la falta de ejemplificación del contenido de esta, es por ello que fue necesario de la creación de hechos que pudiesen comprender el procedimiento y efectos de la norma para casos específicos.
- La vulneración de los derechos sindicales en Colombia ha generado que el mayor interés de los trabajadores sea aprender acerca de que recursos existen para proteger sus derechos, desde la discriminación sindical hasta los actos que atentan contra los mismo en forma material,

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

caso en especial el que sucede cuando se acude a la instancia de la huelga, el temor de recibir represalias a quienes se acogen a esta.

- La actividad pedagógica debe ir acompañada del interés del tutor en los estudiantes, es por ello que, es esencial crear cursos didácticos, bilaterales, con lenguaje comprensible y es especial despertando el interés de los estudiantes, colaborándoles cuando se encuentran con barreras o inconvenientes que intentan terminar con el proceso de aprendizaje.

9. Recomendaciones

En cualquier campo, el estudio de algún aspecto del mismo conlleva a encontrar limitaciones sus posibles soluciones, aunque por fuera del espectro que en aquel momento se encuentra en ejecución, por ello es necesario un apartado en los trabajos de cada autor para brindar información de utilidad a aquellos autores que lleguen a abordar temas correlacionados o incluso el mismo, las recomendaciones dan luz a futuros estudios, evitando de la misma forma que otro académico tropiece en la misma piedra que uno anterior a él, del presente trabajo se puede desprender las siguientes recomendaciones:

- Ampliar la cobertura del curso, el único inconveniente para la protección de los derechos laborales colectivos en Colombia no es la información en las organizaciones sindicales ya existentes, sino la desinformación en aquellos sectores laborales que aún no conocen el tema, razón por la cuál no tienen la posibilidad de explorar la opción de pertenecer a una organización sindical.
- Disminuir el componente conceptual y reemplazarlo por el fáctico, al ser muy diversa la población que participa del curso, es necesario que se realice una enseñanza aplicada, es decir, enseñar más desde los casos llevados por el sistema judicial en Colombia, en reemplazo de los componentes normativos enseñados, si bien ha sido abordados ambos en el curso, la realidad es que algunos estudiantes no hallaban la aplicabilidad de dichas normas.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

- Generar una estrategia de conectividad que respalde las clases a favor de aquellos estudiantes que tiene acceso restringido a las mismas por temas de disponibilidad e internet, este problema puede conllevar a deserción o disminución en la calidad del aprendizaje.

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Referencias Bibliográficas

- Agudelo, M. F. (2014). *Participación política del sindicalismo colombiano. Un estudio introductorio*. Obtenido de Universidad del Rosario:
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/desafios/article/view/3184/2503>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Organización de las Naciones Unidas*. Obtenido de Declaración Universal de los Derechos Humanos:
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Congreso de la República . (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Obtenido de Sistema Único de Información Normativa: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>
- Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de la República de Colombia*. Obtenido de Congreso de la República de Colombia:
<http://www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica>
- Corporación Justicia y Libertad. (2017). *Corporación Justicia y Libertad*. Obtenido de <https://justiciaylibertad.org/about/>
- Ministerio del Trabajo. (2021). *Acuerdo de Negociación Colectiva* . Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/acuerdo-de-negociacion-colectiva>

ORIENTACIÓN JURÍDICA ENFOCADA A LA LIBERTAD SINDICAL

Organización Internacional del Trabajo. (2006). *OIT- Naciones Unidas*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Libertad sindical y de asociación*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *OIT- Naciones Unidas* . Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm>

Ostau de Lafont de León, F. R. (2017). *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*. Obtenido de Universidad Católica de Colombia : <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libertad-sindical.pdf>

Ostau de Lafont de León, F. R., & Niño Navarro, L. A. (2016). *El derecho colectivo del mundo del trabajo en Colombia desde la perspectiva de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Repositorio Universidad Libre de Colombia: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/150/105>