

**LA VIRTUALIDAD COMO NUEVO DESAFÍO EN EL EJERCICIO DEL
DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL**

Facultad de Derecho
Universidad Autónoma Latinoamericana



LA VIRTUALIDAD COMO NUEVO DESAFÍO EN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL

Autores

Santiago Galindo Escudero

Valentina Gómez Cadavid

Asesor del trabajo de grado

Juan Camilo Pulgarín Aguilar

2021

Facultad de Derecho

Universidad Autónoma Latinoamericana

Dedicatoria

A nuestros padres por forjarnos cada día en el camino de la educación y los valores, por darnos las bases para crecer todos los días y apoyarnos en el trayecto de convertirnos en excelentes Abogados y grandes personas.

Agradecimientos

iv

A nuestro Asesor de Tesis Juan Camilo Pulgarín Aguilar por la dedicación, la paciencia y, sobre todo, por el conocimiento que día a día nos proporcionaba con gran apego a su vocación de docente y Abogado.

A nuestra alma mater Universidad Autónoma Latinoamericana y sus docentes por formarnos como profesionales humanos con vocación social.

RESUMEN

La presente monografía, fue desarrollada mediante un enfoque cualitativo, en la cual se presentan los hallazgos investigativos resultantes de un trabajo de indagación sobre el funcionamiento de los sindicatos SINTRAISAGEN, SINATRAFAMILIA, SINTREGUA y SINTRAE de la ciudad de Medellín, relacionado con la virtualidad y el derecho de libertad sindical, mediante encuestas y entrevistas. Dentro de este trabajo, se encuentran tres capítulos que permiten identificar si existen o no inconvenientes en el desarrollo de estas asociaciones sindicales a razón de la mediación de las nuevas tecnologías; este contenido está plasmado de forma tripartita entre la realización de encuestas y entrevistas, el análisis de la normativa vigente y las incidencias particulares en relación con el uso de las plataformas tecnológicas en las organizaciones sindicales.

Palabras clave: Derecho, Organizaciones sindicales, libertad sindical, trabajadora, empleadora, problemáticas, virtualidad, plataformas tecnológicas, normatividad, entrevista, encuesta, investigación, exploración, análisis.

ABSTRACT

This monograph was developed through an inductive method with a qualitative approach, in which the findings resulting from an investigation work on the functioning of the SINTRAISAGEN, SINATRAFAMILIA, SINTREGUA and SINTRAE unions of the city of Medellín are presented, relative to virtuality and the right to freedom of association, through surveys and interviews. Within this work, there are three chapters that allow us to identify whether or not there are problems in the development of these trade union associations due to the mediation of new technologies; This content is reflected in a tripartite way between conducting surveys and interviews, analyzing current regulations and possible solutions in relation to the use of technology platforms in trade union organizations.

Keywords: Right, union associations, freedom of association, worker, employer, troublesome, virtuality, technology platforms, normativity, interview, survey, investigation exploration, analysis

Tabla de Contenidos

vi

Glosario de términos	1
Introducción.....	2
Capítulo 1	6
1.1 Indagación preliminar: organizaciones sindicales en medio de la virtualidad	6
1.2 Encuesta	14
Capítulo 2	19
aproximación conceptual: derecho a la libertad sindical	19
Capítulo 3	24
Incidencias particulares: El ejercicio de libertad sindical desde el funcionamiento remoto	24
3.1 SINTRAFAMILIA.....	24
3.2 SINTREGUA.....	25
3.3 SINTRAE	25
3.4 SINTRAISAGEN.....	26
Conclusiones.....	27
Bibliografía.....	29

Lista de figuras

Figura 1. Grafico encuesta: Aceptacin libre y voluntaria	12
Figura 2. Grafico encuesta: Cargo que se ostenta en el sindicato.....	12
Figura 3. Grafico encuesta: Afectacion de la virtualidad a la libertad sindical.....	13
Figura 4. Grafico encuesta: Medio de ejecucion de la asamblea.....	13
Figura 5. Grafico encuesta: Medio de ejecucion de las secciones.....	14
Figura 6. Grafico encuesta: Garantia de la virtualidad	14
Figura 7. Grafico encuesta: Satisfaccion.....	15

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Comités seccionales: posibilidad de ser constituidas en municipios distintos al domicilio principal o en el domicilio de las subdirectivas, en los que haya doce (12) o más miembros del sindicato. (Ley 50, artículo 55, 1990)

Convención colectiva de trabajo: es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 467, 1950)

Subdirectivas seccionales: posibilidad de ser constituidas en municipios distintos al domicilio principal en donde haya veinticinco (25) o más miembros del sindicato. (Ley 50, artículo 55, 1990)

Pliego de peticiones: La solicitud con fines económicos o profesionales que realizan los trabajadores pertenecientes o no a una organización sindical a un empleador. (VLEX. Concepto del pliego de peticiones y condiciones para su validez. <https://vlex.com.co/vid/concepto-pliego-peticiones-condiciones-574853794>)

Sindicato de Empresa: si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 356, 1950)

Sindicato de Industria: si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 356, 1950)

Virtual: Que está ubicado o tiene lugar en línea, generalmente a través de internet. Tienda, campus, curso, encuentro virtual. (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. <https://dle.rae.es> Noviembre 9, 2021)

INTRODUCCIÓN

Nunca se evidenció una alteración tan drástica y repentina en las dinámicas jurídicas y sociales en tiempos recientes. El origen de este cambio tiene sus cimientos en el virus de la Covid-19, declarado el 11 de marzo de 2020 como un virus pandémico por parte de la Organización Mundial de la Salud (Forbes, 2020).

Las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores no escapan de esta realidad. El ejercicio del derecho de libertad sindical se ha visto restringido por las medidas de contingencia tomadas a nivel nacional, departamental y municipal contra el virus. Los sindicatos con su tradición de discutir en sesiones presenciales sobre políticas laborales han sido directamente afectados por las restricciones relacionadas con la aglomeración de personas y la libre circulación. Estos impedimentos no son simplemente una situación molesta en el ejercicio sindical, sino también un posible factor adverso en la eficacia de las decisiones tomadas por el organismo sindical, dada la imprevisión por la gran mayoría de la población de las consecuencias del virus en Colombia y el mundo.

En el marco de la virtualidad impuesta por la Covid-19, las organizaciones sindicales se han estancado en sus labores a causa de la falta de reglamentación jurídica tanto en el Código Sustantivo de Trabajo, como en los estatutos de algunos sindicatos, pues no se preveía sesionar de manera virtual, asumiendo esto, como un retraso para llevar a cabo actividades como negociaciones colectivas, asambleas, huelgas, entre otros más, generando así un riesgo inminente en la calidad relacional de empleador-trabajador, sindicato-afiliados, y entre las directivas del mismo y quienes no son directivos lo que podría vulnerar el derecho de libertad sindical.

El trabajo monográfico se desarrollará conforme a un enfoque cualitativo, es decir, se apoyará de los conocimientos adquiridos del análisis particular de los sindicatos SINTRAI SAGEN¹, SINTRAE², SINTRAFAMILIA³ y SINTREGUA⁴, los cuales fueron elegidos para apoyar la presente investigación a razón de la conectividad que se tenían con algunos miembros de los mismos, además de ser organizaciones serias en su conformación y desarrollo, lo cual brinda seguridad respecto a la información que acá se plasma. Los resultados investigativos se enmarcan en la asignatura de derecho laboral colectivo, asignatura en la cual se estudian las relaciones colectivas de trabajo dentro de las cuales se destaca como principal el derecho de libertad sindical. En este sentido, y con el fin de dar desarrollo a la investigación presentamos la siguiente pregunta investigativa:

¹ Sindicato de Trabajadores de ISAGEN

² Sindicato de Trabajadores de la Industria Energética

³ Sindicato de Trabajadores de Familia

⁴ Sindicato de Trabajadores de las empresas de Telecomunicaciones TIGO, UNE y Afines.

¿Qué dificultades se han presentado en los sindicatos con la aplicación de la virtualidad en el ejercicio de la libertad sindical?

Así pues, para dar respuesta a la anterior pregunta, es necesario plantear el siguiente los objetivos, en principio, el objetivo general:

Identificar los inconvenientes de algunas asociaciones sindicales de la ciudad de Medellín en el ejercicio de la libertad sindical cuando es mediada por las plataformas tecnológicas.

Y en segundo lugar los objetivos específicos que permitirán dar un margen de claridad y desarrollo concreto a lo planteado:

Realizar encuestas y entrevistas a miembros sindicales de la ciudad de Medellín sobre las dificultades sobrevinientes al uso predominante de medios tecnológicos en la actividad sindical.

Relacionar la normativa vigente en el área del derecho laboral colectivo sobre la relación y el ejercicio del derecho de libertad sindical y su desarrollo en la virtualidad. Analizar la utilización de plataformas tecnológicas y el efectivo ejercicio de la libertad sindical.

En consecuencia, para iniciar una monografía investigativa, es necesario precisar que las actividades sindicales han sido mediadas a través de plataformas tecnológicas, es una realidad incipiente en Colombia y en gran parte del mundo, a pesar de la ausencia en muchos estatutos sindicales de esta posibilidad; Muestra de ello, es el trabajo investigativo argentino titulado “sindicalismo e innovación” de diciembre de 2020, el cual se centra en el rol de las TIC en la gestión de las organizaciones sindicales argentinas, prestando especial atención a la evolución en la articulación de las organizaciones sindicales con estas nuevas tecnologías antes y de manera concomitante con la pandemia. Los motivos de esta reciente forma de interacción son variados:

“Como rasgos positivos, los y las dirigentes destacan que los medios digitales permiten acortar distancias y tiempos en la comunicación interpersonal, así como también contar con canales de difusión de información y de consultas al permitir el acceso y la conectividad de los afiliados y las afiliadas en general y para quienes se encuentran más lejos en particular. Esto posibilita una gestión directa, rápida y certera de la organización” (Estrella, Núñez, Parrilla (diciembre 2020). Sindicalismo e innovación. Página 11. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/17087.pdf>)

Las tecnologías de la información y comunicación (TIC), están representando una función cada vez más importante en las múltiples gestiones sindicales, surgiendo figuras novedosas para este tipo de asociaciones, como es el caso de la afiliación online, las reuniones virtuales de los cuerpos directivos y asamblearios, los procesos electorales y la negociación colectiva asistidos por medios tecnológicos (pag 11).

En el ordenamiento jurídico colombiano encontramos la normatividad que permite entender y analizar el objeto de la tesis que se centra de manera funcional en la subsistencia de los sindicatos y la no violación del derecho de libertad sindical dentro del marco de la virtualidad.

Con relación a la fuente principal, la Constitución Política de Colombia en su articulado hace alusión a las garantías intrínsecas del derecho de libertad sindical, verbi gracia, el artículo 38 superior en el cual se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en la sociedad, seguido por el artículo 39 de la misma carta política, el cual aborda sobre el derecho que tienen los empleadores y trabajadores a constituir sindicatos y asociaciones de carácter permanente, con el fin de estudiar y proteger los intereses que le sean comunes a los trabajadores en pro de mejoras laborales, estabilidad laboral y seguridad social.

Posterior a relacionar las normas constitucionales sobre el asunto, avanzamos hacia el análisis normativo de la norma específica. Así entonces, el Código Sustantivo del Trabajo (CST), es en donde se empieza a vislumbrar desde el Art 356 de dicho elemento normativo, la razón jurídica de los sindicatos de trabajo y sus clasificaciones, centrándose en sindicatos de empresa e industria, en estos últimos, se encuadran los sindicatos SINTRAI SAGEN, SINTRAE, SINTRAFAMILIA y SINTREGUA; en el capítulo II del CST, vislumbramos la composición y organización de los sindicatos y artículos de vital importancia para la problemática que se encuentra en curso, uno de ellos es el artículo 362 del CST, el cual hace referencia a los estatutos que deben ser inherentes a toda organización sindical y según los cuales se desarrollara su oficio.

Como fuente jurídica final, nos referiremos a los tratados internacionales ratificados por Colombia que tienen por objeto las relaciones laborales y el derecho de asociación sindical estos implementados y creados en su mayoría por la OIT como el convenio 87 o la negociación colectiva 98.

Con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados, esta propuesta investigativa se nutrirá de fundamentos hermenéuticos no exegéticos. Esto es, se tomará distancia de posturas que solo consideren posibles soluciones en la literalidad de la ley, con la intención de procurar proteger los derechos de los trabajadores sindicalizados, ante circunstancias extraordinarias no contempladas en los estatutos sindicales y en las demás normatividades que regulan el ejercicio del derecho de libertad sindical. Lo anterior, no pretende desconocer el principio de legalidad presente en nuestro sistema jurídico, sino más bien, acudir a otros tipos de interpretación jurídica válidos en nuestro derecho patrio, como lo es la interpretación sistemática, que en palabras de la Corte Constitucional proporciona un campo de visión mucho más amplio, compatible con el concepto de constitución en sentido amplio, con el bloque de la constitucionalidad y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo:

“De nada sirve el ejercicio de interpretación que se reduce a los límites de una sola disposición –v.gr. el artículo acusado-, cuando la adecuada comprensión de dicho precepto depende de la integración de artículos contenidos en otras regulaciones. El ordenamiento jurídico presenta con frecuencia normas incompletas, cuyo contenido y finalidad deben articularse junto a otras reglas.” (Corte constitucional colombiana C 569 de 2000)

En el entendido de que estamos frente a una monografía investigativa, es de vital importancia identificar como fuentes primarias las entrevistas y encuestas a integrantes de los sindicatos anteriormente mencionados, y como fuente secundaria los libros de carácter teórico que permiten complementar las hipótesis y evidenciar la razón de ser de cada uno de los planteamientos; como complemento a estos, también es factible el recurrir a la búsqueda en web, de esta manera habrá un buen reconocimiento de la información y bases fundamentales para presentar conclusiones claras y concretas, y un buen desarrollo de la hipótesis para que sea información veraz y un antecedente investigativo a la libertad sindical.

Capítulo 1

1.1 Indagación preliminar: organizaciones sindicales en medio de la virtualidad

Los criterios de selección de las organizaciones sindicales objeto de estudio en esta monografía de investigación, se circunscribieron a un conocimiento previo de su funcionamiento antes y después del posicionamiento de la virtualidad como medio predominante en las actividades sindicales en época de pandemia, en vista de que personas allegadas a los autores de este trabajo monográfico, se encuentran asociadas en dos de los sindicatos (SINTRAFAMILIA y SINTREGUA), de igual manera en los otros dos sindicatos (SINTRAISAGEN y SINTRAE) se contaba con un contexto de su funcionamiento anterior y concomitante a la emergencia sanitaria, a causa de que el asesor de este trabajo investigativo presta sus servicios profesionales en estos sindicatos. Además de lo anterior, las organizaciones sindicales escogidas tienen sedes permanentes en la ciudad de Medellín, lo cual facilitó establecer la comunicación para agendar las entrevistas y remitir las encuestas por medio de plataformas tecnológicas.

Es pertinente mencionar, que en el transcurso de la realización de la monografía, las organizaciones sindicales efectuaron decisiones que cambiaron su estructura interna, como es el caso del sindicato SINTRAFAMILIA, que pasó de ser un sindicato de empresa a ser un sindicato de industria; quedando así los cuatro sindicatos indagados como de industria.

En cuanto a su funcionamiento antes de las medidas de confinamiento a causa del virus de la Covid-19, la virtualidad en los escenarios sindicales tradicionales, se limitaba casi exclusivamente a facilitar la comunicación entre los organizadores de las actividades programadas como parte de los cronogramas de los sindicatos, la posibilidad de seccionar virtual nunca fue propuesta en los cuatro sindicatos objeto de estudio. Así pues, la utilización de las TIC como herramienta que favoreciera el ejercicio de la libertad sindical nunca se llevó a término, por el contrario, estas organizaciones sindicales operaban mediante secciones presenciales de manera exclusiva, haciendo sus trámites de la manera tradicional, como la afiliación a través de formularios físicos en papel; las votaciones para determinar si acudían a huelga o a un tribunal de arbitramento mediante papeles en los cuales plasmaban la intención del voto que se depositaba en una urna; el seguimiento del quórum y la asistencia por medio de planillas, entre otras cosas.

Con la finalidad de dar cumplimiento al primer objetivo específico contenido en el Capítulo I, se concertó llevar a cabo las entrevistas y encuestas como medios de indagación planificados en los diferentes tipos de miembros que componen las organizaciones sindicales, esto es, miembros directivos y miembros afiliados. Para los

primeros, se decidió realizar las entrevistas porque requería un conocimiento mucho más amplio por parte del entrevistado de la estructura y dinámicas internas del sindicato, de modo que los miembros directivos están inescindiblemente presentes en la administración autónoma de los sindicatos a que hacen parte; las encuestas fueron remitidas tanto a miembros directivos como afiliados, puesto que era una necesidad ineludible conocer la opinión de cada uno de los integrantes de los sindicatos.

La elaboración del cuestionario para la entrevista con los miembros directivos, contiene una serie de preguntas que se clasifican en: preguntas de identificación e individualización del entrevistado; preguntas sobre el impacto del uso de la virtualidad en el ejercicio de la libertad sindical; preguntas acerca del funcionamiento del sindicato en tiempos de pandemia; preguntas de apreciación personal respecto a las consecuencias de la interacción entre la virtualidad y la libertad sindical.

El desarrollo de la encuesta para los miembros directivos y afiliados, consistió en la formulación de siete preguntas sobre la opinión personal de los encuestados acerca de las actividades sindicales mediadas por plataformas tecnológicas y las recientes actuaciones realizadas en el sindicato.

Posterior a la contextualización realizada en los párrafos anteriores y con el propósito de recolectar información referente al funcionamiento de los sindicatos en medio de la emergencia sanitaria de la Covid-19, se estableció contacto con cuatro miembros directivos de sindicatos de trabajadores de la ciudad de Medellín. Estos fueron: Helbert Adolfo Castaño Pérez, quien hace parte del sindicato SINTRAI SAGEN en calidad de secretario general; Elmer Alexander Gómez Sánchez, quien hace parte del sindicato SINATRAFAMILIA en calidad de Presidente; Jorge Alberto Urrea Hernández, quien hace parte del sindicato SINTREGUA en calidad de Tesorero; y finalmente, Samuel Guillermo Roldan Escobar, quien hace parte del sindicato SINTRAE en calidad de Presidente.

En un primer momento, se procedió a contactar al señor Helbert Adolfo Castaño Pérez, quien hace parte del sindicato SINTRAI SAGEN en calidad de secretario general, con quien se pactó realizar la entrevista el día miércoles 9 de junio de 2021, a las 7:00 PM mediante la plataforma Microsoft Teams.

Esta entrevista inicio con una breve exposición de la presente investigación, el fin de la misma y una presentación de los investigadores; luego se procedió a la introducción del entrevistado indicando el sindicato al que pertenece, si este es de empresa o de industria, su cargo y la función que ejerce en el mismo.

Después de que se proporcionó la información anterior, se realizaron algunas preguntas referentes al funcionamiento que ha tenido el sindicato en medio de la emergencia sanitaria, se incluyeron interrogatorios como: ¿Qué hicieron en el sindicato para

desarrollar las actividades cotidianas cuando se decretó por el Gobierno Nacional la restricción de movilidad y aglomeración a causa de la contingencia sanitaria? Pregunta de la cual se obtuvo la siguiente respuesta:

“Utilizamos plataformas como Microsoft Teams y WhatsApp, en las que conformamos grupos. Es otra manera de hacer el trabajo, un poco extraña ya que nos gusta hablar de forma presencial con los trabajadores que tienen problemas, el no tener contacto físico nos limita mucho, algunos trabajadores que necesitan ayuda no saben manejar estas plataformas. Un Ejemplo de esto, es que es muy difícil que un señor de edad que necesita que le revisen su historia laboral haga un correo electrónico, pida la historia y luego nos la envíe.”

Otros de los cuestionamientos fueron ¿En el sindicato emplearon plataformas tecnológicas para las actividades cotidianas ante las restricciones de movilidad y aglomeración a causa de la contingencia sanitaria? ¿Cómo ha interactuado el sindicato con sus miembros desde que se decretó la emergencia sanitaria por COVID-19?

A lo que se dijo:

“Si, dentro de la empresa se tiene el servicio tecnológico de la plataforma Microsoft Teams, también nos comunicamos vía WhatsApp y mediante los correos empresariales.”

Adicionalmente:

“Normalmente estos lasos de solidaridad se expresan es con un apretón de manos, indudablemente la virtualidad nos golpeó mucho más que todo a los directivos. Ha sido complejo porque uno quiere escuchar personalmente las razones, las motivaciones, que es lo que está pasando. Que es lo que conlleva estar encerrados, porque a los trabajadores el estar encerrados genera mucho estrés. Las empresas han aprovechado estos medios para que el trabajador trabaje más.”

Con el fin de obtener información más ilustrada, las siguientes preguntas fueron referentes a los procedimientos que se están aplicando a las actividades esenciales del sindicato como lo son las solicitudes de afiliación y retiro, además del nombramiento de nuevas juntas directivas, donde se indicó:

“Si, afiliaciones y renunciaciones. Las renunciaciones se tramitan con la aceptación del sindicato, pero el sistema de permisos y documentos se hacen de forma digital con la empresa, dentro del sistema de gestión documental se implementaron los documentos físicos de forma escaneada y digital. Todo se tiene en una base de datos. En octubre del año pasado (2020) se eligió nueva junta directiva, se han elegido comités seccionales, de la junta directiva nacional y se han realizado cambios de subdirectivas seccionales.”

De igual forma se dialogó a cerca de la votación para ir a tribunal de arbitramento o huelga, todo esto fundamentado en el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 353, 359, 366, 371, 373, 374, 391 y 392.

Respecto a la votación para ir a huelga era importante precisar que, según el ordenamiento jurídico colombiano, en el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 65 de la Ley 50 de 1990, establece la ilegalidad de las huelgas y explica que lo será cuando se trate de un servicio público esencial. Este artículo es aplicable al sindicato SINTRAISAGEN por tratarse de una empresa generadora de energía haciendo parte de los servicios públicos domiciliarios. Respecto a esto encontramos un pronunciamiento de la corte constitucional en la Sentencia C 691/2008 (MP. Manuel José Cepeda Espinoza):

“En tal sentido, la Corte ha declarado que servicios como la banca central; el transporte; las telecomunicaciones; la explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y los servicios públicos domiciliarios, son materialmente servicios públicos esenciales.”

(constitucional, 2008)

Para finiquitar la entrevista, se presentaron algunas premisas referentes a la opinión personal del entrevistado, en las cuales se incluyeron: ¿Considera usted que el ejercicio de la libertad sindical se ha visto perjudicado por el uso de las plataformas tecnológicas?, ¿Qué riesgos identifican que puedan afectar las decisiones que se tomaron de manera virtual? Y ¿Cómo cree que se ha visto afectado el ejercicio de libertad sindical dentro de su experiencia personal? a lo que el entrevistado respondió:

“No. Porque las herramientas estatutarias nuestras lo han permitido, entonces se habilitaron las plataformas. Pero para otras organizaciones que no tengan los mismos medios puede ser un poco más complejo. En cuanto a los riesgos considero que lo más delicado es la filtración de la información. Cuando hay estrategias de negociación o de reclamación se puede filtrar la información.”

Al dar respuestas a estas preguntas también se presentó la oportunidad de que el consultado por voluntad propia relatará algunas historias referentes a su experiencia y la de sus compañeros en el uso de estos medios, una de ellas fue la dificultad que se presentó al principio de las reuniones con el internet, pues era esencial para realizar cualquier tipo de reunión y muchas veces este funcionaba de forma intermitente siendo un factor de interferencia en la comunicación de los miembros.

La entrevista con el señor Helbert Adolfo Cataño Pérez finalizó a las 7:45 pm.

En cuanto a la segunda entrevista realizada, nos valimos de la relación que se tenía con uno de los afiliados al sindicato SINTRAFAMILIA y por medio de este, fue posible contactar al señor Elmer Alexander Gómez Sánchez. La entrevista se realizó el día 14 de junio de 2021, siendo las 04:00 PM, con una duración de 30 minutos a través de video llamada por la aplicación WhatsApp.

El señor Elmer expuso la importancia que tuvo la utilización de plataformas tecnológicas para lograr una concertación con los directivos de la empresa Familia S.A, en relación al suministro de implementos de bioseguridad a los trabajadores de planta. Resaltando que el ministerio de Salud y el de trabajo, estuvieron haciendo un seguimiento permanente a aquellas empresas que no cesaron su actividad productiva durante el comienzo de la pandemia:

“El sindicato empezó a reactivar sus actividades mediante reuniones virtuales, solicitando a la empresa los elementos de bioseguridad necesarios para trabajar en óptimas condiciones, porque la empresa familia es productora de elementos de primera necesidad, así que su actividad productora nunca cesó.”

Asimismo:

“Nosotros tenemos un grupo de WhatsApp con todos los miembros del sindicato, desde allí decidimos presionar a la empresa para que nos suministrara buses para el transporte de compañeros que se vieron afectados por la poca concurrencia de medios de transporte en los sectores donde vivían.”

En consecuencia:

“La empresa empezó a ceder después de que enviáramos una carta al ministerio de salud, exigiendo el cumplimiento de la obligación de la empresa de dar implementos de bioseguridad. Al comienzo, el sindicato mando a hacer tapabocas, porque solo utilizaban tapabocas los supervisores o la gente de oficina, a los trabajadores no les daban el tapabocas.”

Según el presidente del sindicato, la adaptación al funcionamiento virtual fue gradual, se superaron poco a poco los inconvenientes por la falta de experticia en la utilización de estas plataformas y las dificultades de conectividad. Posteriormente, cada vez más dentro del sindicato se valoró la importancia que tenían las asambleas virtuales en estas nuevas circunstancias:

“La empresa empezó a realizar reuniones virtuales, para darle solución a nuestras exigencias. El sindicato estaba presionando mucho en el ministerio de salud y en el ministerio de trabajo, entonces la empresa temía que fuéramos a realizar protestas por los posibles contagios.”

Por consiguiente:

“El sindicato decidió cambiar de sindicato de empresa a sindicato de industria. Cuando hicimos este cambio en los estatutos, incluimos el uso de estas herramientas tecnológicas para nuestro funcionamiento.”

En relación a los procedimientos habituales efectuados en el sindicato, manifiesta el señor Elmer que se empezaron a estandarizar con el uso de plataformas tecnológicas:

“Empezando la crisis hubo cambio de presidente, el compañero anterior por una enfermedad decidió retirarse del sindicato. Hicimos una reunión de junta virtual, al día siguiente hicimos el cambio en el ministerio de trabajo”

Con relación a las solicitudes de afiliación, expreso lo siguiente:

“Los que se quieren afiliar, buscan a un directivo y le solicitan que se van a agremiar, nosotros les damos una hoja y llenan la solicitud de ingreso, después hacemos el trámite virtual ante el ministerio de trabajo y radicamos igualmente en la empresa la afiliación.”

En lo referente a la afectación positiva o negativa de la libertad sindical cuando es ejercida por medio de plataformas tecnológicas, manifestó lo siguiente:

“Yo pienso que la libertad sindical, si se ha visto afectada, porque no es lo mismo la presencialidad que la virtualidad, hay más buena comunicación, no se distorsiona o limita la comunicación, en las reuniones virtuales la gente se desconectaba, porque lo saco la plataforma o se le fue el internet.”

Por último, refiriéndose a la continuidad o no de las plataformas tecnológicas en las actividades sindicales, dijo:

“Si, debe seguir, porque facilita la comunicación de los sindicatos, pero mezclada con reuniones presenciales.”

En la tercera entrevista programada, se efectuó con el Tesorero del sindicato industria SINTREGUA, Jorge Alberto Urrea Hernández. La cual inicio a las 08:40 PM, el miércoles 16 de junio de 2021, mediante video llamada por la aplicación WhatsApp, con una duración de 30 minutos.

Antes de dar inicio con las preguntas, se le contextualizo acerca de la finalidad académica de esta investigación y el consentimiento informado de la información aquí suministrada.

El señor Jorge manifestó la compleja situación en la que se encontraba el sindicato al inicio de las medidas restrictivas de movilidad y aglomeración decretadas por el gobierno nacional a causa de la pandemia. Afirmo que gracias a la asistencia de plataformas tecnológicas como WhatsApp, Zoom y Microsoft Teams, los miembros del sindicato lograron reestablecer poco a poco las actividades cotidianas de la organización:

“En un momento las interacciones eran muy limitadas, solo nos comunicábamos los directivos por llamadas telefónicas, pero con el uso de estas plataformas todo empezó a mejorar.”

A su vez, expreso que el tránsito del modelo de presencialidad a virtualidad generado por estas circunstancias excepcionales, fue un verdadero desafío para la organización que no tuvo otra alternativa a la adaptación forzosa en aras de procurar el bienestar de todos los asociados:

“En un principio fue muy complejo reiniciar las actividades cotidianas en la virtualidad, intentando varias veces se aprendió a utilizar las plataformas, muy pocos sabían cómo manejarlas bien, no todos tenían experticia en el manejo del internet, se desconectaban en medio de la toma de decisiones importantes, el internet que tenían era de muy bajas megas, a muchos le tocó adquirir un mejor plan.”

Aunado a lo anterior, los inconvenientes presentados al interior de la organización se extendieron a las interacciones con los empleadores:

“En medio de estas nuevas circunstancias, las empresas empezaron a sacar el cuerpo al sindicato, después aceptaron reunirse virtualmente, y empezamos a reunirnos por Teams.”

A medida que, transcurrida el tiempo con el funcionamiento remoto asistido por plataformas tecnológicas, el sindicato empezó a cambiar y perfeccionar, nuevos modelos de procedimientos:

“Las solicitudes de afiliación de los nuevos compañeros, las comenzamos a recibir por correo electrónico, se tramitan virtual, y gestión humana de las empresas nos entregan el recibido.”

Después de haber indagado sobre la nueva forma de funcionamiento virtual en tiempos de emergencia sanitaria, se interrogó al señor Jorge acerca de su apreciación personal sobre la libertad sindical en estas recientes circunstancias:

“Yo creo que la libertad sindical no se ha perjudicado, pero si se ha limitado, por ejemplo, en el contacto directo con sindicatos amigos. Tampoco ha evolucionado, soy más partidario del contacto físico con el trabajador y empleador.”

Además:

“Los intentos por sabotear las reuniones pueden ser un inconveniente muy importante a considerar, como es el caso de personas con malas intenciones que pasan el link a otras personas que no son del sindicato, cuando vamos a indagar quienes son o preguntamos, abandonan la llamada.”

Finalmente, el señor Jorge considera que el uso de las plataformas tecnológicas podría llegar a ser un muy buen complemento en sus actividades cotidianas:

“Las plataformas tecnológicas se podrían seguir usando, un poco limitado, es decir, hacer actividades virtuales y presenciales, dependiendo de la facilidad de desplazamiento de los compañeros.”

Para finalizar con la etapa de la investigación atinente a las entrevistas, se pactó un encuentro con el señor Samuel Guillermo Roldan Escobar perteneciente al sindicato SINTRAE en su calidad de presidente. Esta entrevista se concretó mediante WhatsApp para el día 11 de junio de 2021 a las 2:00 PM, por medio de la plataforma Microsoft Teams.

Al igual que todas las entrevistas anteriores se dio la información referente al fin de la misma y la personalización de cada entrevistador e investigador.

En principio, para el entrevistado, fue importante dialogar a cerca de las empresas que conformaban el sindicato: ISAGEN, S.A.S.P, Caribe Sol, Aire S.A.S.P, Caribe Mar de la costa grupo afín de EPM, ECOPETROL, Interconexión Eléctrica e Inter Colombia. Al estar conformado por esta variedad de empresas, dedicadas al mismo servicio, se convierte en un sindicato de la industria Energética.

Dentro del transcurso de la entrevista enfocada al funcionamiento del sindicato con la entrada en vigencia de las nuevas tecnologías se discutieron relevantemente las siguientes preguntas: ¿Cómo tomaron dentro del sindicato esta nueva forma de funcionamiento?, Esta pregunta fue de gran importancia pues allí el señor Samuel indicó que:

“Es una experiencia que nos obligó a adaptarnos a los nuevos recursos y requerimientos, buscamos socios como empresas que prestan servicios de soporte tecnológico para poder tener una comunicación efectiva.”

Así pues, a medida en que se desarrolló la entrevista la anterior pregunta se relacionó directamente con la siguiente: ¿Han conformado subdirectivas seccionales?, su contestación fue:

“Durante este tiempo, se han creado cuatro: Subdirectiva Barranquilla, Sub directiva Cartagena, Sub directiva San Rafael y Sub directiva Medellín. la creación de estas nuevas Sub directas , han sido posibles mediante la plataforma que proporciona una empresa llamada ALFA que se encarga de todo el proceso de asistencia tecnológica de las asamblea y nos entrega los insumos que se requieren para efectuar el trámite correspondiente ante el ministerio, como los datos para realizar el acta, los datos para la verificación del cuórum y en el caso de las elecciones, los escrutinios que se realizan de manera virtual con registro de quienes participan y los resultados”

Con el fin de obtener información en proporción a la actualidad de las relaciones del Sindicato y entender como estas han cambiado o evolucionado se procedió a realizar la siguiente pregunta: ¿Cómo ha interactuado el sindicato con sus miembros desde que se decretó la emergencia sanitaria por COVID-19? Y al respecto se indicó que:

“Al principio se tuvieron dificultades, pero se han ido subsanando a medida que los miembros del sindicato se han apropiado de los medios tecnológicos y las plataformas y en la medida en que se ha podido desplazar con todas las medidas también se ha ayudado a escuchar las inquietudes del trabajador.”

Durante esta parte concreta del trabajo investigativo se presentaron algunos problemas de intermitencia con la plataforma Microsoft Teams, lo que genero un retraso en el tiempo inicialmente destinado para la entrevista, este inconveniente pudo ser solucionado rápidamente. La entrevista se continuó desarrollando con normalidad con una participación del señor Samuel Guillermo Roldan Escobar que no solo se limitó a responder las preguntas que como investigadores se tenían planeadas, sino que también compartió algunas anécdotas que daban explicación o ejemplificación de las respuestas a algunas inquietudes que se iban generando en el transcurso de la actividad.

Esta entrevista con el presidente de SINTRAE finalizo el día 11 de junio del 2021 a las 2:15 pm.

1.2 Encuesta

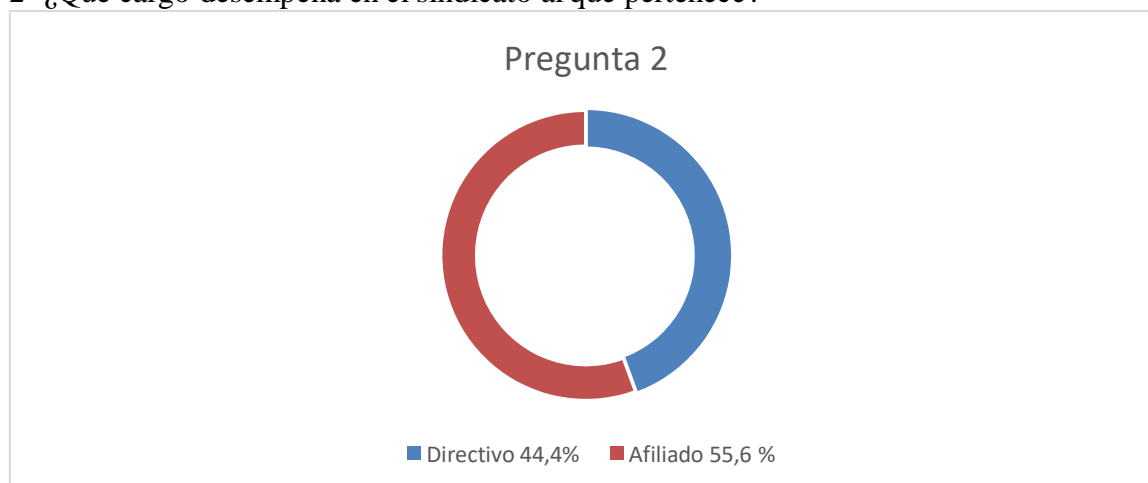
Con el propósito de conocer las opiniones de los demás trabajadores sindicalizados, se realizó una encuesta por medio de Google Forms, esta fue difundida por las personas entrevistadas mediante los grupos de WhatsApp referentes a los sindicatos a los que pertenecen.

Estas encuestas fueron realizadas tanto por directivos como por afiliados. Los resultados de esta encuesta que agrupo a los sindicatos SINTRAI SAGEN, SINATRAFAMILIA, SINTREGUA y SINTRAE, fueron los siguientes:

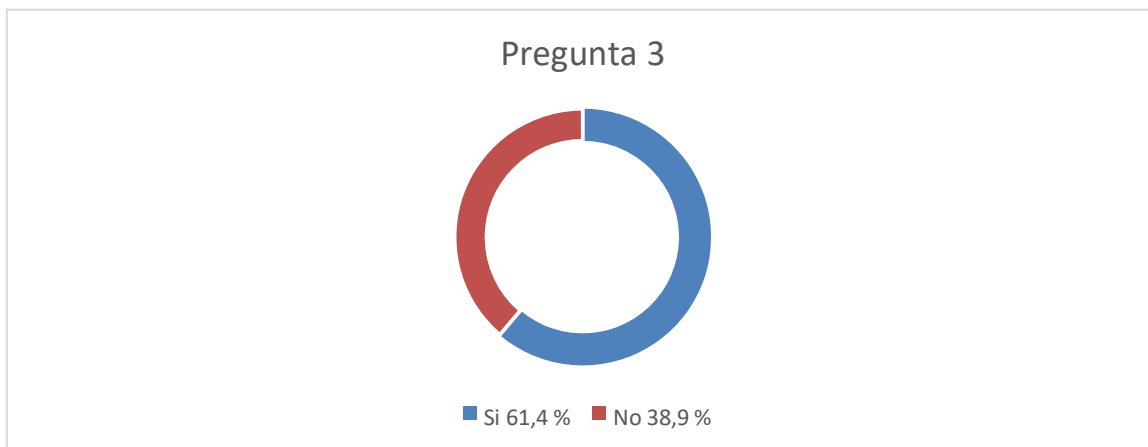
1- ¿Acepta realizar la encuesta de forma libre y voluntaria?



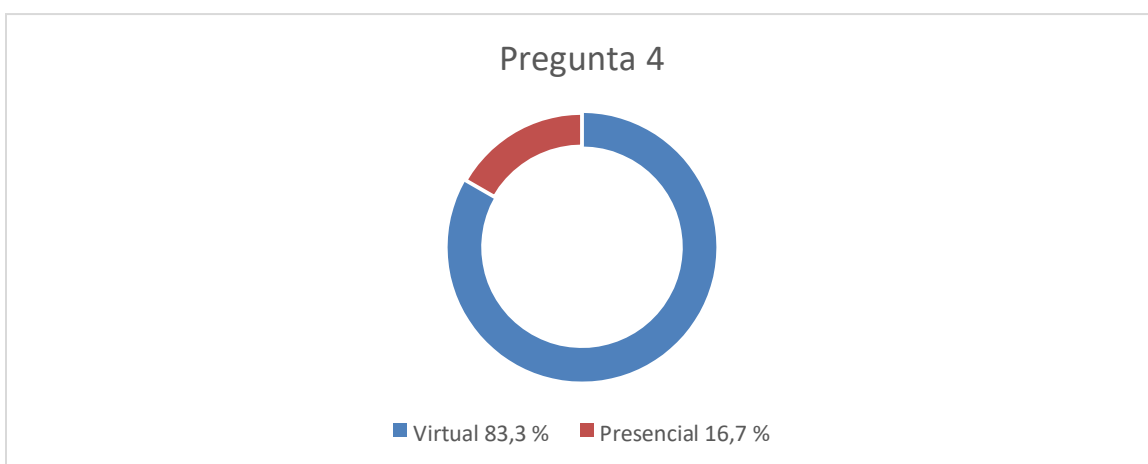
2- ¿Qué cargo desempeña en el sindicato al que pertenece?



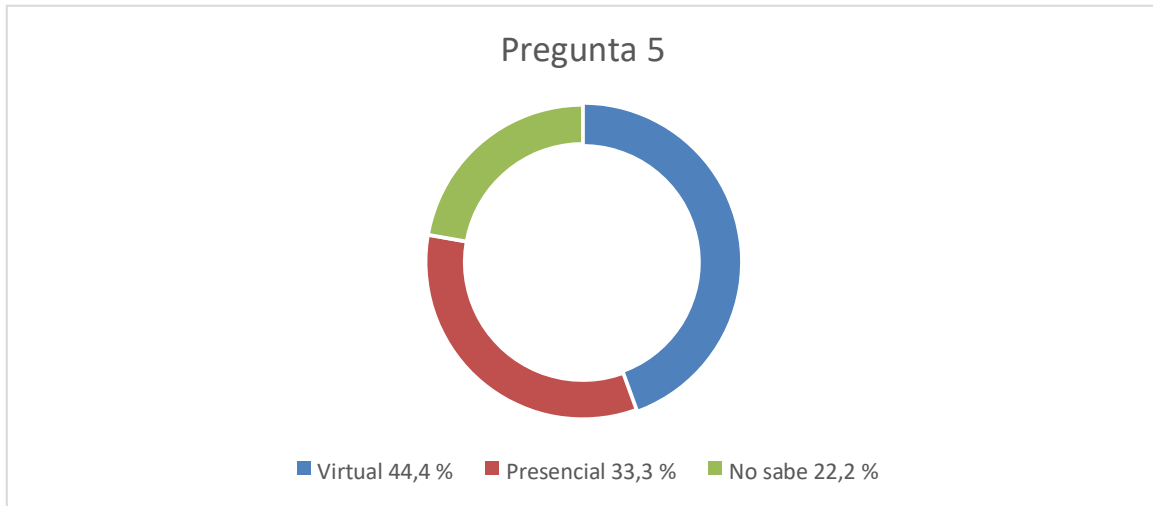
3- ¿Cree usted que la virtualidad ha afectado el derecho a la libertad sindical?



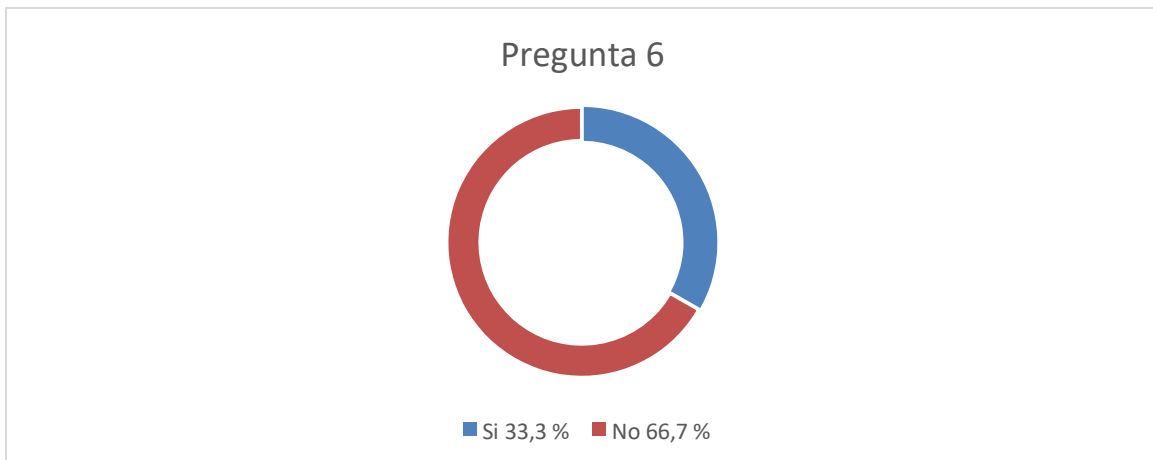
4- ¿Cómo se realizó la última asamblea general del sindicato al cual pertenece, después de la declaratoria de emergencia sanitaria por COVID-19?



5- ¿Cómo sesiona después de la declaratoria de emergencia sanitaria por COVID-19, la junta directiva en el sindicato al cual pertenece?

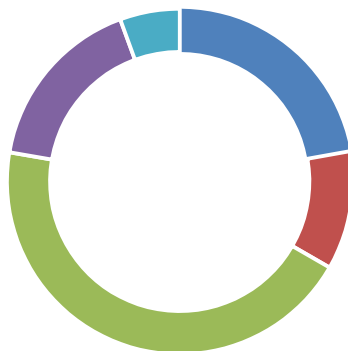


6- ¿Considera usted que la virtualidad en el desarrollo de las actividades sindicales proporciona la misma garantía que si estas se desarrollaran de manera presencial?



7- ¿Cuán satisfecho se encuentra por el uso de plataformas tecnológicas en las actividades del sindicato?

Pregunta 7



■ Muy satisfecho 22,2 % ■ Satisfecho 11,1 % ■ Conforme 44,4 %
■ Poco satisfecho 16,7 % ■ Muy insatisfecho 5,6 %

Capítulo 2

Aproximación conceptual: derecho a la libertad sindical

Las variaciones positivas o negativas que resulten del uso de plataformas tecnológicas en el ejercicio del derecho de libertad sindical, es el núcleo esencial de la presente monografía. Por consiguiente, es menester entender el concepto del derecho de libertad sindical, y su nueva forma de ejercerlo cuando es mediado por plataformas tecnológicas, de acuerdo a la experiencia investigativa realizada.

En primer lugar, es de vital importancia entender la postura vigente de una de las organizaciones más importantes para el ejercicio de este derecho.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) ubica a la libertad sindical dentro de los derechos humanos laborales. A estos los define así: “Del conjunto de derechos humanos, cabe distinguir una serie de ellos vinculados al trabajo y a los trabajadores conocidos como derechos humanos laborales y son los que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica.” Y más adelante precisa: “La Libertad Sindical, forma parte de los derechos humanos y como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada en forma expresa por los Convenios 87 y 98 de la OIT, entre otros.”

De ahí que la libertad sindical sea un derecho inalienable del trabajador, su función básica es contribuir al desarrollo, aplicación y cumplimiento de los principios generales de la libertad sindical y de esta forma constituir paz y seguridad social *erga omnes*. Es por esto que para la OIT es de trascendente importancia discutir y transigir casos que sean contrarios o que violen sus fines esenciales:

Distribuir y legislar la libertad sindical para proteger los derechos del trabajador y sus condiciones laborales, en proporción a su aplicación en los diferentes países explica la constitución de la OIT, y la aplicación de los procedimientos instaurados para llegar a la conclusión de mitigar las violaciones a los derechos protegidos y promover el respeto de los mismos tanto de Jure como de Facto. En el Convenio 87, ratificado por Colombia, se prescribe el derecho que tienen los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones sindicales como uno de los elementos integrales para forjar una sociedad abierta y libre en la lucha por el cumplimiento y respeto de los derechos del trabajador, esto contribuye a la existencia de interlocutores que facilitan el ejercicio de estas organizaciones en pro de las negociaciones y el dialogo social.

Es allí donde se identifica que la libertad sindical no se agota en la conformación de organizaciones o en la afiliación a las existentes, se proyecta además en la actividad sindical, entendida ella como los planes de acción, reuniones, asambleas, toma de

decisiones, etc, y así poder establecer el dialogo constitutivo, tripartito y constructivo tanto dentro de las organizaciones como entre estas, los trabajadores y los empleadores.

Esta proyección de la libertad sindical refleja la importancia de esta para la democracia, la que en palabras de Dübiel (1993) no se agota en el simple ejercicio del voto. Dice Dübiel: *“En el seno de una democracia participativa, el papel decisorio de los individuos es ejercido no sólo en los espacios políticos tradicionales (v.gr. elecciones parlamentarias o presidenciales), sino también en contextos más reducidos y cercanos a las actividades diarias de las personas (empresas, sindicatos, universidades, etc.). Esta tendencia -denominada por la teoría política "uso extensivo de la democracia" Helmut Dübiel. ¿Qué es el neoconservadurismo? Ed. Anthropos. Barcelona. 1993. p. 48.*

Así mismo, para garantizar que las organizaciones instituidas con fundamento en el derecho de libertad sindical contribuyan de forma creíble y útil, se necesita que su actividad se desarrolle en un clima de seguridad y libertad, pues no puede desarrollarse una actividad basada en la libertad y expresión en un régimen que no garantice los derechos fundamentales, el derecho de libre opinión escrita y verbal y el derecho de los trabajadores sindicados a contar en caso de dilación con las garantías de un proceso judicial.

La OIT indica que a su consideración y según la recopilación de las decisiones anteriormente promulgadas, las actividades de las organizaciones sindicales, para la defensa de sus intereses deberían estar exentas de presiones, amenazas, hostigamientos y acciones tendientes a desprestigiar las mismas, incluyendo la manipulación de documentos.

En cuanto a las situaciones políticas, económicas y sociales, que en ocasiones dificultan el ejercicio de las asociaciones sindicales y su plena libertad, como por ejemplo la pandemia a causa del COVID-19 desde el año 2020; la OIT explica que respecto a los momentos en los que se percibe la posible suspensión o disolución de las actividades dirigidas al ejercicio de la libertad sindical, o las organizaciones sindicales de un país, a causa de una crisis externa, se considera, que el desarrollo libre e independiente de las mismas y sus negociaciones son un pilar del gobierno para resolver las dificultades de la forma más favorable posible con el fin de fortalecer los intereses del trabajador y la nación, además del respeto por sus derechos mutuos.

Así pues, la OIT también es clara en cuanto al papel que juega el estado en las organizaciones sindicales basándose en el artículo 3° del convenio número 87, indicando que el estado debe abstenerse de realizar intervenciones que conlleven a limitar el derecho de las organizaciones sindicales a ejecutar y conformar sus reglamentos y estatutos, además de ejercer la libertad en otros aspectos como la elección de sus representantes, la organización de su administración y la formulación de su programa de acción y desarrollo.

La libertad sindical no solo se encuentra reconocida por las normas de la OIT. En las normas del Sistema Universal y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, encontramos su consagración así:

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 23, Numeral 4.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 8.
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículo 22.
Declaración Americana Derechos y Deberes del Hombre. Artículo 22.
Convención Americana de Derechos Humanos. Artículo 16.
Protocolo San Salvador Ley 319/96. Artículo 8.

Y ha sido mencionado en repetidas ocasiones en sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH): “Considera la Corte en el caso Lagos del Campo que “[E]l Tribunal ha establecido que la libertad de asociación tiene dos dimensiones, pues recae tanto en el derecho del individuo de asociarse libremente y utilizar los medios apropiados para ejercer esa libertad, como en los integrantes de un grupo para alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos.” Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340, § 162.

Dentro del margen de la realidad actual, la Corte IDH en opinión OC-27/21 de 5 de mayo de 2021 dijo que es de vital importancia la protección de los derechos humanos, debido a impacto que ha tenido la pandemia por el virus COVID-19, y es por esto, que es el estado quien debe garantizar, sin discriminación el ejercicio y cumplimiento de estos derechos. Así pues, el estado debe maximizar sus esfuerzos que conlleven al cumplimiento de los derechos laborales y sindicales y las fuentes de trabajo de empleadores y trabajadores.

En la opinión consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021, la Corte interamericana de derechos humanos, indicó que la libertad sindical es un derecho que puede ejercer cualquier trabajador sin excepción y que su ejercicio no se debe ver perjudicado ni afectado por factores sobrevinientes o externos. Por esta razón el ejercicio de asociación en concordancia con la libertad debe ser el pilar de la relación laboral y el desarrollo de la misma, de esta manera, ejercer los demás derechos solo será sobreviniente a ello.

A nivel interno, en el artículo 39 de la Constitución Política se prescribe el derecho de asociación sindical:

“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.”
(CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, 1991)

En este sentido, la libertad sindical tiene como uno de sus pilares fundamentales la autonomía sindical. Esta supone la libertad de asociarse entre trabajadores para la defensa de intereses comunes con total independencia en la estructuración de su organización colectiva, con únicamente como limitantes el orden legal y democrático del estado colombiano

Ahora bien, respecto a la legislación colombiana, Según la Corte Constitucional en sentencia C-797 de 2000 (MP. Antonio Barrera Carbonell), el núcleo esencial de la libertad sindical se compone así:

- *“i) El derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones;*
- *ii) La facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado;*
- *iii) El poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador conforme al inciso 2° del art. 39;*
- *iv) La facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación;*
- *v) La garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial;*
- *vi) El derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales;*

- *vii) La inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical.”*

Y por ello la libertad sindical cuenta con las siguientes garantías:

1. Protección y promulgación de políticas laborales convenientes para su bienestar colectivo;
2. Autonomía e independencia en sus gestiones internas;
3. La seguridad jurídica que brinda la competencia jurisdiccional de asuntos concernientes a la cancelación o suspensión de su personería jurídica
4. El disfrute pleno de los derechos, sin injerencias indebidas por partes de los órganos del poder público.

Y en el artículo 362 del código sustantivo del trabajo, numeral 10, indica:

“ARTICULO 362. ESTATUTOS. Toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:

10. Épocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.”

De la normatividad expuesta anteriormente, se puede concluir la validez que tiene la utilización de plataformas tecnológicas para el funcionamiento habitual de las organizaciones sindicales, en virtud de la autonomía e independencia que les asiste: *“la legislación nacional debería limitarse tan sólo a sentar las condiciones formales que deberán respetar los estatutos, los cuales, junto con los reglamentos correspondientes, no necesitarán la aprobación previa de las autoridades públicas para entrar en vigor.”* (La libertad sindical, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA Sexta edición (2018))

En este sentido, entendemos que la normativa vigente referente al derecho fundamental de la libre asociación sindical es regulado tanto nacional como internacionalmente y que como su nombre lo indica, se mantiene y se vigila como un derecho inalienable, con el fin de que tanto trabajadores como empleadores tengan acceso a vigilar, combatir, inspeccionar y proponer sus derechos, dejando como conclusión un ambiente laboral óptimo, un desarrollo de la vida laboral activo y eficiente, pero sobre todo proporcionar calidad de vida. Sin pasar por alto que también se protege el ejercicio de la democracia al interior de cada organización para garantizar la participación de los directivos y afiliados en las decisiones que los afectan.

Capítulo 3

Incidencias particulares: El ejercicio de libertad sindical desde el funcionamiento remoto

En el tercer capítulo de este trabajo monográfico, analizaremos las incidencias más destacables de las plataformas tecnológicas en el efectivo ejercicio de la libertad sindical en cada caso en particular de los cuatro sindicatos.

3.1 SINTRAFAMILIA

Las medidas de contingencia sanitaria decretadas por el gobierno nacional al comienzo de la pandemia del virus de la Covid-19, ocasionaron un cese de actividades productivas en gran parte de las empresas del país, salvo, aquellas empresas que producían bienes o prestaban servicios de primera necesidad. (Resolución 1462 del 25 de agosto de 2020)

La empresa Familia no cesó sus actividades productoras debido a la producción de elementos de primera necesidad como el papel higiénico, por lo tanto, la presencia de trabajadores en las plantas productoras de la empresa siempre fue permanente, aunque con algunas restricciones de aglomeraciones en las zonas comunes como el salón de conferencias, el restaurante y los vestieros.

Las restricciones de aglomeración en la empresa generaron un distanciamiento ideal para la prevención del contagio del virus, pero a su vez, ocasionaron un distanciamiento perjudicial para el ejercicio de la asociación sindical, causando un efecto adverso al derecho de libertad sindical de los trabajadores sindicalizados.

La utilización de plataformas tecnológicas como lo manifestó en la entrevista el presidente del sindicato, facilitó la reanudación de actividades sindicales mediante reuniones virtuales, además de conseguir implementos de bioseguridad para los trabajadores operarios de la empresa.

En razón de las anteriores observaciones, se advierte los beneficios obtenidos del uso de plataformas tecnológicas como un nuevo modelo de funcionamiento ante circunstancias que imposibiliten el desplazamiento de los asociados o, inclusive, se proyecta como un modelo alternativo de funcionamiento multifuncional que se adapta a los constantes avances de la tecnología en los movimientos sociales.

La importancia que adquirió la utilización de plataformas tecnológicas en este sindicato fue tal, que aprovechando el cambio de sindicato de empresa a industria efectuado en el presente año, se incorporó en los estatutos el uso de estas nuevas tecnologías para su funcionamiento.

3.2 SINTREGUA

La implementación repentina de las secciones virtuales puede conllevar una serie de riesgos a la libertad sindical hasta entonces desconocidos para el tradicionalismo sindical. En consecuencia, lo expresado por el tesorero del sindicato demuestra las recientes formas de injerencia que se presentan ante un funcionamiento mediado por las plataformas tecnológicas, esto es, las intromisiones en las reuniones virtuales.

Ante esta problemática, es pertinente mencionar lo estipulado en el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 3, numeral 2: *“Las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”* La obligación de no interferencia agrupa a los estados firmantes del convenio como también a las empresas privadas obligadas a acatar la normatividad laboral de los respectivos países.

El funcionamiento remoto asistido por plataformas tecnológicas, requiere de unos soportes técnicos diferentes a los tradicionalmente empleados, es decir, aplicaciones que permitan el registro del sentido del voto libre y secreto en lugar de las urnas habituales empleadas en las asambleas presenciales; aplicaciones que lleven control de las personas que ingresen a las reuniones virtuales, así como la duración de su asistencia y los problemas de conectividad que pueda tener en el trascurso de la reunión, en vez del control personal efectuado por un miembro del sindicato al ingreso de las congregaciones; aplicaciones que dejen constancia del desarrollo de las secciones y las decisiones allí tomadas, que soporten el contenido de la elaboración de las actas en audio y video; entre otras posibilidades.

3.3 SINTRAE

El manejo de la emergencia sanitaria en esta organización, al ser un sindicato de industria conformado por ocho empresas del sector eléctrico, fue todo un proceso de adaptación lento a los nuevos recursos que se prestaban con el fin de no poner pausa a las actividades que permitían su ejercicio de forma indeterminada.

Al igual que muchas otras organizaciones SINTRAE encontró en las plataformas tecnológicas la posibilidad de avanzar en el desarrollo de sus actividades, pues la carencia de presencialidad estaba frenando todos los procesos que se llevaban a cabo con el fin de garantizar el ejercicio de libertad sindical a los trabajadores de ISAGEN, Caribe sol, Aire SASP, Caribe mar de la costa, Interconexión eléctrica, Inter Colombia y Ecopetrol.

En principio, emplear estos medios de comunicación generó dificultades con relación al ejercicio de este derecho, radicaban básicamente, en la dificultad que presentaban los trabajadores en el manejo de plataformas como Teams, Whartssap, Zoom y demás, sin dejar atrás los problemas externos y casos fortuitos, por ejemplo al momento de realizar una asamblea virtual, en la cual es necesario contar con cuórum, se incrementaron los

problemas de conexión, las fallas tecnológicas de las plataformas y la falta de compromiso por parte de los trabajadores con las actividades del sindicato.

Así pues, SINTRAE se vio en la obligación de recurrir a otras entidades que permitieran dar un manejo óptimo a estas problemáticas, y es allí donde utilizaron la empresa ALFA, la cual se encarga de los procesos de asistencia tecnológica y proporciona los insumos que se requieren para el ejercicio de la libertad sindical como las asambleas, las elecciones o la realización debida de los procesos de afiliación y retiro, los cuales se hacen en conjunto con ALFA y sistemas de bases de datos.

Es así, como se evidencia que el sindicato SINTRAE ha hecho lo posible para garantizar a sus afiliados la continua vigilancia de sus derechos y unas óptimas condiciones laborales, sin perjuicio de la realidad afrontada por el COVID-19 que genero una pausa en el 60% de las actividades cotidianas.

3.4 SINTRAI SAGEN

El proceso de adaptación que empleo el sindicato SINTRAI SAGEN si bien fue similar a los anteriores en cuanto a la implementación de las plataformas tecnológicas en sus actividades, tiene una novedad que le apor to no solo celeridad en sus actividades sino facilidad a sus afiliados. Esta organización tomo como herramienta las bases sindicales compuestas por: subdirectivas seccionales y comités seccionales, las cuales se componen por tener un número superior a 12 afiliados y menos de 25, ubicadas en diferentes puntos estratégicos, lo que les permitió centrar los controles de manejo de actividades referentes al ejercicio de libertad sindical y no permitir una pausa que vulnerara el mismo.

La adaptación a esta nueva realidad no fue un obstáculo formal para el sindicato pues en su reglamentación estatutaria desde el año 2007 se permitía implementar el uso de otros medios, sin embargo, esto no se había puesto en marcha hasta la obligatoriedad impuesta por la pandemia.

Sin embargo, existe la preocupación latente en la organización cuando se implementan estas plataformas las diferentes actividades, pues inevitablemente se presenta la amenaza de la filtración de información, sobre todo cuando se trata de la toma de decisiones o estrategias de negociación.

Así pues, es evidente que, pese a las preocupaciones relacionadas con factores exteriores, el sindicato SINTRAI SAGEN se encontraba más que preparado para afrontar la virtualidad en el marco de una pandemia, permitiendo el constante ejercicio del derecho de libertad sindical y generando celeridad y seguridad a todos sus afiliados.

CONCLUSIONES

La monografía investigativa que se presenta como requisito de grado, contiene las particulares de un trabajo académico con una considerable relevancia actual para el derecho laboral colectivo, debido a que el tema propuesto deviene de la ocurrencia de sucesos imprevisibles para las organizaciones sindicales que replantearon la forma tradicional de ejercer el derecho de la libertad sindical; es pertinente, dada la preponderancia actual del uso extendido de plataformas tecnológicas en las actividades habituales de las organizaciones sindicales de trabajadores; es útil, puesto que proveerá al lector los hallazgos investigativos procedentes de cuatro sindicatos de trabajadores que utilizan plataformas tecnológicas en su ejercicio de libertad sindical.

Las labores investigativas reunida, permitieron detectar una característica común en los cuatro sindicatos indagados de la ciudad de Medellín, esto es, que la utilización de plataformas tecnológicas permitió reanudar las actividades cotidianas detenidas a causa de las medidas de restricción de aglomeración y circulación de la pandemia.

Así pues, las interpretaciones efectuadas por organismos internacionales con autoridad en la materia, como lo son la Organización Internacional del Trabajo y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, además de los pronunciamientos sobre el derecho de libertad sindical por parte de la Corte Constitucional colombiana, admiten una postura que es de recibo a nuestra consideración, es decir, aunque haya poca o nula regulación sobre el ejercicio de la libertad sindical mediada por la utilización de plataformas tecnológicas, esto no es impedimento para el reconocimiento del disfrute de este derecho a través de estos medios. Así entonces, la validez en la toma de decisiones en escenarios de virtualidad no debe ser cuestionada, a causa de que el goce de este derecho no tiene más limitantes que el orden público y democrático de los estados. Así lo concibe el Comité para la libertad sindical, el convenio 87 de la OIT y los postulados constitucionales que promueven la autonomía sindical en su organización y toma de decisiones.

A razón de lo anterior, se puede percibir los inicios de una nueva manera de ejercer la libertad sindical suscitada por circunstancias extraordinarias que obligaron a reconsiderar nuevos modos de entender el concepto de prespecialidad.

En consecuencia, la virtualidad día tras día encuentra cabida en las relaciones entre la administración pública y los asociados, como también en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Aunque haya diversas opiniones acerca de sus beneficios o inconvenientes durante este proceso, se encontró que aunque la adaptación a estas medias ha sido difícil y un reto importante para todas las partes de la relación laboral, se han podido solucionar interviniendo desde el área administrativa de cada organización sindical, poniendo como énfasis la capacitación de cada asociado en relación con las plataformas tecnológicas implementadas, y en conclusión, se ha fusionado de forma

efectiva y beneficiosa, la virtualidad remota, con las necesidades por las que vela cada afiliado, lo cual ha permitido que no se pause ni se congele el ejercicio de la libertad sindical, pero sobre todo que no se vean vulnerados derechos ineludibles como lo son el de la libertad de asociación, el derecho al trabajo y el derecho a una vida digna.

Como conclusión, en periodos de incertidumbre económica se convierte en una labor primordial la continuidad de las gestiones sindicales ante el riesgo inminente de un desmejoramiento de las condiciones laborales; el uso alternado de plataformas tecnológicas con encuentros presenciales es la opción más aceptada dentro de las indagaciones realizadas, estas nacientes dinámicas, pueden llegar a ser una proyección del porvenir de las actividades sindicales y el mejoramiento de las relaciones laborales.

Bibliografía

Citaciones y Referencias dentro del texto

COLOMBIA, C. P. (1991). *constitucion politica de colombia* . Colombia.

CONSTITUCIONAL, C. (2005). *sentencia C-1188 de 2005* .

constitucional, C. (2008). *Sentencia C 691/08*.

HUMANOS, C. I. (2021). *DERECHOS A LA LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA, Y SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO - CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS*.

(Estrella, Núñez, Parrilla (diciembre 2020). *Sindicalismo e innovación. Página 11.*

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/17087.pdf>)

Tablas y Gráficos

Los gráficos contenidos dentro del CAPITULO 1 fueron el resultado de la encuesta realizada por los autores de esta monografía a los asociados de los 4 sindicatos investigados. La ayuda para realizar estas graficas fue la plataforma GOOGLE FORMS.

Artículo de publicación periódica en línea con DOI

https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_27_esp.pdf

https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp.pdf

https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang--es/index.htm

Vídeo en línea

Ballesteros Abogados y sociados:

<https://www.youtube.com/watch?v=h9Aq8rVong&t=3633s>

Fuentes

Ariza, J. & roes. K. (2020) Análisis del decreto 089 de 2014 y su incidencia sobre la autonomía y libertad sindical en la negociación colectiva. (Trabajo de grado) Facultad de Derecho. Universidad de la Costa. Barranquilla. Recuperado de:

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7846/AN%20DEL%20DECRETO%20089%20DE%202014%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20SOBRE%20LA%20AUTONOM%20Y%20LIBERTAD%20SINDICAL%20EN%20LA%20NEGOCIACI%20COLECTIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá. Colombia: Temis.

Boada, N. (2015). De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho. (Trabajo de grado) Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia. Recuperado de: https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2217/1/De-la-estabilidad-laboral-reforzada_final%20%281%29.pdf

Conferencia Internacional del Trabajo. (2008). La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2021, febrero 1, de Organización Internacional del Trabajo Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_091997.pdf

Congreso de la República de Colombia. (1951). Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá. Colombia: Temis.

Congreso de la República de Colombia. (2012). Código General del Proceso (Ley 1564 de 2012). Bogotá. Colombia: Temis.

Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe. (Sin dato.). Libre funcionamiento de las organizaciones sindicales. Garantías para su crecimiento y consolidación.. 2021, febrero 1, de Organización Internacional del Trabajo Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_174972.pdf

Corte Constitucional Colombiana (02 de noviembre de 2000) Sentencia C-1491 de 2000 [MP Fabio Morón Díaz]

Corte Constitucional Colombiana (09 de agosto de 2000) Sentencia T-1030 de 2000 [MP Alejandro Martínez Caballero]

Corte Constitucional Colombiana (11 de mayo de 2010) Sentencia T-367 de 2010 [MP María Victoria Calle Correa]

Corte Constitucional Colombiana (19 de junio de 1992) Sentencia T-418 de 1992 [MP Simón Rodríguez Rodríguez]

Corte Constitucional Colombiana (01 de septiembre de 2016) Sentencia T-477 de 2016 [MP Luis Guillermo Guerrero Pérez]

Corte Constitucional Colombiana (17 de mayo de 2000) Sentencia C-569 de 2000 [MP Carlos Gaviria Díaz]

Corte Constitucional Colombiana (13 de abril de 2016) Sentencia C-180 de 2016 [MP Alejandro Linares Cantillo]

Corte Constitucional Colombiana (26 de julio de 2018) Sentencia T-303 de 2018 [MP Alejandro Linares Cantillo]

Corte Constitucional Colombiana (27 de mayo de 2004) Sentencia T-525 de 2004 [MP Alfredo Beltrán Sierra]

Corte Constitucional Colombiana (30 de enero de 2008) Sentencia C-063 de 2008 [MP Clara Inés Vargas Hernández]

Fernández, A. (2015) El juez laboral y la jurisprudencia constitucional sobre el derecho de asociación. *Revista de Derecho Público* No 31. Facultad de Derecho. Universidad de los Andes Bogotá. P 464-485 DOI: <http://dx.doi.org/10.15425/redepub.34.2015.08>

Forbes (2020) OMS declara pandemia por el coronavirus Covid-19 Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/mundo-pandemia-coronavirus-covid-19/>

Gómez, J. (2018) La estabilidad laboral reforzada para trabajadores con fuero sindical en la jurisprudencia constitucional colombiana. (Trabajo de grado) Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/16122/1/Art%c3%adculo.%20La%20estabilidad%20laboral%20reforzada%20para%20trabajadores%20con%20fuero%20sindical.pdf>

Gómez, J. (2018). La estabilidad laboral reforzada para trabajadores con fuero sindical en la jurisprudencia constitucional colombiana (Trabajo de grado) Universidad Católica de Colombia. Sede Bogotá D.C. Colombia. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/160741046.pdf>

Guataqui, J. Rodriguez, M. Garcia, A (2009) Determinantes Estructurales de la Sindicalización en Colombia. Serie Documentos de Trabajo. No 58. Facultad de Economía. Universidad del Rosario. Recuperado de: https://www.urosario.edu.co/urosario_files/76/7692c2f4-e5dd-46bd-aafa-2f505d6dcff2.pdf

López, C. (30 de abril de 2019). Once libros con mucha clase (obrero) para reflexionar sobre el Día Internacional de los Trabajadores. *Eldiario.es* Recuperado de:

https://www.eldiario.es/cultura/libros/libros-recomendados-dia-internacional-trabajo_1_1573913.html

Madera, N. (2011) Generalidades del derecho de asociación sindical en Colombia. En revista Justicia, Vol. 16 Núm. 20. Julio - Diciembre Recuperado de: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/1070>

Ostaou De Lafont, R. (2017) Criterios concluyentes sobre el derecho de asociación sindical en Colombia. En: La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia P. 149-189. Universidad Católica de Colombia. Bogotá. Colombia. Recuperado de: https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/17890/1/La-libertad-sindical-en-el-mundo-del-trabajo-en-Colombia_Cap07.pdf

Ostau de Lafont, R. & Niño, A. (2010). Aplicación de los Convenios de la OIT en materia de derecho de asociación sindical y negociación colectiva en las decisiones de los jueces laborales en Colombia. Revista: Prolegómenos. Derechos y Valores, vol. XIII, Núm. 26, julio-diciembre. pp. 163-178 Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/876/87617274010.pdf>

Parra, A. (2020) Prerrogativas normativas y jurisprudenciales que favorecen el abuso del derecho de asociación y negociación colectiva en Colombia. (Tesis de Maestría) Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín Colombia. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2540/1662>

Ripe, D. & Arboleda, S. (2018) Corte Suprema de Justicia Vs la huelga de la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC) 2017. Análisis de sentencias C 033 del 2014 y T 987 de 2012. (Trabajo de grado) Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá D.C.

Sánchez, M & Rodríguez, E. (2013). Manual para la defensa de la actividad sindical. 2021, febrero 1, de Organización Internacional del Trabajo Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_236112.pdf

Segrera, Y. Torres, V. (2005) Alcances del derecho de asociación en Colombia a partir de los fallos de la Corte Constitucional colombiana con base en la influencia de los organismos internacionales sobre la materia. Revista de Derecho No 23. P171 212 Universidad del Norte. Barranquilla Colombia.

Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos, Corporaciones Autónomas, Institutos Descentralizados y Territoriales de Colombia (1970) Estatutos Sintraemsdes. Recuperado de: <https://sintraepm.org/wp-content/uploads/2019/08/estatutosactuales2012.pdf>