

“EL DERECHO SINDICAL, UN DERECHO FICTICIO”

POR:

MARÍA ALEJANDRA CASTAÑEDA RUÍZ

LUISA FERNANDA GALEANO RODRÍGUEZ

TESIS DE GRADO

JURADOS:

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA MEDELLÍN

2015

TABLA DE CONTENIDO

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	4
2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	4
2.1.1. DESCRIPCIÓN.....	5
2.1.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.	6
4. HIPÓTESIS.....	6
3. MARCO TEÓRICO.	7
3.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS O ESTADO DEL ARTE.	9
ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO:.....	12
ENFOQUE METODOLÓGICO:.....	13
TIPO DE INVESTIGACIÓN:.....	13
CAPÍTULO PRIMERO.....	16
LA HISTORIA DEL DERECHO SINDICAL.....	16
1.1. APROXIMACIÓN A LA PALABRA DERECHO.....	20
ACEPCIONES DE LA PALABRA DERECHO.	20
1.3. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL DE LA PALABRA DERECHO SINDICAL.....	21
1.4. CONCEPTO DE DIFERENTES AUTORES SOBRE EL SIGNIFICADO DEL DERECHO SINDICAL:	22
1.5. DERECHO SINDICAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL.....	23
CAPITULO SEGUNDO.....	25
ANÁLISIS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN COLOMBIA.....	25
2.2 VIOLENCIA FÍSICA Y ATAQUES DE DERECHOS FUNDAMENTALES RECIBIDOS POR PARTE DE SINDICALISTAS COLOMBIANOS.....	27
2.2.1 VULNERACIONES POR PARTE DE GRUPOS PARAMILITARES.....	31
2.2.2. VULNERACIONES POR PARTE DE GRUPOS GUERRILLEROS.....	34
2.2.3. VULNERACIONES POR PARTE DE ORGANIZACIONES ESTATALES Y FUERZA PÚBLICA.	37
2.2.4. VULNERACIONES POR PARTE DE EMPLEADORES Y EMPRESARIOS.	38
2.5. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO A LAS MUJERES SINDICALISTAS.....	40
CAPITULO TERCERO	43
DERECHO A LA HUELGA.	43
3.1 LA HUELGA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES.....	49
3.2. CONSIDERACIONES DEL DERECHO A LA HUELGA DESDE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. ..	51

Arreglo directo	53
QUIENES PUEDE DECLARAR LA HUELGA.....	56
CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA.	56
DIFERENCIA ENTRE HUELGA Y PARO	58
DESARROLLO DE LA HUELGA	58
CAPITULO CUARTO	60
4.1. ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DE LA VULNERACIÓN AL DERECHO SINDICAL ENTRE LOS AÑOS 2010 A 2015 EN ANTIOQUIA.	60
4.2. FACTORES POSITIVOS Y NEGATIVOS DE LAS REFORMAS LABORALES	65
4.2.1. LEY 50 DE 1990.....	66
4.2.2. LEY 100 DE 1993.....	68
4.2.3. LEY 200 DE 1995.....	70
4.2.4. DECRETO 160 DE 2014.	71
4.3. ENTREVISTAS:.....	73
CONCLUSIONES:.....	84

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Aproximadamente en la segunda mitad del siglo XVIII y finales del siglo XIX, en Colombia surge una época de expansión industrial, producto de la revolución industrial que se vivía para ese momento en el mundo, esto unido al avance tecnológico de la época, el desarrollo de diferentes medios de transporte y la necesidad de cubrir las necesidades básicas, dan un giro trascendental a lo conocido hasta el momento sobre el comercio y leyes en materia laboral que sirvieron de pilares a lo que se vive en la actualidad.

A partir de la creación de empresas y fabricas colombianas, se vio la necesidad de encontrar quien realizara todas las labores obreras, y es allí donde los artesanos y personas que laboraban en zonas rurales, empezaron a hacer parte de estas grandes industrias a cambio de un salario, cosa que no fue sencillo ya que en múltiples ocasiones estas personas sin considerar su edad o estado de salud, trabajaban interminables y tortuosas jornadas laborales, a cambio de miserables salarios y tratos inhumanos. Todo esto dio pie a que la clase trabajadora se uniera y empezaran a surgir los diferentes grupos en pro de sus derechos y la protección de sus garantías como seres humanos. Como se mencionó al respecto, el derecho a la huelga y el derecho a asociarse libremente no fue fácil de conseguir, pues tuvieron que pasar muchos años, muchos enfrentamientos y muertos para que se entendiera por fin el carácter legal de estos y se reconociera como derecho fundamental en la Constitución Política.

El derecho sindical es, *“un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política.”*¹

Lamentablemente, los avances logrados por nuestros antecesores, se están perdiendo, puesto que, en vez de cada día avanzar, estamos devolviéndonos, debido a las pocas garantías que dan los empleadores y el Estado.

El objeto de este trabajo es hacer un análisis desde el punto de vista jurídico que abarque desde los inicios del derecho sindical hasta las reformas legales vigentes en este momento, con el fin de tener un mayor entendimiento sobre este importante derecho que cada vez está más en desuso.

2.1.1. DESCRIPCIÓN.

La presente investigación radica, en el interés de entender porque el derecho sindical, es un derecho que actualmente está en vía de extinción, que es lo que ha hecho que los trabajadores prefieran renunciar a la oportunidad de luchar por beneficios comunes.

¹ Sentencia C-1491/2000

Nos centraremos en investigar lo que ha sucedido en los últimos cinco años con respecto al derecho sindical en Antioquia, y es por esto que nos enfocamos en dar respuesta a nuestra pregunta de investigación, basada en esas vulneraciones y las consecuencias de los hechos que ha tenido que vivir nuestro país a lo largo de la historia, consecuencias muchas veces nefastas para nuestra sociedad, que no se deben dejar en el olvido y deben de servir de pilar para la creación o reforma de las normas en materia laboral, pues de nada hubiese servido la lucha y la vida de las diferentes personas que incluso con su muerte aportan a una sociedad más justa y equitativa.

2.1.2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.

Planteada la problemática anterior, nos surge la necesidad de darle respuesta a la siguiente pregunta: *¿Cuáles son las causas y consecuencias de la vulneración de derechos en ejercicio de la libertad sindical?* Respuesta que tratamos de encontrar haciendo un recorrido histórico y recopilando las diferentes y más importantes reformas en materia laboral que llevan a lo que nos rige en la actualidad, respuesta que dolorosamente encontraremos en diferentes grupos armados, sectores del poder público y el beneficio de pocos.

4. HIPÓTESIS.

4.1. Los trabajadores no sindicalizados, son los trabajadores a los que se les vulnera con mayor frecuencia sus derechos fundamentales.

4.2. Los trabajadores sindicalizados adquieren mayor conocimiento académico, a comparación de los trabajadores no hacen parte a ninguna organización laboral.

4.3. Los trabajadores que ejercen el derecho a la huelga, consideran que no es respetados todos los derechos que la ley les brinda, pues son restringidos constantemente.

4.4. Se determina que los actuales trabajadores son conformistas, pues ellos prefieren quedarse esperando a que su empleador les quiera reconocer algún derecho o beneficio, que a emprender una lucha legal en busca de lo que por ley les corresponde, teniendo en cuenta además que los grupos al margen de la ley han logrado su cometido al hacer más vulnerables y temerosos a los trabajadores sindicalizados.

4.5. Han sido más los factores positivos, que los negativos, en las reformas al derecho sindical colombiano, lo que no necesariamente quiere decir que estas se cumplan a cabalidad o sean respetadas por todos los sectores de la sociedad trabajadora.

3. MARCO TEÓRICO.

La época actual se caracteriza por ser la consecuencia de miles de revoluciones, que empezaron siendo pequeñas e insignificantes, para convertirse en grandes luchas que arrastraron consigo la obtención de derechos, que son sin duda alguna inherentes a nuestra condición de ser humanos. El derecho a la libertad sindical no es ajeno a esta realidad, ya que por muchos años en nuestro país, hemos sido testigos de las arduas luchas de valientes trabajadores enfocadas en conseguir una mejor calidad de vida a través de la obtención de un trabajo digno. Para tener mayor claridad del tema, sería necesario centrarse en una definición de lo que es la libertad sindical, el autor Mario de la Cueva lo describe así: *“El derecho de asociación profesional es la facultad de los*

trabajadores y de los empresarios de asociarse en defensa de sus intereses, en tanto que la palabra sindicato se empleará para las diversas formas de sindicalizarse”, como bien lo define el autor, es esa facultad que tienen tanto los trabajadores y empleadores para hacer valer sus derechos mediante acuerdos colectivos, a ser escuchados, respetados y tratados con dignidad.

En Colombia la lucha no ha sido fácil, ya que desde hace varios años, nuestro país se ve inmerso en una guerra que parece no acabar y de la cual los trabajadores sindicalizados han sido víctimas mortales de la misma, ya que en las últimas décadas cerca de 4.000 activistas han sido asesinados y entre los perpetradores se pueden encontrar a grupos armados al margen de la ley, grupos pertenecientes a sectores privados e incluso el Estado colombiano junto con sus fuerzas armadas han vulnerado tan importante derecho en numerosas oportunidades además de no ofrecer garantía de seguridad a las personas que ejercen de manera activa este derecho.

Aunque de alguna manera se ha avanzado en materia de protección frente a este derecho, aún son muchas las víctimas que no han sido resarcidas, todavía se puede encontrar que los empleadores abusen de este derecho para la obtención de beneficios para sí o para sus empresas, personas con miedo a asociarse por temor a perder su empleo, incluso ser amenazadas en su integridad en caso de incitar a alguna manifestación, aún el Estado no brinda esa protección tan necesaria y no capacita a sus servidores para que mediante estos, puedan protegerlo y hacerlo efectivo.

3.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS O ESTADO DEL ARTE.

El derecho a libre asociación es un derecho que se encuentra consagrado en la Constitución de 1991, nuestra actual Carta Magna, este se encuentra regulado también en la legislación y tratados internacionales que han sido ratificados por el Estado Colombiano y que ahora hacen parte de la legislación interna. No hay duda de que este derecho pertenece a nosotros los colombianos y que podemos hacer uso de él y ejercerlo de manera adecuada. El problema radica entonces en la efectividad del mismo, pues no cabe duda tampoco que es un derecho que puede interferir en los intereses de otros grupos o sectores de la economía que no son compatibles con la otra cara del sector económico que son los trabajadores, pues estos diariamente luchan por el respeto de sus derechos, trato digno y una mejor calidad de vida.

3.1.1. Inicio del derecho sindical en Colombia: Si bien este tema en nuestro país no es muy conocido por la población, en realidad es que tiene un gran desarrollo histórico, mediante el cual los sindicalistas han logrado obtener sus derechos y que se les respeten. Esto empieza con la agricultura, pues como se dijo anteriormente tiene orígenes que remontan épocas como 1847, donde los artesanos buscaban una tasa más baja en los impuestos y así van transcurriendo el tiempo hasta que en el año 1907 por fin se habla del primer sindicato, llamado “*Asociación de Tipógrafos de Bogotá*”, aunque para estos no fue fácil, pues para la época existían muchos vacíos en la ley, haciendo más difícil su aplicación. Actualmente Colombia hace parte de los 25 países que más vulneran derechos internacionales del trabajo, lo que hace que nos cuestionemos seriamente acerca de que tan efectivo es este derecho en nuestro país.

3.1.2. Afectaciones a los derechos fundamentales: Como es sabido, los derechos humanos son facultades pertenecientes e inherentes al ser humano, que le permiten exigir al Estado o a otras personas prestaciones o abstenciones, correlativamente nace un derecho y una obligación y solo podrán ser limitados en casos de excepción, estos nunca son taxativos ya que no se pueden limitar con una lista específica. Estos derechos, si bien son reconocidos por el Estado colombiano, han sido vulnerado en distintas oportunidades por parte de grupos al margen de ley, como guerrilla y paramilitares incluso, el mismo Estado junto con sus fuerzas militares, por lo que nos cuestiona aún más acerca de la efectividad de los mismos y nos lleva a realizar esta investigación.

3.1.3. Derecho a la huelga: El derecho a la huelga, también tiene un amplio recorrido histórico, pues tuvo sus comienzos en el año 1910 cuando los trabajadores de los puertos marítimos, transportadores de la época, ferrocarriles y obreros de la construcción, paralizan sus actividades laborales por el término de 5 días debido a la escasez de productos de primera necesidad. Estas luchas y movimientos tuvieron muchas veces resultados nefastos para los obreros, incluso parte de la población civil, ya que la regularización de la huelga por medio de leyes, dio pie para que se pudiera declarar con facilidad la ilegalidad de las huelgas desencadenándose hechos violentos y sangrientos en la época como lo fue la masacre de las bananeras, hecho que no solo fue devastador para el movimiento sindicalista de la región, si no para el país entero. Aunque en la actualidad el derecho a la huelga, se ejerce un poco más fácil y con mayor frecuencia en los últimos gobiernos, sigue siendo un derecho difícil para los trabajadores sindicalizados, pues muchos son juzgados e incluidos en listas para no ser contratados de nuevo en otras empresas.

3.1.4. Reformas laborales: A lo largo de la historia, en materia laboral se han creados diferentes leyes que pretenden mejorar la vida laboral de los trabajadores y también el establecer normas o reglas para los empleadores y que estos no abusen de su poder. Aunque mucho se ha legislado sobre el tema aún hay mucho camino que recorrer, además se requiere de voluntad política para poder hacer aplicables dichas normas.

DISEÑO METODOÓGICO:

Este proyecto de investigación comprende un análisis sobre la efectividad del derecho a la libertad sindical a la luz del derecho y un recuento histórico con que pretendemos encontrar no solo las fuentes de esas vulneraciones si no también la efectividad de su aplicación y la protección por parte del Estado a esas personas que se encuentran ejerciendo su derecho de forma activa, para lo cual aplicamos varios tipos de investigación que nos llevaran a darle respuesta a nuestra pregunta; los métodos utilizados son:

Investigación explicativa: Ya que buscamos, no solo acercarnos a la descripción del problema, acerca de la vulneración del derecho sindical, si no que buscamos las causas del mismo, para así encontrar respuesta al por que ese derecho fundamental de todos los colombianos está cayendo en desuso, es importante entonces, reconocer que este tipo de grupos sindicalizados, son importantes, pues ejercen un rol trascendental en la sociedad si es ejercido de manera correcta, ya que pueden crear un mecanismo de control a las arbitrariedades que puedan cometer los empleadores contra sus trabajadores y seguir en la búsqueda de mejores condiciones laborales conforme avanza la sociedad.

Investigación sincrónica: Aunque busquemos la respuesta a esas vulneraciones en hechos históricos, se pretende es mostrar la realidad actual del derecho dentro del territorio colombiano. Consideramos que es importante la historia ya que esta nos guía a la explicación de los fenómenos actuales, para conocer sus fuentes y posiblemente establecer unas soluciones al mismo en la actualidad.

Investigación cualitativa: Nos acercamos a este tipo de investigación, ya que lo buscamos es describir una situación compleja que viven los sindicalistas de nuestro país, a que se enfrentan por querer hacer valer sus derechos como nacionales colombianos y como parte de un sector económico que busca mejorar las condiciones en las que se encuentra o evitar posibles vulneraciones en futuro, donde se puedan ver afectado, no solo el derecho a libertad sindical o asociación, sino también el derecho a la dignidad, trabajo digno y a tener una vida tranquila tanto para sí, como para su familia.

ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO:

Para nosotros, la palabra ciencia tiene muchos significados los cuales las personas van adaptando conforme a la investigación que vayan realizando. Según la Real Academia Española, la palabra ciencia puede definirse de la siguiente manera: “*Conjunto de conocimientos obtenidos mediante la observación y el razonamiento, sistemáticamente estructurados y de los que se deducen principios y leyes generales.*” Esta es un definición que abarca todo el sentido de nuestra

investigación, ya que nos basamos en hechos reales, contados a partir de la historia, con el que buscamos encontrar una explicación a las causas que originan el problema planteado y las consecuencias que trajeron consigo las cuales vivimos en el presente, porque podemos tener un interés más práctico, con el que buscamos solución a nuestra pregunta de investigación.

ENFOQUE METODOLÓGICO:

Esta investigación la basamos en un método hipotético- deductivo, ya que realizamos una observación de fenómeno a estudiar, mediante la lectura de libros, revistas, indexadas, documentos virtuales consulta a diferentes autores que nos permitieron formarnos una idea acerca de cuáles fueron las causas más relevantes de las vulneraciones perpetradas en contra del derecho mismo y de las personas que lo ejercen de manera activa, luego esto nos permitió crearnos una hipótesis para explicar dichos fenómenos, como puede ser la afectación a los intereses de ciertos sectores de la economía, para quienes es más conveniente que los trabajadores no hagan efectivos los derechos que tienen, para evitar subir los costos de mano de obra, entre otros aspectos que se analizaran, lo que nos lleva a establecer las consecuencias y es que el derecho de libertad sindical está al borde de la extinción, por diferentes motivos como la persecución a líderes sindicales, asesinatos, desapariciones, despidos injustificados, entre otros.

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

El tipo de investigación que utilizamos es el documental y esto se debe a que realizamos un análisis de diferentes fenómenos, como por ejemplo, históricos cuando buscamos conocer un

poco más acerca de hechos que fueron relevantes en las luchas por la consecución de los derechos, fenómenos sociológicos ya que es importante establecer y analizar el momento que vive la sociedad cuando se presentan estos fenómenos y también es importante conocer que tanto ha avanzado la sociedad pues está en constante cambio y el derecho debe ir a la par de la misma.

Nivel de la investigación: Nos encajamos en una investigación exploratoria, ya que pretendemos descubrir, detectar las causas del desaparecimiento del derecho a la libertad sindical, tal y como se establece en el problema de investigación y así indagar sobre las consecuencias que pudo tener en nuestra realidad y que posiblemente se reflejen también en un futuro.

CAPÍTULO PRIMERO

LA HISTORIA DEL DERECHO SINDICAL.

Los derechos de los trabajadores tienen sus raíces en la etapa inicial de la revolución industrial, es decir, mitad del siglo XVIII y principios del siglo XIX, incluso muchos autores afirman que se dio antes de esta época, cuando fue abolida la esclavitud de manera legal y definitiva. Las transformaciones económicas propias de ese tiempo, alteraron en gran medida las estructuras o clases sociales predominantes hasta entonces, en las grandes ciudades los artesanos comenzaron a trabajar en grandes fábricas en calidad de obreros asalariados y en las zonas rurales los campesinos se independizan del señor feudal convirtiéndose de esta manera en jornaleros asalariados. La sociedad incluyendo niños y ancianos fueron sometidos a interminables jornadas de trabajo a cambio de salarios miserables, produciendo casi de inmediato una reacción en contra de esas condiciones por parte de los obreros.

En Colombia la historia no fue menos dramática, su historia data desde el momento mismo en que empiezan a surgir las primeras fábricas y grandes empresas del país, para la época de 1850 se asienta con fuerza La Revolución Industrial trayendo consigo importantes cambios a nivel político y social ya que no se consideró importante la creación de normas que regularan el ámbito ético y la manera en que debían tratarse a los trabajadores, lo que lógicamente generó que se unieran las fuerzas sociales, en principio no muy organizadas e incluso ignoradas, para revelarse contra el régimen y lograr ser tenidos en cuenta como clase social e importante factor

económico², por ejemplo en Colombia el trabajo subordinado solo se encontraba regulado en el Código Civil bajo el nombre de *arrendamiento de criados domésticos*.

El progreso de La Revolución Industrial también generó que las manufactureras con las cuales se proveían a los mercados locales fueron lentamente sustituidas por grandes fábricas, lo que generó que se acumulara capital con el cual se da un paso a la evolución de los inventos tecnológicos y con ellos la creación de más industrias que requerían de mano de obra que proviniera del sector rural.

Algunos de los sectores que se favorecieron con esas nuevas tecnologías fue la industria textil con la invención de la Lanzadera de Volante de Kay³ la cual aumentó de manera significativa la productividad en los talleres tejedores, haciendo urgente la necesidad de una máquina para hilar llegando la *spinning-Jenny*⁴ y *la mula*, la cual podía reemplazar el trabajo de 200 mujeres tejedoras. Otro sector en el cual se sintió la evolución y fue de gran importancia en la historia fue la industria del transporte, esta trajo consigo la máquina de vapor, la cual facilitaba en gran medida el desarrollo comercial, ya que ahorraba tiempo y costos en la producción, también con la construcción de grandes buques se da una mayor movilización de carga dando pie a la construcción de grandes canales, pero sin duda el elemento importante en esta industria lo es el ferrocarril revolucionando los medios de transporte haciendo necesaria la producción de carbón y hierro en grandes cantidades

² Sindicalismo en Colombia- Francisco Hernández Valderrama

³ <http://revolucion-industrial.es.tl/Lanzadera-Volante.htm>

⁴ http://www.historiacontemporanea.com/pages/bloque1/revolucion-demografica-y-revolucion-industrial/fuentes_graficas/la-hiladora

Los primeros sindicatos datados del siglo XIX tenían una característica muy especial ya que eran instituciones religiosas y políticas clandestinas, muy propias de esa época en nuestro país, ya que hasta hace muy poco fuimos un Estado confesional, estos estaban conformados tanto por miembros del partido tanto liberal como del partido socialista y solo hasta el siglo XX se constituyeron legalmente las primeras organizaciones sindicales, surgiendo así las primeras empresas manufactureras del país como lo eran Coltejer y Obregón y Cervecería Bolívar en 1908 y Telares Medellín y Cementos Samper en 1909, otras empresas no menos importantes para el desarrollo del comercio fueron, los cigarrillos, los empaques, las grasas y el vidrio, de esta manera el país se convertía al sistema capitalista el cual demandaba una mayor cantidad de mano de obra asalariada⁵. Otro de los factores que forjó gran tensión entre los trabajadores fue que gran parte de las compañías encargadas de la extracción de minerales petróleo y banano eran extranjeras las cuales traían consigo cambios en la economía generando las primeras organizaciones sindicales modernas. Con estos movimientos económicos nuevos vinieron también diversos conflictos agrarios, los agricultores junto con los trabajadores exigían mejores condiciones de vida, trato justo y reivindicaciones salariales, muchos de estos con ideas socialistas.

Cuando el Partido Liberal se constituyó en el poder, comienza la llamada *época de oro* para el sindicalismo, ya que se expide la Ley sobre Organización Sindical, Ley 83 en 1931, definiendo cual sería el sindicato base y se hace por primera vez la distinción entre sindicatos gremiales y sindicatos industriales, además de establecer normas para la declaración de huelga. Con el Decreto 2169 de 1931, se establece que la personalidad jurídica de los sindicatos se otorgaría por

⁵ <http://www.aula365.com/post/sindicatos-en-colombia/>

el Ministerio de Gobierno no sin antes un concepto favorable de las gobernaciones departamentales. En 1934 se da otro paso importante con la Ley 10 de 1934, la cual define lo es el contrato de trabajo, en 1938 mediante la expedición de la Ley 69 se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, más tarde en 1948 se expide el Código Procesal del Trabajo, en 1935 se funda la central obrera llamada Confederación Sindical de Trabajadores, la cual más tarde se conocería como Confederación de Trabajadores de Colombia y solo hasta el gobierno de Alfonso López Pumarejo, la lucha sindical comienza a ser respalda por el Gobierno.

1.1. APROXIMACIÓN A LA PALABRA DERECHO.

El primer obstáculo con el que nos podemos encontrar al hacer un estudio riguroso sobre el origen y la definición de la palabra derecho, es que tiene un sinnúmero de significados, etimológicamente esta proviene del latín *Directus* que significa dirigir, conducir, lo justo. Entre otras definiciones encontramos el derecho como símbolo de justicia, como equivalente de la noción de disciplina social, el derecho como conjunto de reglas institucionales (derecho y equidad) y el derecho como equivalente de la ciencia y el derecho, siendo esta última a la cual nos acogemos ya que nos conduce al fin propuesto inicialmente.

El Doctor Rodolfo Correa⁶, plantea que el derecho es una herramienta para el control social que regula la conducta del hombre en sociedad.

ACEPCIONES DE LA PALABRA DERECHO.

1.1.1. Diccionario Jurídico. Derecho: El derecho es la fuerza, o es una regla que trasciende la vida; no hay alternativa.⁷

1.1.2. Diccionario de la Lengua Española. Derecho: Justo, legítimo. Facultad de hacer o exigir todo aquello que la ley o la autoridad establece en nuestro favor, o que el dueño de una cosa nos permite en ella. Consecuencia natural del estado de una persona, o de sus relaciones con

⁶ Rodolfo Correa. Teoría General del Derecho. Pág. 71. Biblioteca Jurídica Dike.

⁷ Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Zamora Internacional, 1996, pág. 403

respecto a otras. Justicia, razón. Conjunto de principios y normas, expresivos de una idea de justicia y de orden, que regulan las relaciones humanas en toda sociedad y cuya observancia puede ser impuesta de manera coactiva. Ciencia que estudia estos principios y preceptos.⁸

1.1.3. Enciclopedia Cultural Junior. Derecho: Recto. Facultad natural del hombre para hacer legítimamente lo que conduce a los fines de su vida. Justo, fundado, razonable, legitimo.⁹

1.3. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL DE LA PALABRA DERECHO SINDICAL.

La palabra sindicato en su interpretación proviene del vocablo Francés *syndic*, pero si se estudia etimológicamente nos encontramos que sus raíces vienen de la palabra *sundiké*, que simboliza “justicia comunitaria”, la persona que era llamada *síndico* o *sundiké* en Grecia era porque se encargaba de la administración y atención de la comunidad, se dedicaba a la defensa de algo comunitario.

Actualmente el derecho sindical es el reconocimiento que hace el Estado a las uniones de los trabajadores, por medio de una legislación especial que está previamente distinguida de la ley general es decir del derecho laboral, éste es un derecho de carácter político-social ya que busca una igualdad entre las diferentes esferas laborales.

⁸ Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición. Tomo 4. Editorial Espasa

⁹ Enciclopedia Cultural Junior. Tomo 11. Salvat, S.A de ediciones, Pamplona.

Para comprender el concepto de derecho sindical también se debe hacer referencia al derecho colectivo ya que mucho se ha afirmado que se deben a un solo derecho, visto desde el punto de que, para ejercer el derecho sindical se necesita de la colectividad organizada para conformarse legalmente y deben tener una finalidad clara de contenido laboral, piensa el doctor Fermín Vargas Buenaventura que el derecho de asociación sindical y el derecho colectivo, forman un solo derecho, es decir, se debe entender como una teoría moderna de liberación sindical.

1.4. CONCEPTO DE DIFERENTES AUTORES SOBRE EL SIGNIFICADO DEL DERECHO SINDICAL:

1.4.1 Mazzoni: “Puede ser comprendido bien como conjunto de normas institucionales que consideran la constitución y organización de las acciones sindicales y la determinación de sus funciones y campos de acción.”¹⁰

1.4.2. Pérez Botija: se refiere al derecho sindical dividiéndolo en tres ángulos diferentes. “ a). En sentido subjetivo, como derecho a sindicarse o ejercicio del derecho de asociación profesional; b). Desde el ángulo objetivo u orgánico, como ordenamiento estructural de los sindicatos, determinador de sus modos de organizarse, sus competencias o atribuciones, sus formas legales de actuar; c). En sentido dinámico, funcional, aludiendo a un complejo de normas sustantivas que emanan de estos grupos sociales.”¹¹

¹⁰Juan García Abellan, Introducción al Derecho Sindical, Aguilar ediciones 1961, pág. 28.

¹¹ Ibídem

1.4.3. Comba: “El derecho sindical comprende las normas que regulan las asociaciones profesionales y su actividad”¹²

1.4.4. Quijano: “El sindicato es la defensa de la causa de alguien en alguna cosa”.¹³

1.4.5. Mario de la Cueva: “El derecho de asociación profesional es la facultad de los trabajadores y de los empresarios de asociarse en defensa de sus intereses, en tanto que la palabra sindicato se empleará para las diversas formas de sindicalizarse”¹⁴

1.4.6. Nipperdey: “El derecho de asociación es el derecho de una clase social frente a la otra.”¹⁵

1.5. DERECHO SINDICAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL.

El derecho a la libertad de asociación y la protección del derecho sindical fue adoptado el 9 de Julio de 1948 por la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante el convenio sobre *La Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización*, la primera parte se encuentra en los artículos 3 (inciso 1 y 2), 5, 8, 9,¹⁶ hacen relación directa sobre las circunstancias de los trabajadores y empleadores, sus estatutos y respectivos reglamentos administrativos, sus representantes, sus actividades, el papel de las autoridades públicas frente a las posibles intervenciones que pudiesen limitar esos derechos o entorpecer su ejercicio legal. Dichos artículos hacen alusión también a las organizaciones de trabajadores y su derecho a constituir federaciones, confederaciones y a organismos internacionales; Y con ello a

¹² Juan García Abellán, Introducción al Derecho Sindical, Aguilar ediciones 1961, pág. 31.

¹³ Juan García Abellán, Introducción al Derecho Sindical, Aguilar ediciones 1961, pág. 46.

¹⁴ Lecciones de derecho colectivo del trabajo, Rodríguez Quito Editores, 2005, pag49

¹⁵ Lecciones de derecho colectivo del trabajo, Rodríguez Quito Editores, 2005, pag54

¹⁶ Convenio sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización.

adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicalización. El Protocolo de San Salvador¹⁷ también referencia a los derechos sindicales, ya que establece que los trabajadores tienen derecho a organizar sus respectivos sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y posterior promoción de sus intereses. Así mismo, los Estados parte permitirán la formación de sindicatos, federaciones, confederaciones y organizaciones sindicales internacionales.

Durante más de veinte años nuestro país ha hecho parte de la lista de las veinticinco naciones que más violan los convenios internacionales del trabajo, en dieciocho oportunidades ha debido presentar información acerca de la violación a la libertad sindical y negociación Colectiva, lo que constituye un alto índice de irregularidades en el tema al interior del país, en contravía de los trabajadores y demás comunidades sindicales, teniendo en cuenta de que se reconocen múltiples derechos conexos a la libertad sindical establecidos a nivel constitucional, lamentablemente en la práctica son objeto de restricciones y persecuciones por parte de los empleadores e incluso del mismo Estado

¹⁷Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales.

CAPITULO SEGUNDO

ANÁLISIS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN COLOMBIA.

Es preciso que comencemos haciendo referencia al significado de derechos fundamentales, para lo cual es necesario primero conocer sobre los derechos humanos, estos se caracterizan por ser irreversibles, ya que una vez son formalmente reconocidos no pueden ser ignorados o derogados, también tienen carácter de progresividad es decir, un nuevo derecho no excluye ni deja sin efecto un derecho anterior. Los derechos humanos se encasillan dentro de la teoría *Ius Naturalista*, la cual considera que los derechos humanos son intrínsecos a la naturaleza del hombre y solo se transforman en *Ius Positivistas* cuando se materializan en una norma y el Estado los reconoce como Derechos Fundamentales o Derechos Sociales, Económicos y Culturales. Los derechos fundamentales se caracterizan porque son de tratamiento individual y personalizado, inherentes al ser humano, son de aplicación inmediata, se protegen mediante diferentes acciones, son de reserva de la ley estatutaria, nunca pueden ser suspendidos por el Estado solo podrán ser limitados en casos de excepción.

En Colombia se han reconocido estos derechos en la Constitución Política de 1991, los encontramos entre los artículos 11 al 41 (aunque estos no son taxativos tan solo son enunciativos) y expresamente para los niños en el artículo 44, se han reconocido por los tratados internacionales, y se han reconocido por conexidad, es decir que algunos derechos que no

revisten el carácter de fundamentales pero que al unirlo con un derecho fundamental por conexidad se convierte en derecho fundamental.

Frente a los derechos fundamentales que conciernen a las personas sindicalizadas debemos resaltar que nuestra Carta Magna, valiéndose de las convenciones colectivas del trabajo, los avances mundiales sobre derechos humanos y demás convenios internacionales, plasmo en su artículo 53 lo siguiente: *“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 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.”*¹⁸ Este mandato constitucional, es de obligatorio cumplimiento tanto para los particulares, como para las autoridades administrativas y judiciales al momento de tomar una decisión en conflictos de tipo laboral.

Sin embargo, si analizamos la realidad del país, se puede afirmar que vivimos en una constante violación a los derechos fundamentales por parte del Estado, instituciones privadas y la misma

¹⁸ Incisos 1° y 2° del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

sociedad, estas violaciones son permanentes tanto así que sí que constantemente encontramos titulares con nombres de personas desaparecidas por múltiples motivos, guerrilla, narcotráfico, bandas criminales, entre otros. *“Nuestra ciudadanía es el resultado de la guerra y de la institucionalización jurídica posterior. El surgimiento del Estado nacional en Colombia ha sido un artificio creado a bala, con escasa inclusión social, poca ciudadanía, fragilidades y fraccionamientos sociales y territoriales que perduran y causan la guerra que padecemos”*¹⁹

2.2 VIOLENCIA FÍSICA Y ATAQUES DE DERECHOS FUNDAMENTALES RECIBIDOS POR PARTE DE SINDICALISTAS COLOMBIANOS.

El derecho sindical en Colombia está consagrado en la Constitución Política, Código Sustantivo del Trabajo, Convenios y Tratados internacionales ratificados por Colombia, en los cual se da la posibilidad de ejercer una facultad de forma autónoma para crear organizaciones sindicales ajenas a toda restricción, intromisión e intervención del Estado.

La libertad sindical se mueve en dos esferas una es la individual y la otra es la colectiva. La esfera individual es la relacionada con todas las decisiones personales e íntimas que a su vez se fracciona en dos dependiendo de sus intereses puede ser positiva cuando le interesa pertenecer a un sindicato y es negativa cuando no le interesa pertenecer a ninguno. Por su parte la esfera colectiva es cuando se exterioriza la esfera íntima positiva y la persona decide ejercer sus

¹⁹ Juan Bernardo Rosado Duque, Cultura y trabajo, El sindicalismo en medio de la guerra. Revista 59 de la Escuela Nacional Sindical. Pág. 37.

derechos organizándose con otras personas que tengas pensamientos en común y conforman un sindicato.

Según lo establecido por la revistas La situación Laboral De Los Trabajadores Públicos, el doctor Mario De La Cueva (mexicano), afirma que existe un triángulo equilátero, cuyos ángulos serían de un lado los sindicatos, del otro lado la distintas negociaciones hechas por los mismos y finalmente el poder estatal como miembro activo en tratar o dirimir los conflictos ente los trabajadores y empleadores.

Hay quienes afirman que en nuestro país la libertad sindical no es solo una farsa, sino un negocio lucrativo entre las élites del poder. Estudios recientes demuestran que el régimen laboral colombiano se aplica a favor del empresariado, lo cual termina siendo una confabulación, un acuerdo del Estado con los llamados “abusos patronales.” Incluso, hay algunos líderes gremiales que han denunciado públicamente la utilización de organizaciones sindicales y centrales obreras, para perseguir y evitar de esta manera el sindicalismo independiente.

Las constantes amenazas en contra de directivos sindicales, son otra forma de ataque a sus líderes gremiales, dichas amenazas derivan de fuertes constreñimientos con la utilización de la tan anhelada justicia laboral, de hecho, en Colombia el ser sindicalista no solo ha generado en quienes desempeñan esta labor un estigma de revolucionario, o integrante de alguna milicia, sino que ha sido recientemente catalogado como una de las labores más difíciles y peligrosas de desempeñar en nuestro país.

La violencia física y los ataques a los derechos humanos, son factores permanentes en el declive actual de los niveles de sindicalización en Colombia, pues en las últimas décadas cerca de cuatro mil (4.000) activistas y dirigentes sindicales han sido asesinados²⁰. Con estas cifras, Colombia sigue liderando el título de uno de los países más peligrosos del mundo para la vida de los sindicalistas y su ejercicio sindical; Aún con esta grave situación a las libertades sindicales, se suma las múltiples limitaciones, tanto jurídicas y prácticas impuestas por el gobierno a los sindicales para que puedan desenvolverse con tranquilidad en sus funciones y responsabilidades del diario vivir.

El nivel de sindicalización en Colombia ha descendido de una manera alarmante, pues según las tabulaciones hechas por organizaciones internacionales, han llegado a la firme conclusión de que mientras en 1970 y a mediados de los 80's, el 14% de los trabajadores estaban organizados sindicalmente, mientras que para el año (2012) solo el 4%²¹ de los trabajadores lo están. Claro está que esos son los casos que han quedado registrados y por ende se pide justicia frente a los mismos, pero las cifras tienden a aumentar, pues hay más casos que no solo no se registran sino que continuamente se entiende vulnerados sus derechos. Se encuentra en una vía de extinción en la práctica, no solo por las múltiples confrontaciones entre empleados y empleadores, sino también por los altos tribunales de justicia de nuestro país, pues estos últimos tienen tendencia a favorecer los capitales, minimizando el trabajo y deteriorando de la situación actual de los trabajadores en nuestro contexto.

²⁰ Cuaderno de derechos humanos no. 22. octubre de 2010. Ediciones Escuela Nacional Sindical.

²¹ Lo que debemos saber de la organización internacional del trabajo

La gran mayoría de los sindicalistas “victimizados” pertenecen a diferentes sectores, tales como en el de la salud, educación y muchas de ellas con roles o funciones de liderazgo sindical ya sea en sus organizaciones o en su comunidad. De un 76%²² de las violaciones ocurridas contra sindicalistas en los últimos años, se dieron contra las trabajadoras del sector de servicios comunales, en especial en las periferias de las principales ciudades de nuestro país.

La sentencia T-690/ 1998, sobre libertad sindical y convención colectiva de trabajo, trata una situación bastante común en lo concerniente a las actuaciones desarrolladas por los “patronos” en su condición de empleadores, interfiriendo de esta manera con la libre voluntad de sus trabajadores para formar agremiaciones sindicales que busquen “el mejoramiento de sus condiciones laborales, dichas condiciones deberán ser las mismas para los trabajadores que pertenezcan o no algún sindicato, garantizando de esta manera el derecho a la igualdad”.

En esta sentencia, se evidencia un tratado discriminatorio, en especial, mayores beneficios económicos que vienen recibiendo los trabajadores acogidos a un pacto colectivo, sin razón alguna que justifique dichas actuaciones.²³

Casos como este, prevalecen a diario en nuestro entorno, con la agravante de que muy pocos de ellos, son eficazmente valorados por la justicia competente, sin ser omisos a los casos que permanecen impunes y tienden a empeorar.

²² Cuaderno de derechos humanos no. 20

²³ Gaceta de la Corte Constitucional

Justicia laboral en nuestro entorno es una utopía para muchos, pues se desconocen verdaderas garantías y herramientas de mayor protección a la existencia misma de los sindicatos, ya que este derecho constitucional carece de eficacia jurídica.

Sin duda alguna, es importante resaltar que el Estado como protector de la sociedad, los sindicatos y los trabajadores, de tratar de buscar un porvenir no solo para dignificar a los trabajadores, sino para buscar un desarrollo social, pacífico y eficaz.

2.2.1 VULNERACIONES POR PARTE DE GRUPOS PARAMILITARES.

Luego de hacer un estudio documental podemos concluir que dentro de los varios agresores que violentan los derechos humanos de los líderes comunitarios, las asociaciones de mujeres, los defensores de derechos humanos y grupos sindicales, están los grupos armados ilegales, los paramilitares, siendo estos los mayores victimarios de sindicalistas en Colombia. Los grupos paramilitares han visto a los sindicatos como miembros y colaboradores de asociaciones de comunistas, es decir, como guerrilleros.

En repetidas oportunidades los grupos paramilitares han desarrollado actos violentos, atentados, amenazas, persecuciones, masacres, homicidios selectivos, torturas, violencia sexual, desplazamiento y limpiezas sociales, buscando que sus líderes deserten de la lucha por unas mejores condiciones laborales, liquidando el sindicato o simplemente dejando de hacer activa dicha actividad, como principal herramienta de agresión.

Los homicidios y amenazas contra los sindicalistas ocurren principalmente cuando debido a sus denuncias o movilizaciones, se ven afectados los intereses de los grupos paramilitares ligados al narcotráfico, siendo está, la principal y más importante actividad económica de estos grupos.

A pesar de que en el 2004 durante el periodo presidencial de Álvaro Uribe Vélez se daba el proceso de desmovilización, para la mayoría de sindicalistas dicho proceso era una farsa, por ejemplo para Edwin Palma *"Las estructuras paramilitares siguen intactas, sólo han cambiado de nombre. Y, obviamente, donde hay presencia de grupos paramilitares hay enemistad con las organizaciones sociales, sindicales y populares"*²⁴

Históricamente, tres han sido las regiones afectadas²⁵ seriamente por el alto grado de violencia antisindical, propiciada por grupos paramilitares, guerrillas y demás grupos al margen de la ley, el caso de Antioquia, Santander y Cundinamarca, regiones no solo con un alto índice de violencia sino también de impunidad. El informe presentado por el Observatorio de Derechos Humanos de la Fundación Sumapaz arroja cifras bastantes preocupantes, las cuales tuvieron lugar en el año 2014, donde aparecen en primer lugar como victimarios personas o grupos sin identificar, luego la Policía Nacional (69 casos), el Ejército Nacional (56 casos), Estructuras

²⁴ <http://www.semana.com/nacion/articulo/el-pais-mas-peligroso-para-sindicalista/341867-3>

²⁵ Revista Alé - Kumá

paramilitares (46 casos), guerrilla de las FARC (2 casos), Fiscalía (2 casos), Alcaldía de Bello (2 casos) y Alcaldía de Medellín (1 caso).²⁶

La impunidad en materia de violencia sindical, es otro factor importante y de gran valor, del total de dos mil quinientos cincuenta y siete (2557) casos registrados por la Escuela Nacional Sindical, entre 1986 y 2011, existen solo ochenta y cuatro sentencias condenatorias que representan un 3.3% de los casos²⁷, cifras verdaderamente alarmante, pues demuestra un altísimo nivel de impunidad. Es verdad que estas cifras muestran un nivel muy bajo en materia de justiciabilidad, sin embargo es aún más preocupante el rol que juegan las víctimas Dentro de este proceso , pues las respuestas frente a estos acontecimientos están todavía muy lejos de revelarse, sin contar las consecuencias generales, producto de estas violaciones. El resultado final que deja las víctimas de estos “procesos” son viudos, huérfanos, hermanos, padres y demás familiares de sindicalistas.

En la actualidad cambia el foco de las agresiones, pues en años anteriores más específicamente entre 1990 y 2000 se concentraba en la privatización de las empresas públicas, ahora se ha movido hacia los proyectos extractivistas que sostienen la llamada “*locomotora minero-energética*” del presidente Juan Manuel Santos²⁸, pues aunque los sindicalistas aún sufren amenazas por parte de diferentes grupos al margen de la ley, estas cada vez son más escasas y

²⁶ http://www.ipc.org.co/agenciadeprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=1139:estado-de-los-derechos-humanos-en-antioquia-2014&catid=98:general&Itemid=457

²⁷ El libro de los derechos.

²⁸ <http://confidencialcolombia.com/es/1/actualidad/15582/Colombia-no-es-pa%C3%ADs-para-sindicalistas-colombia-izquierda-sindicalismo-violencia-periodistas.htm>

esto se debe a que la violencia estatal, paraestatal y la Unión Patriótica ha disminuido, estos cambian su enfoque a colectivos que se alzan en contra de empresas hidroeléctricas, petrolíferos, mineros o que estén en contra del agronegocio y esto se puede corroborar con las denuncias que hacen comunidades de estas regiones del país donde grupos paramilitares como Los Rastrojos y Las águilas Negras se ensañan en contra de líderes comunitarios, indígenas y campesinos, como ejemplo de esto tenemos la denuncia que hicieron los miembros del Movimiento Ríos Vivos en el año 2013 aquí en Antioquia, sobre uno de los proyectos hidroeléctricos que está desplazando a comunidades enteras, quienes sufren las constantes amenazas, además, para el comienzo de este año 2015, el día 21 de enero se encuentra el cadáver de Carlos Alberto Pedraza, quien era dirigente en el Congreso de los Pueblos, el cual es uno de los movimientos más sólidos del país²⁹, demostrando con esto, que en nuestro país la problemática en vez de parar, se ajusta a las nuevas políticas y estrategias de negocios al interior del gobierno.

2.2.2. VULNERACIONES POR PARTE DE GRUPOS GUERRILLEROS.

En los últimos 50 años, Colombia ha sufrido el flagelo del conflicto armado interno, donde grupos subversivos al margen de la ley, pretenden imponer sus condiciones y su pensamiento de manera violenta, quebrantando muchos derechos fundamentales de las personas que residen en este país y muchas veces quedando impunes. El derecho sindical no es ajeno a este tipo de flagelo, ya que a largo de este tiempo los sindicalistas han sido víctimas frecuentes de las violaciones por parte de estos grupos, sobre todo los que pertenecen a zonas campesinas donde el conflicto se vive con mayor intensidad, pues la mayoría de las personas que han luchado por la

²⁹ <http://www.congresodelospueblos.org>

permanecía en sus tierras han sido asesinadas o desaparecidas y esas tierras han sido ocupadas por estos grupos, generando así altos índices de desplazamiento forzado.

Muchos de estos abusos cometidos contra los sindicalistas no pueden atribuirse a un grupo armado específico pero si hay indicios graves que estos ataques son responsabilidad de ellos, especialmente de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) y Autodefensas Unidas de Colombia (AUC), entre otros. Los sindicalistas son especialmente vulnerables a distintos ataques y aunque el gobierno nacional ha implementado distintas normativas para que estos índices disminuyan, estos esfuerzos no han sido suficientes para proteger la integridad de estas personas y a sus familias, por lo que queda ya en manos de las autoridades colombianas ponerle fin a la impunidad que reina en estos casos y empezar a hacer justicia para así proteger los derechos de quienes realizan este tipo de actividad.³⁰

Para traer a colación algunos de los numerosos casos de violencia en contra de los sindicalistas, está el señor Carlos Arciniegas Niño ex integrante del consejo ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO), este representaba a los trabajadores de las plantaciones de palma africana en las conversaciones con sus empleadores, quien fue reportado como desaparecido desde el 30 de diciembre de 2005, cuando según diferentes informes se encontraba en Barrancabermeja, su cadáver fue encontrado el día 2 de enero de 2006 con signos de tortura, fue amarrado y le dispararon 3 veces, este había recibido

³⁰ Amnistía Internacional –Ataques contra Sindicalistas en Colombia
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ggxZuvsWON4J:https://www.amnesty.org/download/Documents/60000/amr230322007spa.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=co>

amenazas anteriormente por grupos armados. Su muerte fue atribuida al bloque Central Simón Bolívar de las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC).³¹

Otro terrible acontecimiento fue la muerte del reconocido líder sindical José Raquel Mercado, presidente de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), quien muere a manos del grupo guerrillero M-19, precisamente un 19 de diciembre de 1976, luego de 64 días de secuestro, fue encontrado dentro de un saco de polietileno, acusado por el “Tribunal del Pueblo” de ser traidor de la patria y de la clase obrera, además de ser declarado enemigo del pueblo.³²

Para nadie es un secreto que la intención de estos grupos guerrilleros es fomentar una conducta no activista por parte de los grupos sindicalizados, mediante la comisión de actos ejemplarizantes con la firme intención de que se aferraran a sus lineamientos ideológicos, pero el gran problema residía en que entre más víctimas habían de la guerrilla, más crecía esa errada visión de la relación entre grupos guerrilleros y sindicatos. A partir del año 2006 se vio una disminución de los homicidios contra sindicalistas, pero ahora ellos obtienen los frutos de sus hazañas, pues lograron infundir temor en la comunidad. En el siguiente publicado por Verdadabierta.com el 24 de noviembre del año 2015, se observa la magnitud de la problemática, donde claramente las cifras continúan siendo alarmantes.

³¹ <https://www.fidh.org/es/americas/colombia/Asesinato-COL-025-1006-OBS-123>

³² WWW.CARACOL.COM.CO

Violaciones a la vida, la libertad y la integridad cometidas contra sindicalistas en Antioquia, 1979-2012		
Tipo de violación	No. casos	%
Amenazas	1.776	38,83%
Homicidios	1.389	30,39%
Desplazamiento forzado	1.067	23,33%
Desaparición forzada	80	1,75%
Atentado con o sin lesiones	77	1,68%
Detención arbitraria	72	1,57%
Secuestro	58	1,27%
Tortura	31	0,68%
Hostigamiento	18	0,39%
Allanamiento ilegal	4	0,09%
Homicidio de familiar	1	0,02%
Total general	4.573	100,00%

33

2.2.3. VULNERACIONES POR PARTE DE ORGANIZACIONES ESTATALES Y FUERZA PÚBLICA.

Las violaciones más frecuentes se encuentran a los derechos de asociación, negociación y huelga, esto se debe a que han cambiado las políticas de contratación y el miedo de los trabajadores colombianos a formar parte de estos grupos, debilitan la posibilidad de que se llegue a una negociación y el derecho a la huelga, sea casi inexistente, además de ello, en el mismo

³³ <http://www.verdadabierta.com/victimas-seccion/los-resistentes/6091-como-reparar-el-dano-causado-al-sindicalismo>

gobierno se ponen trabas para que no se pueda ejercer con plena libertad estos derechos ya que desde el Ministerio de Trabajo en muchas ocasiones niegan el registro de dichos grupos, lo que hace que sea aún más difícil ponerlo en marcha.

También se debe destacar una problemática que enfrentan los trabajadores sindicalizados y es la creación de falsos sindicatos que se realiza por entidades públicas del sector de la salud, lo que hace que desde el mismo Estado se fomente la falta de empleo, la precarización y que se desnaturalice de la función de los sindicatos y todo esto se hace sin que el Ministerio de Trabajo ejerza algún control o vigilancia sobre el uso de la libertad sindical, que se torna absolutamente ilegal, además de esto son pocas las investigaciones realizadas por la Fiscalía General de la Nación en cuanto a este flagelo, plasmado en el artículo 200 de la Ley 599 de 2000.

2.2.4. VULNERACIONES POR PARTE DE EMPLEADORES Y EMPRESARIOS.

Los empresarios siempre han encabezado las listas de las mayores vulneradores de derechos en contra de los trabajadores sindicalizados, pues muchos de estos han sido desaparecidos o asesinados para acabar con los grupos sindicalistas, además siempre intentan declarar ilegal cualquier tipo de huelga o manifestación con el argumento de que son grupos de izquierda o paramilitares que se hacen pasar por trabajadores honestos para desacreditar o desmejorar la actividad de los empresarios que crean riqueza y generan empleos, además de que para algunos de los empresarios, esto constituye una flagrante violación del derecho a la propiedad y libre empresa.

Recientemente un grupo de empresarios evitaron que Colombia estuviera dentro de la larga lista de países que serían revisados por la Comisión de Aplicación de normas de la OIT, lo que demuestra que las grandes empresas, las multinacionales, el capital financiero internacional, encuentra en nuestro país un elemento viable para su crecimiento, pues dan demasiadas garantías, ofrecidas por el actual gobierno y los anteriores, sin ningún control de la OIT y muchas veces renunciando a la soberanía, creando para los trabajadores sindicalizados o no condiciones precarias para acceder a ese mínimo vital y el derecho al trabajo. Además de ello, se entiende que las violaciones a los convenios 87 referente a la asociación sindical y 88 de negociación colectiva, se vulneran en gran medida debido a la falta de aplicación de correctivos y sanciones por parte del Estado a los empleadores y empresarios que vulneran cada día estos derechos, generando altos índices de impunidad.³⁴

Lo anterior podríamos encasillarlo en la lucha de clases que vivimos hace muchos años, pero los empresarios han incluido un tipo de violencia que involucra actores “invisibles” como lo son la justicia privada, la cual la ejercen grupos ilegales y paramilitares, fomentando una política de terror para apaciguar la actividad de los trabajadores sindicalizados. Otra forma de violencia que se ejerce por parte de los empleadores se da con la creación de los famosos contratos Sindicales, que no son más que una forma de “tercerización laboral”, pues si bien estos contratos se crean con la intención de que los sindicatos puedan participar en la gestión de empresa y en la promoción del trabajo colectivo, las consecuencias de este tipo de contrato resulta absolutamente nociva para los trabajadores ya que en algún momento aumentó la creación de los llamados *sindicatos de papel*, con la intención de escapar a lo establecido por la Ley 1429 de 2010, la cual

³⁴ www.colectivodeabogados.org

prohíbe la tercerización de trabajadores en las Cooperativas de Trabajo Asociado, las cuales terminaron siendo convertidas en sindicatos y lo más grave, es que la es dentro del mismo Estado que se más se usa este tipo de contrato, sobre todo en las entidades de salud, mantenimiento vial y obras públicas.³⁵

Esta figura llamada tercerización laboral la cual usada comúnmente de manera ilegal favorece solamente a los empresarios en el sentido de que ahorran costos laborales y al gobierno por que lo usan para hacer publicidad sobre ese crecimiento de la tasa de sindicalización en Colombia, el cual es claramente forzado.

En este contrato sindical, se establece también que los trabajadores ya no serán más empleados sino más bien socios, y los altos directivos de estos sindicatos, pasan a ser patronos de ese sindicato y a simple vista sin ningún tipo de remuneración, con la firme intención de obtener buenos contratos a nivel estatal, aumentando considerablemente su patrimonio y al final, los trabajadores que se convirtieron en socios, quedan por fuera, mientras que los directivos buscan más de este tipo de contratos sindicales para seguir con la tercerización de los trabajadores.³⁶

2.5. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO A LAS MUJERES SINDICALISTAS.

³⁵ <http://www.las2orillas.co/con-el-contrato-sindical-pierden-los-trabajadores/>

³⁶ <http://www.las2orillas.co/con-el-contrato-sindical-pierden-los-trabajadores/>

Se debe partir de una lógica, y es que es muy diferente la violencia que se ejerce contra las mujeres que contra los hombres, ya que los hechos violentos se expresan de manera diferente, pues el agresor contra una mujer quiere dejar en claro un mensaje, haciendo uso de prácticas más aberrantes y violentas contra lo que representa el cuerpo de la mujer y así infundir temor en participar en dichos grupos.

Puede existir alguna variación entre las cifras de ataques en contra de hombres y mujeres sindicalistas, pero esto se debe a varios factores como lo son: la baja participación de mujeres en dichos grupos, las barreras que encuentran las mujeres para acceder al mercado laboral y a que muchas veces no existen registros de dichas violaciones o si existen no son completos o no son denunciados, como ocurre con otro tipo de delitos como los de violencia sexual. Desde 1985 a marzo de 2014 la Escuela Nacional Sindical registra 13.304 casos de violencia antisindical, 3.101 de ellos contra mujeres, discriminados así: 1.738 amenazas, 866 desplazamiento forzado, 279 homicidios, 77 hostigamientos, 51 detenciones arbitrarias, 37 atentados, 20 secuestros, 14 desapariciones, 11 allanamientos ilegales y 7 casos de tortura. Estas manifestaciones violentas se concentran principalmente en Antioquia (1.299), Valle (372), Cesar (302), Caldas (151), Arauca (144), Santander (114), Bogotá (103) y Risaralda (101).

La discriminación que se da en contra de las mujeres sindicalizadas en nuestro país tiene una doble connotación, pues son víctimas por el hecho de ser mujeres y por el hecho de pertenecer a estos grupos sindicalistas, pues se tiene una idea de que lo sindical no tiene espacio para lo femenino, ya que les da un aire más retador, distinto al ideal de mujer que tienen la cultura

machista. Esta violencia se ve también disminuida con el fin de restarle importancia al rol de las mujeres dentro de los sindicatos o darles un lugar secundario dentro de los mismo, incluso muchas veces se les da móviles distintos.³⁷

Ejemplo de este tipo de violencia es el caso de Isabel Toro Soler, quien era docente afiliada a la Asociación de Educadores del Putumayo, fue hallada muerta el día 18 de mayo de 2004, flotando en el lavadero de su casa con signos de tortura.³⁸

Otro caso aberrante de violencia contra las mujeres sindicalizadas fue el de Adriana Francisca Padilla quien era una profesora aliada a los Educadores Unidos del Magdalena, el día 29 de octubre le propinaron dos disparos que acabaron con su vida y la de su bebe, quien tenía 8 meses de embarazo, con el mensaje claro en contra de todas la mujeres sindicalizadas ya que harán cualquier cosa por violenta que sea.³⁹

³⁷ www.colectivodeabogados.org

³⁸ www.pacocol.org El enfoque de género en el fenómeno de la violencia antisindical en Colombia

³⁹ www.pacocol.org El enfoque de género en el fenómeno de la violencia antisindical en Colombia

CAPITULO TERCERO

DERECHO A LA HUELGA.

Los procesos de sindicalización y reivindicación por parte de los obreros de nuestro país tuvieron lugar desde comienzos del siglo XX, exactamente en el año de 1910 cuando los trabajadores de los puertos marítimos, transportadores de la época, ferrocarriles y obreros de la construcción, paralizan sus actividades laborales por el término de 5 días debido a la escasez de productos de primera necesidad. Luego 8 años, en Enero 3 de 1918 estos movimientos recobraron vida por los trabajadores de la costa, específicamente en Barranquilla y Cartagena y en solidaridad con estos, se unen los trabajadores de puertos marítimos de Santa Marta, quienes luchan por un aumento salarial y establecer una jornada laboral de 8 horas diarias, en la cual la respuesta del Estado no fue muy pacífica.

Al terminarse la Primera Guerra Mundial, la exportación de café en nuestro país parecía tomar auge junto con el desarrollo de ferrocarriles y el movimiento portuario, esto unido a la exportación de banano, los servicios públicos, el transporte y a la indemnización que otorgó Estados Unidos a Colombia por la pérdida del Canal de Panamá equivalente a 25 millones de dólares, suministró al país los recursos que necesitaba para crecer en infraestructura y con toda esta atmósfera de cambio y revolución, los derechos de la clase obrera se empezaron a sentir en el mundo.

Para la época de 1919 y 1920 nacen dos leyes que pretenden regular el movimiento huelguístico en el país. La Ley 78 de 1919 dispuso un espacio para las negociaciones colectivas, entre los obreros y sus patronos, para que pudieran llegar a acuerdos entre ambos y evitar que fueran directamente con sus patronos quienes se aprovechaban de su poder para triunfar sobre los obreros. Este tipo de negociaciones obliga al Estado a crear instituciones, además de influir en la organización de los sindicatos, pues requerían de mediadores y de propuestas bien estructuradas para negociar ante el gobierno y que estos dieran su visto bueno, lo que se hacía por medio de votaciones y asambleas informativas.

La Ley 21 de 1920 la cual prohíbe la realización de huelgas por parte del Estado, además de establecer los pasos a seguir en la negociación como el arreglo directo, conciliación y arbitramento, cuando se presentara una disputa en materia laboral. Estas leyes son la evidencia del avance del país en esta materia como consecuencia de las manifestaciones, luchas y desarrollos internacionales como la creación de la OIT en el año 1919, otorgándoles reconocimiento a los trabajadores y a los derechos de los mismos.

Estas luchas y movimientos tuvieron muchas veces resultados nefastos para los obreros, incluso parte de la población civil, ya que la regularización de la huelga por medio de leyes, dio pie para que se pudiera declarar con facilidad la ilegalidad de las huelgas desencadenándose hechos violentos y sangrientos en la época como lo fue la masacre de las bananeras, hecho que no solo fue devastador para el movimiento sindicalista de la región, si no para el país entero, ya que no se pudo establecer el número de víctimas mortales de la misma. Con todo esto, no significó la

desaparición de estas luchas reivindicatorias, por el contrario formó la idea del “Movimiento Obrero Nacional” igualmente la huelga se posesionó políticamente pues superó los ámbitos socialistas y comunistas del país y trascendió a debate nacional por acción parlamentaria gracias a Jorge Eliecer Gaitán.⁴⁰

A lo largo de estos años, se presentaron alrededor de 33 huelgas, las cuales no tenían la característica de ser muy pacíficas, pues se desarrollaban en medio grandes y violentos motines, debido a que la idea de sindicalismo no estaba formada e interiorizada en su totalidad. Entre las huelgas que más trascendencia tuvieron, se encuentran: los mineros de Segovia, zapateros y sastres en Medellín, Manizales, Bucaramanga y Caldas, ferroviarios de Magdalena, artesanos de Bogotá, paro de obreras en Bello, entre otros.

Con todo lo anterior, se fue forjando una idea acerca de lo que es en sí el derecho a la huelga y es así como llega a la Constitución de 1991 en su artículo 56, el cual reza lo siguiente:

“Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y

⁴⁰ Anarquismo en Colombia- Blog <http://anarquismoencolombia.blogspot.com/2012/10/huelga-de-las-bananeras-historia-de-una.html>

concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.”⁴¹

Adoptado el concepto de esta manera, podemos entender que este constituye el derecho más importante para los trabajadores, pues les permite tener un medio legal y sobre todo eficaz para que se reconozcan sus derechos, se mejoren sus condiciones laborales, económicas, sociales y puedan llegar a un equilibrio de las cargas con sus empleadores, por medio del arreglo directo. Con todo esto, es importante entender que el derecho a la huelga no es un derecho fundamental, ya que para poder ejercerlo, primero se requiere de reglamentación legal, pero si puede ser objeto de tutela en conexidad con el derecho al trabajo y a la libre asociación sindical los cuales si son derechos fundamentales y además puede ser **restringido** por el legislador si mediante su ejercicio se ve afectado el orden público, el interés general y/o los derechos de los demás, sin embargo esta limitación no puede ser de manera arbitraria ya que debe limitarse a su núcleo esencial y en cualquier momento puede la Corte revisar la reglamentación en que se funda, para así verificar que se ajuste a la Constitución Política y las normas que la consagran, pues de no ser así, perdería la esencia de derecho. ⁴²

El núcleo esencial del derecho a la huelga ha sido descrito por la Corte en la sentencia T-426 1994 *“la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, para lograr que se resuelva de manera favorable a sus intereses el conflicto colectivo del trabajo”*. Esta facultad, se afirma también en la sentencia, no

⁴¹ Constitución Política de Colombia, artículo 56.

⁴² Véase sentencias C-548 del 1 de diciembre de 1994 y C-473 de 1994

es absoluta pues la huelga será necesaria para equilibrar esas cargas como mecanismo de garantía dentro del marco del conflicto colectivo del trabajo y que solo pueden ser restringidos para la protección de otros derechos de mayor jerarquía.⁴³

El Dr. Bernd Wass Profesor de la Universidad de Goethe Frankfurt, Alemania, da una definición de lo que significa huelga:

*“La huelga es un medio de balancear el poder entre el empleador y los trabajadores, las condiciones socio-económicas que influyen en esta relación pueden ser consideradas cuando se determina la regulación de la huelga.”*⁴⁴ *“La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresa, previa observancia de las formalidades legales para el equilibrio de los derechos o intereses de trabajadores y patrono”*⁴⁵

Lo anterior, con el fin de decir que, la regulación de la huelga, dentro de la Constitución de 1991, en tratados internacionales y el Código Sustantivo del Trabajo, dio como resultado que los trabajadores tuvieran un medio eficaz para la comunicación de sus derechos como trabajadores, mantenerlos y en caso de alguna vulneración acudir a instancias legales para que el Estado verifique el cumplimiento de los mismos.

Otra definición del tratadista Gallard Folch, dice:

⁴³ Sentencia T-426 de 1992

⁴⁴ LA HUELGA COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL Y SUS POSIBLES CONFLICTOS CON OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS CIUDADANOS.- Bernd Wass

⁴⁵ De la Cueva, Mario. “Derecho mexicano del trabajo”. Tomo dos, P. 788, 1986

*“entre el derecho a la huelga como institución del derecho interno y el derecho a la guerra hay un relativo paralelismo, porque la guerra tiene su justificación en la concepción de que es un medio de defender o restablecer el derecho violado a falta de otros medios posibles, dada la pobreza y debilidad de los medios de que dispone la sociedad internacional”; añade “la huelga encuentra también justificación en ser un medio de defensa de las reivindicaciones obreras en una sociedad que carece de otros más eficaces”*⁴⁶.

Lo que se quiere decir, es que tanto como el derecho de huelga como la guerra son medios por los cuales se obtiene un fin, medio que ha sido limitado por medio de normas, para así controlar y restringir el uso del mismo ya que se pueden generar diferentes tipos de violencia y arbitrariedades afectando derechos fundamentales, como lo son el uso de la fuerza por parte de agentes del Estado o de los participantes en la misma, uso de armas, gases lacrimógenos, artefactos explosivos, entre otros.

*“La consagración constitucional de la huelga, a la luz de la jurisprudencia constitucional, tiene como connotaciones básicas, las siguientes: i) es un derecho de los trabajadores; ii) es un medio para la solución pacífica de conflictos colectivos laborales; iii) su regulación corresponde al legislador, en función de las finalidades y límites impuestos constitucionalmente”*⁴⁷ será necesario que la huelga cumpla con estas connotaciones para que pueda ser declarada como una garantía constitucional

⁴⁶ Extracto doctrinario tomado del trabajo de grado “La Tesis”. De autoría de Alfredo Salome Lugo, 1977.

⁴⁷ Sentencia C- 858 de 2008

3.1 LA HUELGA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES

El derecho a la huelga puede ser **excluido** únicamente en el tema de servicios públicos esenciales y esta potestad solo puede ser ejercida por el legislador, con unos límites y derroteros que deben estar ceñidos a la definición de tal, pues de lo contrario podría desnaturalizarse el derecho.

La definición de “servicios públicos” es bastante amplia y también bastante discutida, la más reciente definición se podemos encontrar, está en la sentencia C- 796 2014 de la siguiente manera:

*“Como se desprende del artículo 56 constitucional, el derecho a la huelga no es absoluto, pues puede ser limitado por el Legislador y no puede ejercerse en el escenario de los servicios públicos esenciales definidos por el Congreso.” Y agrega: “la jurisprudencia ha hecho las siguientes precisiones: (i) existe reserva de ley para la definición de cuáles servicios tienen tal naturaleza; (ii) el Legislador, a la hora de emprender esa tarea, debe tener en cuenta unos criterios materiales que se desprenden del constitucional y del bloque de constitucionalidad; y (iii) las proscripción de la huelga en los servicios esenciales, en tanto una excepción a la garantía del derecho, es de interpretación restrictiva”.*⁴⁸

A la conclusión a la cual llegó la Corte Constitucional junto con la OIT (Organización Mundial del Trabajo) es que lo anterior constituye una limitación al derecho de huelga, pues aunque deber ser bastante restringida esta limitación de “servicios públicos”, debe garantizarse que durante la

⁴⁸ Sentencia C 769 de 2014

huelga se puedan cubrir esos servicios que son vitales para para la sociedad en general, esto a fin de que no se produzca un daño mayor, además de que establece que debe considerarse como tal, los servicios que cuya interrupción podrían poner en riesgo la salud, la vida, la seguridad de la persona en toda o parte de la sociedad, además de considerarse también como un servicio público esencial, el que con motivo de la huelga, se extiende tanto tiempo que ponga en peligro la salud, la vida o la seguridad de la sociedad, como lo puede ser el servicio de recolección de basuras.⁴⁹

Para que esta restricción sea efectiva, deben darse dos condiciones, según la Corte Constitucional, esto es: se requiere que sea materialmente un servicio público esencial y desde un punto de vista formal es necesario que el legislador les haya dado tal definición.⁵⁰ Esta definición se da cuando las actividades asisten de manera directa con la efectividad de derechos y libertades fundamentales, nada tiene que ver con la importancia de la actividad económica, y la consecuencia que tenga la suspensión de dicha actividad para el país, ni en la utilidad pública, etc.,⁵¹ es decir, no debe tomarse en consideración el servicio mismo, si no la repercusión que este puede tener el sociedad si se limita o se paraliza.

“En consecuencia, la prevalencia que constitucionalmente se señala a favor de los derechos públicos fundamentales de los usuarios de los servicios públicos esenciales no reporta ninguna violación al derecho de huelga, como tampoco a los de asociación sindical ni al trabajo, toda

⁴⁹ Sentencia C 769 de 2014

⁵⁰ Véase sentencia C- 473 de 1994

⁵¹ Véase Ostau de Lafont de León, Francisco- “Tratado de Derecho del Trabajo” Tomo II P. 397

vez que esa fue la valoración que el constituyente de 1991 decidió otorgarles en esta particular situación”⁵²

3.2. CONSIDERACIONES DEL DERECHO A LA HUELGA DESDE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

“Art. 429. DEFINICION DE HUELGA: Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en el presente título.”

De acuerdo con el Código sustantivo del Trabajo, el derecho a la huelga tiene unos fines específicos, que son meramente profesionales y económicos y para una mayor comprensión de lo que es este derecho según este código, será necesario desglosar el artículo para hacer una interpretación:

“*Suspensión temporal*”, es un punto importante, debido a que debe tener un límite en el tiempo, pues de ser indefinida podría afectar derechos fundamentales, afectar el interés general, incluso el orden público, tiempo que al cumplirse deben reanudarse las actividades laborales, sin que los trabajadores puedan sufrir algún perjuicio, por lo que no será válido ningún despido como consecuencia de la misma, los trabajadores conservaran su contrato laboral y seguirán vinculados con el empleador, además se establece la prohibición para los empleadores de

⁵² De Lafont De León. Francisco Ostau “Tratado de Derecho del Trabajo” Tomo dos P. 406 2006.

contratar personal nuevo mientras dure la huelga, aunque la Ley 78 de 1919 permitía el esquirolaje, ley que se desarrolló también con el fin de no penalizar a los participantes en la huelga, la conciliación, la no afectación de los servicios públicos y el desarrollo pacífico de la misma.

“Colectiva”, por tratarse de un derecho que es inherente a la libre asociación sindical y de negociación colectiva, se requiere de un número significativo de trabajadores para poder establecer la huelga, pues no es derecho individual si no colectivo, además de carecería de seriedad y fuerza para obtener los resultados.

“Pacífica”, una de las consecuencias de que la huelga se haya constituido como derecho y estuviese reglamentada por el Código Sustantivo del Trabajo, es que se fijaron unos límites a los cuales, los trabajadores deben ceñirse, de lo contrario podría declararse la ilegalidad de la huelga y configurarse diversos tipos penales para los participantes en la misma, como por ejemplo del artículo 128 del Código Penal Colombiano, el cual tipifica la asonada, estableciendo una pena de 4 meses hasta 2 años de prisión, además de establecer circunstancias de agravación y algunos otros delitos establecidos en el capítulo XXII referentes a la alteración del orden público.

“Profesionales y económicos”, De acuerdo a la sentencia C- 201 de 2002 *“La huelga por solidaridad consiste en la facultad que tienen los empleados sindicalizados o no sindicalizados, de participar en la huelga promovida por trabajadores de otra empresa o establecimiento que*

están inmersos en un conflicto laboral con su empleador. Es, pues, subsidiaria a la huelga principal que promueven los trabajadores directamente afectados.” Por lo que inferimos que, la huelga debe tener como fin la protección de los derechos económicos, ya sea que se busque mejorar o restablecer en caso de que se hayan vulnerado y esto en relación con su profesión o labor, no puede basarse solamente en la obtención de un derecho simplemente, a menos que se trate de una huelga solidaria, la cual es perfectamente legal, pero estas personas solo van a apoyar y se acogerán a lo que se pida en la huelga primaria.

“Previos los trámites establecidos”, la huelga, para que tenga plena validez, debe cumplir con un mínimo de requisitos o etapas que se encuentran reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 431 y siguientes.

3.3 PASOS A SEGUIR PARA LA DECLARACIÓN DE LA HUELGA

Arreglo directo

Esta etapa o momento procesal, puede considerarse como momento previo a la declaración de la huelga, pues solo se declarara si en esta etapa no se llega a ningún acuerdo. Este es el momento en que los trabajadores junto con sus empleadores expresan los puntos en los cuales están en desacuerdo, sin intervención de terceros y aun si necesidad de acudir a otras instancias para resolver sus conflictos.

Esta etapa por su puesto debe seguir un mínimo de reglas en la cual, primero antes de iniciar las conversaciones, se debe citar a una asamblea que apruebe el pliego de peticiones, puede estar conformado por trabajadores sindicalizados o no y luego de que este creado este pliego tendrán 5 días hábiles para iniciar conversaciones y darle nacimiento a la etapa del arreglo directo, aunque las partes pueden prorrogar este término si así lo requieren, tal como lo dispone el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo.

Pasado este término, ya en la etapa de arreglo directo, primará el principio de autocomposición el cual fue definido por la sentencia C-1195 de 2005 de la siguiente manera: *“compuesto por aquellos medios en los cuales son las propias partes confrontadas las que resuelven sus desavenencias, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, ya sea de manera directa o asistidos por terceros neutrales que facilitan el diálogo y la búsqueda de soluciones al conflicto.”* Esta etapa puede ser prorrogada por un término de 20 días más.

Cuando se llegue al final del acuerdo, se debe crear un acta donde consten los puntos en los cuales se estuvieron de acuerdo o en desacuerdo entre las partes frente al pliego de peticiones, esta acta debe llevarse al día siguiente de terminado el arreglo, al Ministerio de Trabajo. Si al final, no pudo llegarse a un acuerdo ya sea de manera parcial o total frente al mismo, la Asamblea General de Trabajadores, deberá decidir si se opta por acudir a un tribunal de arbitramento para resolver los conflictos o se hace la declaración de la huelga, para lo cual cuentan con un término de 10 días hábiles para decidir. Anteriormente la mediación era una

etapa obligatoria, actualmente y de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 437 a 442 no es obligatoria, por lo que se podrá prescindir de la misma⁵³.

Pueden presentarse algunos casos en que sea obligatorio acudir a un tribunal de arbitramento para la solución de los conflictos que susciten y se da en 4 ocasiones: primero se da por votación, es decir, la mayoría absoluta de los trabajadores concluyen que deben concurrir al mismo; en el caso de los servicios públicos esenciales que no hayan llegado a un acuerdo en la etapa de arreglo directo, en el caso de sindicatos minoritarios cuando la mayoría absoluta de los trabajadores no haya elegido la huelga y en caso de que la “Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales”, creada por la Constitución Política de 1991 en su artículo 56⁵⁴, no llegue a un acuerdo al finalizar esta etapa. Si pasados 60 días de huelga no hubieres sido posible llegar a un acuerdo, el Ministerio de Protección Social será el encargado de ordenar la conformación del Tribunal de Arbitramento y será de carácter obligatorio.

En caso de que no se logre llegar a ningún acuerdo y se declare la huelga, que es el caso que nos compete, se requiere que las autoridades estén atentas a lo que pueda suceder en el curso de la huelga, pues se debe garantizar la legalidad de la misma, evitar disturbios que alteren el orden público o puedan transgredir derechos fundamentales, además de vigilar a los empleadores que se ven directamente afectados por la huelga para que no contraten más personal a menos, como lo contempla el artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo, se vea gravemente afectada la dependencia, cuando los huelguistas no autorizan la continuación del trabajo, en lugares como

⁵³ Véase <http://www.legis.com.co/informacion/colombia/aplegis/archivos/conflictocolectivo.pdf>

⁵⁴ Véase <http://www.mintrabajo.gov.co/comision-permanente.html>

talleres, locales, actividades agrícolas o mantenimiento de semovientes y todo esto requerirá de autorización del inspector de trabajo.⁵⁵

QUIENES PUEDE DECLARAR LA HUELGA

Para que huelga pueda tener lugar es necesario que se haga una votación, la cual dependerá del tipo de sindicato; para los sindicatos minoritarios, se requiere de la mayoría absoluta de todos los trabajadores que laboren en la empresa y serán los sindicatos los titulares de la votación en la Tribunales de Arbitramento mayoritarios⁵⁶ en caso de que se trate de un sindicato mayoritario será necesario la mitad más uno de los afiliados al sindicato que decidan en asamblea general⁵⁷

CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA.

Existen diferentes clases de huelgas, y diferentes clasificaciones según la doctrina y juristas, estos son algunos ejemplos:

“Huelga económica o reivindicativa” Este es el tipo de huelga más frecuente, tiene como fin la persecución de las mejoras de las condiciones de trabajo como puede ser temas o peticiones en cuanto a su salario y estas tiene como característica que solo piden una reivindicación de carácter económico nada más.⁵⁸

⁵⁵ Código Sustantivo del Trabajo – Art. 449

⁵⁶ Sentencia 41921 de 2010

⁵⁷ <http://www.legis.com.co/informacion/colombia/aplegis/archivos/conflictocolectivo.pdf>

⁵⁸ http://www.sanmartin.edu.co/academicos_new/derecho/revista/La_Huelga.pdf

“Huelga política” Esta podría definirse como lo contrario a la huelga económica, pues no persiguen un fin económico si no “peticiones profesionales específicas”⁵⁹, es decir, se unen para juntos rechazar o aprobar planes o medidas impuestas por el Gobierno para la población en general *“La huelga política no posee una finalidad de reivindicación laboral, ni va dirigida contra el empleador, sino que tiende a ejercitar presión sobre órganos y autoridades del Estado, para lograr objetivos distintos a soluciones de los problemas que conciernen a los trabajadores, en materia de salarios, empleo, protección social y de nivel de vida, u otros de índole semejante”*⁶⁰ Este tipo de huelga se degenera muchas veces en ceses laborales no pacíficos, por lo que este tipo de huelga no es susceptible de garantía constitucional, pues de ser así podría llegar a llevar el trabajo a instancias antidemocráticas que irían en contravía de los designios de la Constitución Política, además no tienen con finalidad la defensa de intereses económicos y profesionales de los trabajadores, según esta sentencia.

“Huelga por solidaridad” Este tipo de huelga no tiene una relación directa con las reivindicaciones del pliego de peticiones, este tipo de huelga encuentra su nacimiento en el querer participar en el movimiento huelguístico que realiza otro grupo, por lo que es una huelga subsidiaria a la principal que realizan los trabajadores directamente afectados.⁶¹

⁵⁹ <https://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/4-la-huelga-el-mc3a1s-importante-instrumento-de-la-negociaci3b3n-colectiva.pdf>

⁶⁰ Sentencia C-858 de 2008

⁶¹ Sentencia C-858 de 2008

DIFERENCIA ENTRE HUELGA Y PARO

Existe una gran tendencia en asemejar estos dos términos, la diferencia radica en que la huelga se encuentra protegida constitucionalmente, tiene un propósito definido y sus etapas están reguladas en la ley, el paro no se encuentra en la Constitución ni en el ordenamiento jurídico interno, ya que este es un acto más de fuerza y no cumple con la finalidad de la huelga y está expresamente prohibido por el artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo.

DESARROLLO DE LA HUELGA

Durante el desarrollo de esta etapa las partes podrán seguir en conversaciones, además en cualquier momento podrán acudir a un Tribunal de Arbitramento para la solución del conflicto. Debe iniciarse a los dos días hábiles siguientes a la declaración de la misma, término que puede extenderse hasta 10 días y esta debe hacerse de manera ordenada, pacífica y cumpliendo a cabalidad con lo ordenado por las leyes, pues podrían traer consecuencias penales o la declaración ilegal de la misma. También es importante tener en cuenta que durante el tiempo que dure la huelga, es obligación del empleador suspender los contratos de trabajo, pagar lo referente a la seguridad social y descontar lo correspondiente cuando los mismos se reintegren⁶², además como ya se habló anteriormente, no se podrán realizar nuevos contratos, a menos de que la dependencia lo requiera y sea absolutamente indispensable para no causar un perjuicio mayor.⁶³

⁶² Véase <http://www.legis.com.co/informacion/colombia/aplegis/archivos/conflictocolectivo.pdf>

⁶³ Código Sustantivo del Trabajo

Esta tendrá fin por acuerdo de las partes en cualquier momento o por convocatoria del Tribunal de Arbitramento.

CAPITULO CUARTO

4.1. ANÁLISIS SOCIO-JURÍDICO DE LA VULNERACIÓN AL DERECHO SINDICAL ENTRE LOS AÑOS 2010 A 2015 EN ANTIOQUIA.

A través de la historia, Colombia ha venido implementando múltiples derechos a favor de los colombianos, dentro de todos estos encontramos todo lo relacionado con los derechos y libertades sindicales, tema que ya hemos hecho mención en capítulos anteriores, pero nos parece importante resaltar que, el derecho de asociación tiene raíz en la libertad de las personas que deciden organizarse para desarrollar actividades del designio colectivo buscando un fin común y licito y que será protegido por el Estado,“ Corresponde al Estado garantizar a los empleadores, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derechos de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicales, y a estos el derecho de unirse o federarse entre sí”⁶⁴

Esto en la teoría suena bastante bien pero si vamos a la realidad de cada uno de los ciudadanos sindicalizados nos damos cuenta que eso que el Estado llama derecho sindical aun es una utopía. En el periodo 2014 se evidenció mediante una investigación, realizada por **la Agencia de Prensa del Instituto Popular de Capacitación (IPC)**, que Colombia y en especial Antioquia como uno de los departamentos más violentos en actividades sindicales, ser sindicalista continúa siendo una actividad altamente peligrosa. En dicha investigación también se hace referencia a un informe presentando por la Escuela Nacional Sindical, en el cual se puede concluir dos cosas: “para el periodo 2013 y 2014 deja dos conclusiones centrales: el aumento de homicidios y

⁶⁴ Germán Isaza Cadavid. Derecho laboral aplicado. Leyer 2014.

atentados contra sindicalistas y la violencia dirigida principalmente contra dirigentes sindicales”.⁶⁵

Esta investigación también data cifras realmente preocupantes y que entre el 1 de enero y el 23 de noviembre de 2014, se han presentado, por lo menos, 301 casos de violaciones a la vida, libertad e integridad de las y los sindicalistas, entre ellos 20 asesinatos, 22 atentados con o sin lesiones y 181 amenazas⁶⁶.

En las últimas décadas las organizaciones defensoras de los derechos humanos han tratado de buscar una explicación para las constantes amenazas, atentados, desapariciones, secuestro y tortura como principales delitos de los cuales son víctimas los sindicalistas colombianos. En la investigación realizada por la Corporación Nuevo Arco Iris en el año 2010 arrojó unas cifras que a pesar de ser preocupantes, ya son de costumbre para las personas que se interesan en el tema del derecho sindical, en los últimos veinticinco años se han presentado: más de 8.000 violaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores y más de 2.732 muertes de sindicalistas.

Estas investigaciones demuestran que pasa el tiempo y no se ve ningún tipo de reacción por parte de los diferentes gobiernos, a pesar de que éstos han implementado el programa de protección a sindicalistas presenta errores en su formulación, efectividad y seguimiento. Es por esto que

⁶⁵http://www.ipc.org.co/agenciadeprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=1139:estado-de-los-derechos-humanos-en-antioquia-2014&catid=98:general&Itemid=457

⁶⁶http://www.ipc.org.co/agenciadeprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=1139:estado-de-los-derechos-humanos-en-antioquia-2014&catid=98:general&Itemid=457

diariamente los trabajadores sindicalizados reclaman una política pública de protección para ellos y para sus organizaciones.

Históricamente, Antioquia ha sido una de las regiones más afectadas por el alto grado de violencia antisindical, los sectores más afligidos son los campesinos, los reclamantes de tierras; los periodistas, los líderes comunitarios, los líderes estudiantiles, los líderes de víctimas y los defensores de derechos humanos. En cuanto a los municipios más afectados tenemos en primer lugar a Medellín la cual concentra el 29,2%⁶⁷ del total de las violaciones. Le siguen, Apartadó, Turbo, Chigorodó, Carepa, todos en la zona de Urabá.

Estas afectaciones con el pasar del tiempo han variado mucho de modalidad en la cual se presenta, pues anteriormente era más ocurrente la muerte de sindicalistas pero en lo que va transcurrido del 2015 y con los diferentes informes presentado por varias organizaciones en el 2014, se ha logrado establecer que aunque la violencia contra el sindicalismo ha disminuido en cuanto a homicidios, torturas, desplazamientos forzados y secuestros, se ha dado un importante incremento en las amenazas que son recibidas constantemente.

Por lo cual podemos concluir que bastante sorprendente que en un país que se proclama como un Estado Social de Derecho sigan ocurriendo este tipo de agresiones contra un sector protegido constitucionalmente, como por ejemplo en su artículo 39. *“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La*

⁶⁷ Informe de la Escuela Nacional Sindical- Antioquia.

estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión etc." Según la sentencia T – 326/ 1999, “Este artículo es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete”⁶⁸. Es claro que a pesar de haber legalmente muchos medios de protección a la vida e integridad de las personas sindicalizadas, en la vida cotidiana no se da la aplicación de los mismo, esté se afirma a partir del estudio de un informe presentado por la Escuela Nacional Sindical donde se indica que entre los años 1977 a 2014 hubo en Colombia cerca de 13.773 violaciones a la vida, la libertad y la integridad contra sindicalistas, de estos, el 33,7% ocurrieron en Antioquia, seguido de Valle y Santander. ⁶⁹

A continuación enlistamos algunos de los principales sindicatos que aún (2015) están luchando por la defensa de sus intereses, los nombraremos por sectores económicos.⁷⁰

1. ESTATALES.

- Asociación de institutores de Antioquia “ADIDA”
- Asociación de maestros del municipio de Medellín “ASDEM”
- Sindicato de trabajadores y empleados universitarios de Colombia "SINTRAUNICOL"
(Universidad de Antioquia y Nacional)

⁶⁸ Sentencia T- 326/ 1999 M.P. Fabio Morón Díaz.

⁶⁹ Informe de la Escuela Nacional Sindical- Antioquia.

⁷⁰ <http://cutantioquia.org/images/Demo/blog/Sindicatos%20CUT%20Antioquia.pdf>

- Sindicato de trabajadores de empresas varias de Medellín "SINTRA EE.VV.MM"
- Asociación de empleados del municipio de Bello "ASEMUBE"
- Sindicato de trabajadores de notarías y registros "SINTRANORE"
- SINDEMEDILEGAL

2. TEXTIL Y DE LA CONFECCION.

- Sindicato de trabajadores de Fatelares
- Sindicato de trabajadores de Leonisa "ASOTRALEONISA"

3. ALIMENTOS Y BEBIDAS

- Sindicato de trabajadores de la compañía de galletas Noel "SINTRACOMNOEL"
- Sindicato nacional de trabajadores de la industria de las bebidas alcohólicas "SINTRABECOLICAS"
- Sindicato de trabajadores de Solla "SINTRASOLLA"

4. INDUSTRIA DEL TRANSPORTE.

- Sindicato nacional de trabajadores de Avianca "SINTRAVA" Med.
- SINTRAMETRO

4.2. FACTORES POSITIVOS Y NEGATIVOS DE LAS REFORMAS LABORALES

Colombia ha sido objeto de numerosas transformaciones en su leyes, debido a diversos factores tanto políticos como económicos, donde se han logrado grandes avances en materia de derechos pero también se ha prestado para múltiples vulneraciones a los mismos, donde los directamente afectados, resultan siendo los trabajadores. Las reformas laborales tocantes al derecho sindical, comienzan con la Ley 29 y 91 de 1989, pero solo con la Ley 50 de 1990, se logra una transformación de fondo a la legislación laboral de nuestro país.

Con la posesión del presidente Cesar Gaviria Trujillo, en el año 1990, se da inicio en Colombia a lo que se llamó “Bienvenida al Futuro”, donde el país incursionaría en un nuevo mundo relacionado con la globalización de la economía, dándole paso a una apertura económica, por lo que se necesitó de una reforma en materia laboral, surgiendo así las Leyes 50 y 60 de 1990. Esta propuesta laboral, fue como se esperaba, devastadora para los sindicalistas y sus derechos, entre todas se pueden mencionar las siguientes:

- La personería jurídica del sindicato, solo se va adquirir luego de su fundación.
- Se requiere el Registro Sindical para poder actuar.
- Se suprime la prohibición de que los altos directivos de las empresas puedan afiliarse al sindicato.
- Se suprime a posibilidad de que se pueda cancelar administrativamente la personería de los sindicatos.

- Podrán los sindicatos en sus negociaciones, ser asesorados por organizaciones de segundo y tercer lugar.
- Se podrán construir, por medio de autorización legal subdirectivas y comités seccionales.
- Los sindicatos mixtos, es decir, los conformados por empleados públicos y trabajadores oficiales, podrán legalizarse.
- Se suprime la prohibición a los sindicatos de participar en la política.
- Se elimina la etapa de mediación.
- Con la reforma a la Ley 39 de 1985, se da la definición a la titularidad del derecho de huelga, el cual se encontraba regido para la época por la ley de las mayorías.

4.2.1. LEY 50 DE 1990

Esta ley pretende incorporar diferentes reformas al Código Sustantivo, se dictan disposiciones acerca de las relaciones laborales y la seguridad social en el país. Tiene como fin, darle entrada a la apertura económica y a modernización productiva colombiana, filosóficamente esta ley estaba orientada a fomentar la riqueza de ciertos sectores económicos y sociales con un firme propósito de acabar o restringir el derecho a la asociación de los trabajadores que se encontraban vinculados por medio contrato de trabajo a término indefinido, lo que era altamente nocivo para los sindicalistas de la época, pues los trabajadores que se contrataban a término fijo, no ejercían sus derechos ni mucho menos hacían huelga, ya que esperaban que su contrato fuera renovado por un periodo más.

“La Ley 50 de 1990 elimina el proteccionismo en su parte individual del derecho laboral, introduce al máximo la flexibilización laboral y la precariedad, pero en la parte colectiva deja vivas las consecuencias del proteccionismo y lo perfecciona lo que va a dar por resultado la posibilidad real de desarrollar el sindicalismo”⁷¹

Esta ley logra dejar al arbitrio de los empleadores las causales de despido colectivo, las cuales eran tan amplias que si bien se exigía el permiso del Ministerio de Trabajo para efectuar el despido, estas siempre eran engañosas, ante el margen tan amplio que daba la norma para legalizar cualquier tipo de despido, además se une a ello que no se sabía cuál era la verdadera intención de los empleadores, si bien era por adaptarse a esa modernidad tanto tecnológica como económica, o era deshacerse de los empleados más antiguos, contratados a término indefinido y así contratar por medio de empresas temporales o cooperativas de trabajo asociado trabajadores que no implicaban tantos costos, incluso los empleadores hacían uso de diferentes métodos para lograr la renuncia de los trabajadores, métodos que iban desde el aislamiento de los demás trabajadores hasta la restricción de pago de bonificaciones.

Con esta ley también se incorporaron algunas definiciones generales que estuvieron acordes con convenios de la OIT, referentes al derecho sindical, pero al mismo tiempo se estableció condiciones para el registro sindical y referente a esto, si nos remitimos al convenio 87 de la OIT y a la Constitución de 1991, resulta absolutamente violatorio del derecho de asociación, pues este registro solo es admisible para efectos de publicidad, mas no como requisito para el ejercicio de

⁷¹ Op. Cit. 153

dicho derecho. También era posible evidenciar las restricciones al ejercicio del derecho de asociación pues se desconoce el convenio 158 de OIT, según el cual la organización sindical tiene derecho a la información, a proponer fórmulas que amortigüen el impacto del desempleo y a discusiones con el empleador, con lo cual se podría incluir a los trabajadores en los procesos de evolución económica y tecnológica del país, así como evitar que se lleven el capital de las empresas nacionales al extranjero luego de someterlas a procesos de liquidación.

Para hacer mención de un punto a favor de esta ley, podría ser el acatamiento de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, pues con esto se pudo corregir el error cometido con relación a la personería jurídica de los sindicatos, con lo cual, la personería de cada sindicato, sería obtenida a partir del momento de su constitución o fundación, aunque adicional a ello se exige que previa solicitud escrita, se haga la inscripción del sindicato en el Registro Sindical del Ministerio de Trabajo, lo que lógicamente ha generado una serie de impedimentos en los últimos años, esto debido a que desde el Ministerio de Trabajo se ponen trabas o son renuentes a conceder el registro y la inscripción del sindicato, con lo cual es imposible que el sindicato ejerza sus funciones, restringiendo aún más el derecho de asociación.

4.2.2. LEY 100 DE 1993.

“Por medio de la cual se instauró el sistema dual en donde se buscaba ampliar la cobertura, adecuar la edad de retiro a las nuevas condiciones demográficas y de esperanza de vida del

país, equilibrar la relación entre contribuciones y beneficios, reducir costos de administración y mejorar los rendimientos de los aportes para garantizar la sostenibilidad futura del sistema.”⁷²

Se puede decir que esta ley, tenía como intención la creación de un sistema de Seguridad Social Integral, que beneficiaría a todos los habitantes del territorio nacional debido a la extensión de su cobertura y a que sería una sola ley la que contemplaba normas sustanciales y procedimientos referentes a la salud, riesgos profesionales y pensiones, pero que no se tuvo en cuenta el costo que tendría pues, no se calcularon los recursos económicos y humanos que requería y además que debía adecuarse de manera eficaz la infraestructura hospitalaria, que es fundamental para llevar a cabo el objetivo de dicha ley y que lastimosamente hasta el día de hoy, no se cuenta, convirtiéndose en una constante violación de derechos a los usuarios y trabajadores.

Para llevar esta ley al tema que nos interesa es necesario hacer un análisis con respecto a la negociación colectiva, ya que en el artículo 11 de esta ley, se establece lo referente a los derechos adquiridos por los trabajadores ya que estos se respetarían y se ajustaría frente a la nueva normativa, por lo que se concluyó que las convenciones colectivas serían respetadas para quienes estuvieran trabajando en el momento de la negociación, pero no contarían con la misma suerte los trabajadores que ingresaran con posterioridad a la ley, además de ello también se pactó que a los trabajadores del Magisterio y los de ECOPETROL, se les respetarían los regímenes pensionales en los que se encontraban aunque con el paso de los años, dichos beneficios se fueron eliminando, además de esto, se le agrega la eliminación de la mesada catorce, la cual fue aprobada por la reforma pensional del mayo de 2005, exceptuando a las fuerzas militares y al presidente de la república, y que a la fecha no se podrán establecer convenciones colectivas,

⁷² <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/08859.pdf>

pactos, laudos arbitrales, actos jurídicos que tengas beneficios pensionales distintos a los instituidos en esta ley .

4.2.3. LEY 200 DE 1995.

Esta ley se creó con el fin de ser aplicable a todos los empleados públicos, sin importar la modalidad de contratación con la cual estuvieran vinculados con el Estado, esta ley es absolutamente arbitraria con los empleados públicos que estaban sindicalizados ya que esta eliminaba la posibilidad de en caso de que exista una investigación disciplinaria en contra de alguno de los afiliados, no podrían ser asesorados por los sindicatos, además estableció que en caso de existir conflicto entre una ley y una convención colectiva, sería en todos los casos prevaleciente la ley. Muchas personas consideran que esta ley fue creada con la intención de amortiguar o frenar los derechos de los servidores públicos y sus sindicatos, afectando a muchos trabajadores, pero que sin duda los más afectados serían los trabajadores pertenecientes al magisterio, donde las sanciones y destituciones estaban en manos de gobernadores y alcaldes, también se ven afectados los trabajadores de empresas como ECOPETROL, Caja Agraria, TELECOM, entre otras, con quienes se había pactado un régimen especial, pero con vigencia dudosa, ya que tiene prelación la ley ante los pactos colectivos, como se había explicado anteriormente. Entre las afectaciones más graves se pueden mencionar las siguientes:⁷³

- Se incrementan las sanciones, al mismo tiempo que las endurecen ya que en caso de que se imponga una multa, esta podría ser hasta de 90 días de salario.

⁷³ www.tribunaroja.moir.org.co

- Violenta contra los regímenes alcanzados por los afiliados, incluso lo que se dieron por convención colectiva.
- Instituye una serie de prohibiciones y deberes con el objetivo de limitar la acción sindical, debido a que no se podrían ocupar espacios de oficina, o edificios públicos, además ese prohíbe incitar a paros o suspensiones del trabajo.
- Restringe la acción de los sindicatos con la anulación del artículo 13 decreto 482, que establecía la asesoría del sindicato en los procesos disciplinarios, la cual fue reemplazada por la asistencia de un abogado, si es que el afiliado podía pagarlo.
- Se deroga el derecho de huelga en los servicios esenciales y se establece el deber de delatar a quienes participen en dichas actividades, ya que podrían incurrir en falta disciplinaria.

Esta ley es derogada por la Ley 734 de 2002, el cual trae bastantes modificaciones tanto en materia sustancial como procedimental, con lo que se busca la eficiencia de los servidores públicos, reforzando los principios rectores e incrementando las sanciones y es así como las inhabilidades para ejercer funciones públicas, alcanzan un tope de 20 años incluso podrían volverse permanentes cuando la conducta tenga que ver con el patrimonio del Estado.⁷⁴

4.2.4. DECRETO 160 DE 2014.

⁷⁴ www.eltiempo.com/archivo/documento

Este decreto deroga el decreto 1092 de 2012 y hace una referencia expresa al convenio 151, en el cual se habla acerca del objeto de la negociación colectiva, estableciendo quienes serían sujetos de la misma, como las autoridades o entidades públicas y las organizaciones sindicalizadas de empleados públicos a excepción personal de las Fuerzas Militares y de Policía, trabajadores oficiales, directivos que fueran electos por el congreso o Corporaciones territoriales o los de elección popular, altos funcionarios de los altos funcionarios.

En este decreto se establece que se deben de respetar ciertas reglas como que solo exista una mesa de negociación por entidad y un solo acuerdo colectivo, debe respetarse el presupuesto público y la sostenibilidad fiscal, los servidores que participen en dicha negociación gozarán de fuero y permiso sindical por el tiempo que dure y su elección deberá hacerse por asamblea estatutaria, además los entes que participen, ordena la norma, deben ser incluidos en los planes de capacitación, talleres que formen y actividades que formen en el tema a sus servidores.⁷⁵

El fin con el cual se crea este decreto, es regular el procedimiento mediante el cual se realiza la negociación colectiva entre las asociaciones sindicales y sus entidades públicas, estas negociaciones se pueden dar por la mejora de las condiciones de empleo, las relaciones entre entidades y autoridades públicas, se establece como mecanismo alternativo de resolución de conflictos la mediación en la cual podrán proponer fórmulas de arreglo en caso de que no se llegue a un acuerdo.⁷⁶

⁷⁵ www.ambitojuridico.com

⁷⁶ <http://blog.uexternado.edu.co/el-nuevo-decreto-sobre-el-procedimiento-para-la-negociacion-colectiva-entre-entidades-publicas-y-sus-asociaciones-sindicales/>

Este acuerdo constituye un gran avance en cuanto a los derechos de grupos sindicales conformados por trabajadores públicos, pues establece garantías importantes y se acerca a lo establecido en el Convenio 151, todavía no es lo ideal y aún hay mucho camino que recorrer.

4.3. ENTREVISTAS:

ENTREVISTA 1:

Nombre: Nelson Enrique Solano Aguilar.

Cargo: Tecnólogo en radiología e imágenes diagnosticas en Clínica Medellín y CEDIMED

¿Por qué decidió pertenecer al sindicato? ¿Qué lo motivo?

Quise pertenecer al sindicato porque es una organización legal de protección e información laboral continua. La motivación es contra el abuso de los jefes en contra de los trabajadores.

PREGUNTAS:

1. ¿Qué entiende por libertad sindical?

La libertad sindical es el derecho a la libre agremiación de todos los trabajadores o empleados de una empresa para asegurar que se cumpla el código sustantivo del trabajo.

2. ¿Cree usted que los sindicalistas ejercen efectivamente sus derechos, como por ejemplo en una negociación colectiva?

Si, por que en las negociaciones siempre se reúne la asamblea y se toman las decisiones por votación.

3. ¿Cree usted que el Presidente Santos ha ayudado o por el contrario a menoscabado los derechos de los trabajadores?

Realmente aún no ha cumplido con sus promesas de devolver las horas extras y recargos, pero realmente aún no hemos comenzadas a vivir las leyes el dejó... Estamos viviendo los cambios del presidente anterior que acabo con los beneficios de los empleados.

4. ¿Cree usted que las mujeres se encuentran en desventaja para sindicalizarse?

No, en el sector de la salud al cual pertenezco son más las mujeres que los hombres.

5. ¿Considera usted que ha sido efectiva la lucha por el derecho sindical en Antioquia?

Hasta ahora sí; lo que pasa es que en el sector de la salud está en crisis y se quiere también responsabilidad a la parte sindical.

6. ¿Qué beneficios le ha reportado el hecho de pertenecer al sindicato?

Ser protegido de atropello por parte de los cargos superiores. Ser beneficios extralegales para mí y toda mi familia y toda mi familia y sobre todo respeto de los jefes inmediatos.

ENTREVISTA 2:

Nombre: Cesar Augusto Escudero.

Cargo: Trabajador de la compañía Galletas Noel S.A. Secretario nacional del sindicato nacional del trabajador del sistema alimentario Sintroalimenticia.

¿Por qué decidió pertenecer al sindicato? ¿Qué lo motivo?

Me motivo el hecho de que en mi vida ha habido el pensamiento de servicio a la humanidad y el sindicato me da la oportunidad de prestarme y deberme a los trabajadores.

PREGUNTAS:

1. ¿Qué entiende por libertad sindical?

La libertad sindical es tener todas las facultades proporcionadas por el Estado para ejercer el derecho y el ejercicio sindical.

2. ¿Cree usted que los sindicalistas ejercen efectivamente sus derechos, como por ejemplo en una negociación colectiva?

Esto es un tema discutible por la cuestión de minorías, partiendo de un elemento trascendental y es que los trabajadores sindicalizados en Colombia no alcanzamos a ser ni siquiera el 4%, entonces la situación es muy compleja porque no tenemos la correlación de fuerzas necesarias para una negociación colectiva, nosotros no deberías de llegar en una posición de pedir, sino de exigir, pero como somos la minoría, nos tenemos que someter a las condiciones que nos que imponen los empresarios en una negociación colectiva, por ejemplo actualmente no hay como pedir nada nuevo, por lo que toca es defender y actualizar lo que hay. Por eso el termino negociación, yo diría que no existe y lo que sí existe es una actualización de lo anteriormente estipulado en la convenciones colectivas del trabajo.

3. ¿Cree usted que el Presidente Santos ha ayudado o por el contrario a menoscabado los derechos de los trabajadores?

Cualquiera de los últimos presidentes que hemos tenido siempre ha menoscabado nuestros derechos como trabajadores. Cualquier reforma que se implemente por el Estado, siempre va

tendiente afectarnos y a la vez afectar los derechos humanos, esto es un factor preponderante para que cada día haya más baja sindicalización, porque a raíz de todo esto han sido muchos los compañeros desaparecidos, secuestrados, asesinados, desplazados.

4. ¿Cree usted que las mujeres se encuentran en desventaja para sindicalizarse?

No, porque ellas tienen los mismos derechos que tenemos los hombres a sindicalizarnos, lo que pasa es que hay discriminaciones odiosas en diferentes espacios, sectores o estamentos que no dan lugar a que ellas se motiven a sindicalizarse. No hay desventajas, lo que si hay es discriminación.

5. ¿Considera usted que ha sido efectiva la lucha por el derecho sindical en Antioquia?

Considero que no ha sido tan efectiva, porque las campañas que se gestaron de tiempo atrás por parte del Estado y las empresas, en contra las organizaciones sindicales, en las cuales hacían ver estas organizaciones como lo peor, las causantes de que se acabaran las empresas y por lo tanto que no hubiera supuestamente trabajo, has desencadenado en que el trabajador no tenga conciencia, ni convicción de sindicalizarse, cuando la realidad es totalmente diferente.

6. ¿Qué beneficios le ha reportado el hecho de pertenecer al sindicato?

Muchos, me ha dado la oportunidad de conocer muchas cosas, adquirir mucho conocimiento, espacio para poder propender por todos los trabajadores, me ha dado garantías convencionales. El sindicato me ha dado muchos beneficios que el empresario nunca me daría por benevolencia, el empresario nunca da porque realmente le nazca y eso es algo que todo el mundo se tiene que

meter en la cabeza, simplemente hay que reconocer que son sindicatos los sindicatos los que hay conseguido los beneficios.

ENTREVISTA 3:

Nombre: Gerardo Guapacha Hernández.

Cargo: Trabajador de Avinco S.A (Kokoriko), Presidente de la organización sindical Sinastrenal seccional Envigado.

¿Por qué decidió pertenecer al sindicato? ¿Qué lo motivo?

Me motivo las constantes violaciones a los derechos de los trabajadores, por lo cual decidimos unirmos y tener una organización que velara por todos los compañeros.

PREGUNTAS:

1. ¿Qué entiende por libertad sindical?

La libertad sindical es la garantía que tenemos los trabajadores para hacer valer nuestros derechos, para que las empresas nos cumplan todo lo que tenemos por ley merecemos y lograr también beneficios extralegales en favor de todos los trabajadores.

2. ¿Cree usted que los sindicalistas ejercen efectivamente sus derechos, como por ejemplo en una negociación colectiva?

No, porque sentimos que nos faltan muchas garantías por parte de las empresas y del Estado para poder ejercerlos y es por eso que no salen adelante todas las negociaciones.

3. ¿Cree usted que el Presidente Santos ha ayudado o por el contrario a menoscabado los derechos de los trabajadores?

No hemos sido muy perceptivos con el gobierno de Santos, ya que éste ataca mucho los sindicatos, siempre hemos considerado que solo se cambian los personajes, pero las formas de gobiernos y políticas son exactamente iguales, a los sindicalistas nos siguen dando duro, no se nos dan garantías para las negociaciones colectivas, no se nos da garantías para las huelgas, ni para los paros. Considero que los derechos que más se vulneran por parte del Estado son, el derecho a la protesta, a la huelga y a los paros, porque inclusive, han sacado muchas normas que van en contravía de todas las actividades que nosotros hacemos.

4. ¿Cree usted que las mujeres se encuentran en desventaja para sindicalizarse?

Sí, no sé exactamente porque, pero efectivamente hay muy baja tasa de sindicalización en mujeres, esto tenemos que cambiarlo, porque tanto las mujeres como los hombres tenemos los mismos derechos y tenemos que lograr que este número aumente tanto en los sindicatos como en los diferentes puestos del Estado.

5. ¿Considera usted que ha sido efectiva la lucha por el derecho sindical en Antioquia?

Nos falta, nos falta mucho, ya que ha habido muchas organizaciones que han luchado por esto pero desgraciadamente cuando se van de lleno con el tema, las han acabado, y no ayuda el hecho de que ha habido muchos asesinatos de compañeros y esto hace que las organizaciones vayan decayendo y no sigan adelante con la lucha.

6. ¿Qué beneficios le ha reportado el hecho de pertenecer al sindicato?

Muchos, tanto personales como familiares, porque hemos adquirido mucho conocimiento, hemos tenido muchos beneficios extralegales, como lo son en educación, recreación, deportes, muchas ventajas que nos han servido para tener una mejor calidad de vida.

ENTREVISTA 4:

Nombre: Ovidio Correa.

Cargo: Representante legal de la asociación mutual La Dignidad, Ex presidente de la organización sindical Sinestrailtexco.

¿Por qué decidió pertenecer al sindicato? ¿Qué lo motivo?

Lo que lo motiva a uno a pertenecer y a ser dirigente sindical es, luchar por el respeto de los trabajadores.

PREGUNTAS:

1. ¿Qué entiende por libertad sindical?

La libertad sindical es el derecho que ejercemos los trabajadores a ser miembros de una organización sindical y a ejercer como miembros, el derecho a que se respete las conquistas, reivindicaciones, la convención colectiva y el mismo sindicato.

2. ¿Cree usted que los sindicalistas ejercen efectivamente sus derechos, como por ejemplo en una negociación colectiva?

No, actualmente está muy limitado ese derecho, porque así este regulado legalmente se le pone mucha traba para ejercerlo efectivamente, conocemos sindicatos que hace años han presentado pliegos de peticiones y aún no han sido resueltos.

3. ¿Cree usted que el Presidente Santos ha ayudado o por el contrario a menoscabado los derechos de los trabajadores?

Considero yo que ha menoscabado los derechos de los trabajadores, porque a pesar de que los sindicatos acuden a las autoridades del trabajo para evitar que se pierda el derecho al trabajo, el

derecho a la asociación, el derecho a disfrutar de convenciones, ninguna institución se interesa por el tema y así, lo único que se consigue es que se cumpla la voluntad del empleador.

4. ¿Cree usted que las mujeres se encuentran en desventaja para sindicalizarse?

Si, aunque no debería de ser así, lo que pasa es que las posibilidades de ser un trabajador sindicalizado ahora en Colombia son mínimas, porque todos los días vemos que los sindicatos desaparecen, en el caso nuestro, en Coltejer desaparecieron recientemente tres organizaciones sindicales, y esto debido a las políticas ejercidas por los empleadores y el gobierno.

5. ¿Considera usted que ha sido efectiva la lucha por el derecho sindical en Antioquia?

Considero que cuando yo lo ejercí sí fue efectiva, claro que sí, porque a pesar de que nosotros como organización desaparecimos, la empresa Coltejer aún existe, pero actualmente considero que no ha sido efectiva la lucha y peor aún están dejando desaparecer tantas cosas que ya habíamos logrado.

6. ¿Qué beneficios le ha reportado el hecho de pertenecer al sindicato?

Muchos, porque cuando uno ejerce el derecho sindical y si le respeta hay muchas ventajas y beneficios, como lo son que la empresa cumpla con todo lo establecido en la ley y en las convenciones colectivas.

CONCLUSIONES:

- A lo largo de esta investigación, se logró demostrar las diferentes causas que confluyen en las vulneraciones a los derechos de los sindicalistas, dentro de las cuales la más relevantes hacen referencia en al conflicto de intereses de distintos sectores de la economía y que los perpetradores de dichas vulneraciones son varios, como grupos guerrilleros al margen de la ley, actores armados del sector privado, el Estado junto con sus fuerzas armadas y empleadores y empresarios que se empeñan en perseguir a los trabajadores sindicalizados que ejercen sus derechos y el de los que representan de manera activa. Se observó también a lo largo de este estudio que muchas de las luchas que se presentaron años atrás y que hacen parte de la historia, son ahora el reconocimiento de estos derechos y que tantas guerras, muertes, secuestros, persecuciones no han sido en vano, aunque aún hay mucho camino que recorrer y muchos logros que alcanzar, se puede decir que efectivamente se ha logrado un avance en materia de derechos sindicales, aunque repetimos todavía hay mucho camino que recorrer.
- Si bien el presente trabajo nos centramos en el análisis a las vulneraciones a los derechos de los sindicalistas, también se abordó temas como el derecho a la huelga, el cual es un derecho que ha sufrido grandes transformaciones a lo largo de los años en materia de leyes y que igualmente tiene una historia llena de incansables luchas que han logrado lo que es el derecho en la actualidad. Se hace un análisis sobre quienes intervienen en la

misma, quienes pueden convocarla y quienes pueden participar en la en ella, clasificaciones y que ocurre en el desarrollo de la misma, se aborda el tema de huelga en el sector de servicios públicos esenciales, quienes tienen una expresa prohibición de convocar a huelgas, por la importancia que tienen su trabajo en la sociedad, ya que la no prestación de este servicio puede ocasionar daños graves e incluso irreversibles en la misma. Con la elaboración de este proyecto en materia de huelga podemos concluir que, aunque en los últimos años, en el ejercicio de la huelga se ha hecho muy frecuente, todavía existe el temor de los trabajadores a participar en ella, ya que temen ser incluidos en las llamadas “listas negras”, ser perseguidos por sus empleadores o perder sus empleos.

- A lo largo de esta investigación también se abordó el tema de la inclusión de las mujeres en el ejercicio del derecho sindical. A lo largo de la historia los derechos de las mujeres han sido violentados por múltiples motivos, el mayor de ellos es el hecho de ser mujeres y considerarse el sexo débil, por ello han sido blanco de amenazas, violaciones, secuestros, persecuciones y su cuerpo femenino es utilizado para infundir temor a la sociedad de ejercer dichos derechos. Aunque en la actualidad todavía se presentan persecuciones a los sindicalistas, las mujeres han tomado un lugar importante en el mismo, pues ahora participan activamente en grupos incluso han llegado a ser líderes. Esto se pudo evidenciar gracias al trabajo de entrevistas que se realizó a varios trabajadores que pertenecen a distintos sindicatos, donde se les preguntaba acerca de su experiencia como

integrantes, que beneficios obtienen y cuáles son las falencias de dichos grupos, evidenciando también que el ejercicio de este derecho cada vez más en desuso por el miedo de las trabajadoras a perder sus empleos y de los empleadores a perder el control de sus empresas o por intereses económicos.

- Durante el trabajo investigativo nos interesamos mucho por el significado de las palabras, derecho sindical, ya que estas eran la base para dar inicio a este proyecto, nos parece importante concluir que a nivel departamental se tienen dos tipos de concepciones frente a estas, la primera concepción o significado es el legal, en la cual se entiende que el derecho sindical es el reconocimiento hecho por el Estado a la unión de los trabajadores en busca de un bien común, el Estado hace dicho reconocimiento por medio de una legislación especial, es decir, que está previamente distinguida de la ley general (derecho laboral), éste es un derecho de carácter político-social ya que busca una igualdad entre las diferentes esferas laborales. La segunda concepción o significado es el general, tristemente es el más común, y es que el derecho sindical es considerado como un medio efectivo por el cual los trabajadores terminan acabando con las empresas. Buscamos hacer comprender a las personas que no es así, y es por eso que durante la argumentación del tema, siempre hemos tratado de resaltar la importancia de que los trabajadores puedan hacer valer todos sus derechos de forma legal, que este derecho lo único que busca es la protección de los trabajadores, quienes son finalmente la parte más débil en una relación laboral.

- Se concluye que, aunque los derechos laborales se siguen reafirmando en el mundo de hoy, hay millones de trabajadores que subsisten con unas condiciones de trabajo deplorables, las cuales son comparables con los tiempos en los cuales existían los esclavos, esto debido a que la legislación laboral cada día se ratifica en un contexto medieval en cuanto a la protección, eficacia y posible solución a las múltiples incógnitas provenientes de asociaciones y demás entidades en pro de los derechos del trabajador y libertades sindicales.

- En el presente trabajo investigativo, planteamos diferentes vulneraciones de derechos humanos que son percibidas por los trabajadores sindicalizados, de los cuales podemos concluir que, a pesar de estar en un Estado social de derecho, donde lo que importa es la unión del Estado más los ciudadanos (sin discriminación), esto no se cumple y se refleja precisamente en las constantes injusticias laborales, en la inequidad y en la desprotección por parte de las autoridades estatales. La libertad sindical es un derecho humano que está regulado principalmente en los convenios 87 y 98 de la OIT, convenios en los que se promueve la defensa de derechos laborales y socioeconómicos; en la cual no debe nunca haber restricción o intromisión por parte del Estado, ya que nace de la esfera individual, es decir, de la autonomía del trabajador y luego trasciende a una esfera colectiva, en la cual, el trabajador se organiza con otros trabajadores que tengan las mismas ideologías, activando automáticamente derechos como lo son, agruparse sin ningún tipo de discriminación, reconocimiento adicional de los derechos sindicales, libre elección de su estructura organizativa, adquisición de personalidad jurídica, fomento a la negociación colectiva, protección ante la discriminación antisindical, entre otros.

BIBLIOGRAFIA:

Textos:

Rafael, P. (s.f.). *Huelga como Derecho*. Archivo Sindical.

Rodolfo Correa. Teoría General del Derecho. Pág. 71. Biblioteca Jurídica Dike.

DR. Jesús Bogarín Díaz. De nuevo sobre el concepto etimológico de derecho. Pág. 6

Diccionario Larousse, cuarta edición, junio 2009.

Introducción Filosófica al Derecho, Alveroni Ediciones, 2003, pag.23.

Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Zamora Internacional, 1996, pág. 403

Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición. Tomo 4. Editorial Espasa

Enciclopedia Cultural Junior. Tomo 11. Salvat, S.A de ediciones, Pamplona.

Juan García Abellan, Introducción al Derecho Sindical, Aguilar ediciones 1961, pág. 28

Lecciones de derecho colectivo del trabajo, Rodríguez Quito Editores, 2005, pag49

Convenio sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización.

Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales.

Organización Internacional del Trabajo.

Alberto López Fajardo, Elementos de derecho del trabajo, 2006, pág. 433.

Juan Bernardo Rosado Duque, Cultura y trabajo, El sindicalismo en medio de la guerra.

Revista 59 de la Escuela Nacional Sindical. Pág. 37.

Observatorio de ética, política y sociedad. Universidad Pontificia Bolivariana.

Cuaderno de derechos humanos no. 22. octubre de 2010. Ediciones Escuela Nacional Sindical

Lo que debemos saber de la organización internacional del trabajo

Gaceta de la Corte Constitucional

Revista Alé – Kumá

El libro de los derechos.

Constitución Política de Colombia, artículo 56.

LA HUELGA COMO UN DERECHO FUNDAMENTAL Y SUS POSIBLES CONFLICTOS
CON OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS CIUDADANOS.- Bernd Wass

De la Cueva, Mario. “Derecho mexicano del trabajo”. Tomo dos, P. 788, 1986

Trabajo de grado “La Tesis”. De autoría de Alfredo Salome Lugo, 1977.

Código Sustantivo del Trabajo

Sentencias:

Sentencia C- 858 de 2008, septiembre tres (3) de dos mil ocho (2008) Dr. NILSON PINILLA
PINILLA.

Sentencia C- 769 de 2014

Sentencia T- 326/ 1999 mayo once (11) de mil novecientos noventa y nueve (1999) M.P. Fabio
Morón Díaz.

Sentencias C-548 del 1 de diciembre de 1994

Sentencia C-473 de 1994 veintisiete (27) de octubre de mil novecientos noventa y cuatro (1994).
ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO.

Sentencia T- 496 de 1992- **JUNIO 24 DE 1992 Dr. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ**

Páginas web:

<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1550/b1205755.pdf?sequence=1>

<http://oeticapoliticaysociedad.medellin.upb.edu.co/index.php/areas-de-trabajo/seguridad-y-paz/item/62-reflexiones-sobre-el-proceso-de-negociaci%C3%B3n-de-paz-con-las-farc.html><http://www.semana.com/nacion/articulo/el-pais-mas-peligroso-para-sindicalista/341867->

http://www.ipc.org.co/agenciadeprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=1139:estado-de-los-derechos-humanos-en-antioquia-2014&catid=98:general&Itemid=457

Amnistía Internacional –Ataques contra Sindicalistas en Colombia

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ggxZuvswON4J:https://www.amnesty.org/download/Documents/60000/amr230322007spa.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=co>

<https://www.fidh.org/es/americas/colombia/Asesinato-COL-025-1006-OBS-123>

WWW.CARACOL.COM.CO

www.cut.org.co

www.prensarural.org Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Sumapaz (SINTRAPAZ)

www.colectivodeabogados.org

www.colectivodeabogados.org

www.pacocol.org El enfoque de género en el fenómeno de la violencia antisindical en Colombia

Anarquismo en Colombia- Blog <http://anarquismoencolombia.blogspot.com/2012/10/huelga-de-las-bananeras-historia-de-una.html>

<http://www.legis.com.co/informacion/colombia/aplegis/archivos/conflictocolectivo.pdf>

http://www.sanmartin.edu.co/academicos_new/derecho/revista/La_Huelga.pdf

<https://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/4-la-huelga-el-mc3a1s-importante-instrumento-de-la-negociaci3b3n-colectiva.pdf>

<http://www.legis.com.co/informacion/colombia/aplegis/archivos/conflictocolectivo.pdf>

http://www.ipc.org.co/agenciadeprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=1139:estado-de-los-derechos-humanos-en-antioquia-2014&catid=98:general&Itemid=457

http://www.ipc.org.co/agenciadeprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=1139:estado-de-los-derechos-humanos-en-antioquia-2014&catid=98:general&Itemid=457
<http://cutantioquia.org/images/Demo/blog/Sindicatos%20CUT%20Antioquia.pdf>

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/08859.pdf>

www.tribunaroja.moir.org.co

www.eltiempo.com/archivo/documento

www.ambitojuridico.com

<http://blog.uexternado.edu.co/el-nuevo-decreto-sobre-el-procedimiento-para-la-negociacion-colectiva-entre-entidades-publicas-y-sus-asociaciones-sindicales/>