

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral Propuesta por la Ley 50 De 1990: Una Revisión al caso del Sindicato de Trabajadores de Colombia

Luis Duvan Gómez García

C.C. 86063513

Michael Humberto Piragauta Jiménez

C.C. 10523899066

Universidad la Gran Colombia

Facultad de derecho

Diplomado En Procesal y Jurisprudencia

2016

Tabla de Contenido

Introducción	2
Planteamiento del problema	2
Pregunta de Investigación	2
Objetivos	3
General	3
Específicos	3
Metodología	3
Justificación.....	3
Marco Legal.	4
Constitución Política de Colombia.....	4
Ley 50 de 1990.....	4
Intermediación laboral (Ley 50 de 1990).....	5
Marco Conceptual	6
El Derecho a la Asociación Sindical.....	6
La Negociación Colectiva.....	8
La Libertad Sindical.....	9
Marco teórico	9
Resultados	12
La estabilidad laboral y la primacía de la realidad la fórmula de reivindicar los derechos sindicales.....	15
Conclusiones.	16
Referencias Bibliográficas.	17

LA RESTRICCIÓN A LA ASOCIACIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL PROPUESTA POR LA LEY 50 DE 1990: UNA REVISIÓN AL SINDICATO DE TRABAJADORES DE BANCOLOMBIA

Resumen

Las reformas laborales en Colombia han perjudicado a la estabilidad laboral, la creación de intermediarios en las relaciones laborales perjudica considerablemente la participación de los trabajadores en los sindicatos. El sindicato de trabajadores de Bancolombia se ha visto perjudicado en este contexto, por lo que es necesario realizar un análisis de los puntos regresivos que perjudican al derecho colectivo inspiradas desde la ley 50 de 1990. Con el fin de vislumbrar la necesidad de proteger el derecho a la asociación sindical sin más límite que la voluntad de cualquier trabajador de reclamar a sus empleadores mejores condiciones de trabajo.

Palabras clave: Derecho colectivo, derecho a la asociación sindical, flexibilización laboral, intermediación laboral.

Abstract

Labor reforms in Colombia have hurt job stability , the creation of intermediaries in labor relations considerably impairs the participation of workers in unions. The workers union Bancolombia has been damaged in this context , so it is necessary to analyze the regressive points that harm the collective right inspired from Act No. 50 of 1990. In order to glimpse the need to protect the right to limit trade union without the will of any worker to claim their employers better working conditions .

Key words: Collective Right , The Right to Unionize Association , Labor Flexibility, Labor Intermediation .

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral

Introducción

La estabilidad laboral es uno de los principios constitucionales de mayor relevancia en las relaciones laborales, por su impacto social ya que al ser el trabajo la fuente de ingresos necesarios para la subsistencia individual o del grupo familiar, por lo que es necesario que el Estado ponga en marcha políticas de empleo, que garantice a los ciudadanos el acceso a unos ingresos dignos y justos, lo que a la postre se refleja en la economía del país y el propio desarrollo social, y que además, perjudica el derecho colectivo y directamente a la libertad sindical. Al considerar que los trabajadores en misión en las intermediaciones laborales no tienen la posibilidad de iniciar negociación colectiva.

Planteamiento del problema

La flexibilización laboral y la tercerización son figuras propias de la economía del neoliberalismo, puesto que otorgan seguridad jurídica a las empresas extranjeras en la obtención de mano de obra a bajo coste. Los contratos a término fijo, la intermediación laboral (L.50/1990. Art. 95), las cooperativas de trabajo asociado; han sido formas de vinculación laboral que nacen de la Ley 50 de 1990. La problemática radica cuando estas figuras afectan directamente con la estabilidad laboral, afectando directamente con su derecho de asociación sindical y por ende a la negociación colectiva. Puesto que, un trabajador en misión no podrá participar desde su vinculación con el sindicato de la empresa beneficiaria, situación que ocurre con los sindicatos de las entidades bancarias, que, por su intermediación laboral afecta directamente la estabilidad de los sindicatos, por la rotación constante de trabajadores, perdiendo fuerza en la negociación colectiva.

Pregunta de Investigación

De acuerdo a la problemática planteada, se propone como pregunta de reflexión ¿Por qué se ha restringido el derecho de asociación sindical y la negociación colectiva desde la ley 50 de 1990 en especial atención de los trabajadores vinculados a sintrabancol (Sindicato Nacional de Trabajadores de Bancolombia)?

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral

Objetivos

General

El objetivo general es determinar la restricción al derecho a la asociación sindical y a la negociación colectiva por la flexibilización laboral en el sindicato de trabajadores sintraibancol.

Específicos

1. Describir y contextualizar los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, desde un contexto global y nacional,
2. Examinar los cambios más relevantes dentro de la reforma efectuada por la ley 50 de 1990,
3. Evaluar la restricción de los derechos sindicales del sindicato sintraibancol por las formas de intermediación laboral.

Metodología

La presente investigación es de tipo exploratorio, utilizando un método cualitativo, analítico y reflexivo, en un estudio de caso al Sindicato de Trabajadores de Bancolombia, con el fin de determinar los efectos de la ley 50 de 1990 sobre el derecho de asociación sindical y negociación colectiva, por considerar de antemano que la flexibilización laboral desestimulo la vinculación sindical, y futura cancelación del registro sindical, perjudicando considerablemente las garantías que el derecho colectivo le otorga a los trabajadores sindicalizados. Las categorías de estudio que se han utilizado son: (i)El derecho de asociación colectiva, (ii) La flexibilización laboral y (iii) El Estado constitucional Garantista.

Las referencias bibliográficas y la descripción de las identidades doctrinales o jurisprudenciales son utilizadas como herramientas metodológicas, en especial atención a la normatividad internacional y nacional; además, de los planteamientos de la Corte Constitucional.

Justificación

Ahora bien, se justifica la presente investigación en cuanto a que la legislación colombiana en materia laboral no está a tono con lo planteado en el artículo 53 de la constitución política de

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral

1991, y mucho menos con los tratados internacionales, porque su normativa contradice lo que allí se consagra a favor de los trabajadores.

Esta investigación es importante realizarla para que la academia tenga una visión más crítica sobre las bondades planteadas en los artículos de la Constitución que hace referencia al derecho colectivo, concienciando que existe dificultades en la reclamación de los trabajadores sobre beneficios o dificultades con su relación con el empleador, en consideración que la flexibilización laboral ha restringido dicha facultad.

Marco Legal.

Constitución Política de Colombia

Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 26: Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Ley 50 de 1990

Como ya se dijo anteriormente con esta reforma laboral se acabó en Colombia la estabilidad laboral, la retroactividad de las cesantías, derecho a formar sindicatos, el reconocimiento a las horas extras nocturnos, dominicales y festivos.

Para hacer un análisis de lo que significo esta Ley para la Clase trabajadora en Colombia, es necesario citar los siguientes artículos:

Artículo 4o. El artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 51, Suspensión. El Contrato de trabajo se suspende:

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral

Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

Por la muerte o inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.

Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, a sus trabajadores.

Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

Por huelga declarada en la forma prevista en la ley.

Intermediación laboral (Ley 50 de 1990).

Artículo 95. La actividad de Intermediación de empleo podrá ser gratuita u onerosa pero siempre será prestada en forma gratuita para el trabajador y solamente por las personas naturales, jurídicas o entidades de derecho público autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 96. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorizará a las entidades privadas o públicas que desarrollen actividades de Intermediación laboral a fin de establecer un Sistema

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral
Nacional de Intermediación. Para tales efectos el Gobierno Nacional expedirá los reglamentos necesarios.

Marco Conceptual

El Derecho a la Asociación Sindical.

Los derechos sindicales son derechos fundamentales que se rigen en una órbita internacional y cuyos preceptos en la legislación laboral han sido permeados por la Corte Constitucional colombiana a partir de la Constitución de 1991.

A manera de contextualización histórica, es necesario describir el proceso por el cual se ha creado los sindicatos como institución necesaria para la garantía de los derechos de los trabajadores. En este sentido, una primera aproximación sobre el derecho a la asociación sindical surge en la revolución industrial como respuesta a los efectos de la Revolución Industrial.

Los primeros sindicatos se crearon en Europa occidental y en Estados Unidos a finales del siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo. A medida que se iba desarrollando el sistema industrial, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos. Este exceso de oferta de mano de obra aumentó la dependencia de la clase trabajadora. Para reducir esta dependencia se crearon los primeros sindicatos, sobre todo entre los artesanos, que veían amenazada su actividad laboral, y que ya contaban con cierta tradición de unidad en los gremios. (Valera, 2006, p. 19)

Los primeros grupos sindicales se enfrentaron a la oposición de gobiernos y patronos, que los consideraban asociaciones ilegales o conspiradores que pretendían restringir el desarrollo económico. Es hasta mediados del siglo XIX, cuando se reglamenta por parte de la Organización Internacional del Trabajo los principios mínimos de la organización sindical, se fueron eliminando estas barreras legales, pero los primeros sindicatos no lograron superar las grandes depresiones económicas de la primera mitad del siglo XIX y desaparecieron.

Ahora bien, en Colombia surge constitucionalmente en el artículo 38 del capítulo de Derechos Fundamentales de la Constitución Política, en donde se garantiza el derecho de libre

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral

asociación en las distintas actividades que las personas realizan; este derecho de asociación consiste en la libre disponibilidad de los ciudadanos para constituir formalmente asociaciones con otros ciudadanos y contiene un aspecto negativo, el cual consiste en que nadie puede ser obligado, directa o indirectamente, a formar parte de una asociación determinada.

El artículo 39, por su lado, contempla de manera específica el derecho general consagrado en el artículo 38, que hace referencia, más que todo, a aquellas asociaciones creadas en tomo a la defensa de intereses de clase; de la misma forma, se consagran garantías referentes a dichas organizaciones:

Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución: Esto permite que las organizaciones sindicales, una vez constituidas, puedan actuar válidamente de forma más rápida y eficiente simplemente con la inscripción de su acta de fundación, y sin tener que esperar a que se surta todo el trámite del Registro Sindical.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos: Esta consagración es una limitación para el legislador y deja ver que el derecho a la libertad sindical no tiene carácter de absoluto, tal como lo sostuvo la Corte en la sentencia C 797 de mayo de 2000.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial: Esta disposición guarda coherencia con el inciso segundo de la misma, ya que en vista que la administración no concede, sino que declara la personería jurídica de los sindicatos, mal podría entonces poseer la potestad de suspendida o cancelada.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública: únicamente se excluyó a los miembros de la Fuerza Pública, con objeto de preservar su absoluta imparcialidad, concordante con su carácter no deliberante, consagrado en el artículo 219 constitucional.

(Asamblea Nacional Constituyente, 1990)

En consideración a lo anterior, el contenido esencial del derecho está delimitado por la libertad de creación, afiliación y retiro de una organización sindical, concebida por los derechos constitucionales para la defensa de los intereses de los trabajadores y protegidos por los derechos constitucionales establecidos en la Constitución Nacional en los artículos 53 al 57. Así mismo, la libertad de asociación puede entenderse en dos acepciones: positiva y negativa.

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral

La primera de ellas, como la posibilidad de todo trabajador de pertenecer a una organización que defienda sus intereses profesionales, con la sola condición de cumplir los requisitos estatutarios que no atenten contra el núcleo esencial del derecho de asociación haciendo ilusoria esa posibilidad; y la segunda, como el derecho a no ser compelido a pertenecer a un sindicato. Con esto se logra prohibir a los sindicatos que impidan de manera arbitraria el ingreso de los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en sus estatutos, y la imposibilidad jurídica de establecer condiciones de afiliación que dejen al capricho de los miembros del sindicato la aprobación de la solicitud de ingreso de nuevos afiliados. (Yira Segreña, 2005)

La Negociación Colectiva

El artículo 55 de la constitución política Colombia dice que se garantiza el derecho de negociación colectivo para regular las relaciones laborales, pero el acontecimiento que se deriva de la cancelación de los sindicatos que no se pueden presentar pliegos de petición, porque la prestación del pliego de petición, está subordinada a la existencia del sindicato. (Asamblea Nacional Constituyente, 1990)

La convención colectiva tiene por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales, el establecimiento de medios para la solución de los conflictos y, en general, la protección de los trabajadores y sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la nación.

El convenio número 98 en su artículo 4 conceptualiza la negociación sindical como contratos colectivos para reglamentar las condiciones de empleo, señala: “*la legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y la policía (artículo 5)*. Lo anterior, con una connotación establecida, “*no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse en modo alguno en menos cabo de sus derechos o de su estatus (Artículo 6)*. De este modo, a tenor de dicho convenio solo puede excluirse del derecho de negociación

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral
colectiva a las fuerzas armadas y a la policía y a la mencionada categoría de funcionarios.
(Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1949)

La Libertad Sindical

La libertad sindical es un derecho de los trabajadores a afiliarse sin ninguna restricción al sindicato que elija y al mismo tiempo de negarse. Es también el derecho a ejercer una actividad sindical fuera de la empresa o en la empresa misma. Por otro lado, también es un derecho de los sindicatos a constituirse y funcionar libremente. (Enciclopedia jurídica, 2016)

La libertad sindical inspira como principio las ejecuciones normativas de la OIT: se encuentra señalado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Por otro lado, como Derecho Humano se proclamó en 1948 en la Declaración Universal. El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es un elemento esencial para el diálogo entre trabajadores y empleadores.

La Corte Constitucional ha manifestado que la libertad sindical es esencial para proteger el derecho a la asociación sindical, al señalar la relación con el derecho fundamental a la libertad de expresión: “*pues toda persona puede optar por asociarse o no asociarse y en esa medida lograr los fines de su desarrollo en sociedad*” (C.Const T-542/1992)

Marco teórico

La disertación que se logra en el presente escrito se encuentra vinculado con el examen del Estado constitucional colombiano como sistema garantista de los principios y derechos fundamentales, en relación con la vulneración del derecho a la negociación colectiva, y la libertad sindical y a la huelga mediante las reformas al Código Sustantivo de trabajo, observado desde el objeto de estudio del sindicato Nacional de Trabajadores de Bancolombia.

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral

El Congreso de la República, en la exposición de motivos que dieron origen a la aprobación de la ley 50 de 1990, planteó que las reformas al código sustantivo del trabajo, obedecía a que la legislación existente se había quedado al margen de lo que ocurría con la economía micro empresarial, campesina e informal (modelo fordista) y, en general, de la pequeña producción para proteger a los trabajadores contra despidos y asegurarles estabilidad, de esta forma propusieron que la modificaciones al código sustantivo del trabajo se proponía la estabilidad laboral y la generación de más y mejores empleos.

De igual forma, se planteó que el régimen laboral había afectado la cantidad global de empleo en razón a su rigidez de estructura que inmoviliza la mano de obra frente al manejo de otros factores. Propusieron también, que el esquema laboral del momento desestimulaba la contratación de trabajo permanente, incrementando el despido prematuro y la contratación de trabajadores temporales. Bajo esta argumentación, los empresarios consiguieron flexibilizar los contratos, ponerle fin al reintegro y legalizar la ruptura del contrato en forma unilateral. Esta lesiva reforma le puso fin a la estabilidad en el empleo y debilitó los cimientos del derecho colectivo, porque sin estabilidad laboral no se puede crear sindicatos; sin sindicatos no se pueden presentar pliegos de peticiones; sin pliegos de peticiones no se pueden hablar de negociaciones colectivas y, sin negociaciones colectivas no se puede hacer la huelga.

En consecuencia, esta reforma que no solo afectó el derecho individual sino también el derecho colectivo; genero el cierre de empresas y despidos colectivos, la intermediación laboral ha sido una constante arbitrariedad incentivadas por las empresas temporales y cooperativas de trabajos asociados. Estas circunstancias han llevado a la temeridad del trabajador para su asociación sindical y un empleo constante.

Si bien es cierto, la flexibilidad laboral que tenía como objetivo crear más empleo y dar mayor estabilidad a los trabajadores; se convirtió en una trampa mortal que le quito a la clase trabajadora la capacidad de interlocución para ponerle precio a la fuerza de trabajo.

Los artículos 3,5, 6 y 64 de la ley 50 de 1990 generaron un retroceso al derecho colectivo colombiano en el sector privado planteado en la constitución política, en la medida en que el empleo dejó de depender de las causas que le dieron origen y de la materia del trabajo y paso a depender de la voluntad del empleador.

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral

En suma, en consideración a lo anterior, no le es fácil a los trabajadores plantear el conflicto por intermedio de un pliego de petición, porque el contrato a término fijo dejó de ser mínimo a un año y paso a ser de tres meses, lo que hace imposible la creación de sindicatos como medio de negociación colectiva y herramienta jurídica para ser efectiva la huelga.

Al evaluar el efecto de estos artículos se observa que ya no se ve la huelga en el sector privado, ya que estos artículos le pusieron freno a la creación de sindicatos y permitieron la aniquilación de los existentes cuando desapareció el derecho al reintegro y se fijó a cambio la tabla de indemnización.

En consideración a lo anterior, no le es fácil a los trabajadores plantear el conflicto por intermedio de un pliego de petición, porque el contrato a término fijo dejó de ser mínimo a un año y paso a ser de tres meses, lo que hace imposible la creación de sindicatos como medio de negociación colectiva y herramienta jurídica para ser efectiva la huelga.

Al evaluar el efecto de estos artículos se observa que ya no se ve la huelga en el sector privado, ya que estos artículos le pusieron freno a la creación de sindicatos y permitieron la aniquilación de los existentes cuando desapareció el derecho al reintegro y se fijó a cambio la tabla de indemnización.

El artículo 39 de la constitución política de Colombia dice que los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos, sin intervención del estado. En la medida de que el trabajador no tiene estabilidad, porque el contrato de trabajo puede ser de un mes o del tiempo que quiera el empleador, no es posible constituir sindicatos, prueba de ello es que a partir del momento en que entro en vigencia la ley 50 de 1990, *“hasta los sindicatos que ya existen se han ido cancelando, ya no existe el sindicato de babarúa, el sindicato de conalvidrios, el sindicato de los trabajadores de Avianca y muchos otros”*. (Herrera, 2006, pág. 33)

El artículo 55 de la constitución política Colombia dice que se garantiza el derecho de negociación colectivo para regular las relaciones laborales, pero el acontecimiento que se deriva de la cancelación de los sindicatos que no se pueden presentar pliegos de petición, porque la prestación del pliego de petición, está subordinada a la existencia del sindicato.

A pesar de lo anterior, la investigación realizada por el centro de estudios sindicales (Herrera, 2006), manifestó que el “plan exterminio” como se le conoce dentro de la historia

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral

sindical colombiana, ejecuto planes que exterminaron toda la estructura sindical, entre ellos está la penalización del derecho de expresión e información: consiste en que se va disminuyendo la tasa de sindicalización del sindicato, la empresa ordena quitar las carteleras sindicales y trata de evitar que la información sindical cumpla su objetivo, hasta el punto de cuestionar a través de tutela las comunicaciones del sindicato.

Resultados

SINTRABANCOL es el sindicato que representa a los Trabajadores de Bancolombia tiene su domicilio principal en Madrid – Cundinamarca, fue creada con la misión “*de representar a los trabajadores ante la empresa GRUPO BANCOLOMBIA S.A, como un ente valido y legítimo que defiende los derechos de todos los trabajadores, capaces de resolver a tiempo, los requerimientos y necesidades de estos, con una representación sólida que incluyan eficaces mecanismos de dialogo, difusión y movilización*”. (Sintrabancol, 2016). He aquí una representación de los intereses que tuvo la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en su creación, incentivar a los trabajadores para que sean ellos los que inicien el debate de la implementación de una justicia social, por medio de la promulgación del deber del cumplimiento por parte del patrono, de las normas, principios y derechos fundamentales en el entorno laboral. Como ejemplo de lo anterior tenemos la convención colectiva de trabajo Bancolombia 2014, celebrada por los sindicatos SINTRABANCOL y UNEB (Unión Nacional de Empleados Bancarios) y Bancolombia S.A. En esta convención las partes discutieron temas relevantes como; Salarios, primas, vivienda (como subsidio), educación, Salud, garantías sindicales, jornadas laborales y demás temas pertinentes al mantenimiento del bienestar del trabajador.

De modo accesorio, se evidencia en este actuar del Sindicato, como se han encaminado al cumplimiento de su visión, “*Anticiparnos continuamente a los cambios sociales y políticos que afecten las condiciones de los trabajadores, defendiendo la estabilidad, los derechos alcanzados y la sindicalización, ejerciendo acciones efectivas en cumplimiento de estos objetivos*” (Sintrabancol, 2016). Es de aquí donde el sindicato ha creado una ideología, la cual se argumenta en garantizar la democracia sindical en todos sus espectros, creado mecanismos de participación,

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral

dialogo, difusión y movilización eficaces, con la intención de defender la estabilidad laboral y proteger los derechos laborales de los mismos, contribuyendo a la generación de un ambiente de paz, pues nuestro conflicto armado colombiano se ha generado por la desigualdad entre la clase obrera y la burguesía en nuestro país. Este sindicato se ha caracterizado en sus años de funcionamiento, por el apoyo total que le ha dado a la búsqueda de un orden socio-económico, que le entregue al trabajador un bienestar y así aportar al mantenimiento de un Estado Social de Derecho.

A continuación, se nombrarán algunos objetivos establecidos por el sindicato:

- Promover dentro del grupo BANCOLOMBIA S.A el derecho de asociación sindical, establecido en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia.
- Acompañar al trabajador y brindar asesoría a los afiliados frente a sus derechos emanados del contrato laboral firmado con el patrono.
- Presentar pliego de peticiones y subscribir convenciones colectivas, con el norte de elevar la calidad de vida de los afiliados y reivindicar los derechos laborales.
- Crear lazos fraternales con los demás sindicatos del sector, para compartir experiencias y apoyar la protección de las garantías sindicales.
- Incentivar la participación de la mujer dentro del sindicato y en la empresa BANCOLOMBIA S.A, generando más oportunidad de trabajo.

Con el desarrollo de la tecnología, la globalización y la implementación de nuevas estructuras de negocio, las empresas y en especial Bancolombia S.A, ha implementado relaciones contractuales diferentes a los contratos laborales tradicionales, vinculando a su empresa al personal por medio de compañías conocidas como “temporales”, establecidas por la ley 50 de 1990 en su artículo 71, de este fenómeno ha hecho varias manifestaciones el presidente del sindicato SINTRABANCOL Jesús Giraldo expresándose de la siguiente forma:

Cerca de 14 mil trabajadores están vinculados por terceros en áreas como canjes, call-centers, vigilancia y transporte de dinero, aseo y servicios generales. Según los sindicatos, de ese total, unos 4 mil trabajadores(as), cuyas actividades corresponden a la misión del banco, deberían vincularse directamente. Es el caso de los que manejan los cheques en canje, actividad ésta que hoy el banco contrata por terceros.

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral

En nuestra Constitución Política Colombiana, el trabajo es reconocido como un valor intrínseco al ciudadano colombiano, que erige en el fundamento del Estado social de Derecho, como se evidencia en el preámbulo y artículos 1, 2, 25, 34 y 64, en razón a que es reconocido este, como un derecho de toda persona pretender un trabajo digno. Esta modalidad de vincular los trabajadores vulnera el derecho de asociación sindical desde dos dimensiones, la primera versa en que las personas que realizan las actividades en las instalaciones de la empresa no son trabajadores directos del banco y por tanto la entidad no tiene ninguna responsabilidad frente ellos, esto quiere decir que estas personas se encuentran en “en misión” por qué son trabajadores de un tercero denominado empresa temporal la cual tiene un vínculo comercial con la entidad matriz o usuaria del servicio y esto impide que el trabajador en misión pueda hacer parte del sindicato ya que solo los trabajadores directos pueden hacer parte del sindicato que se constituye en la empresa.

La segunda de estas dimensiones hace referencia al principio de estabilidad laboral, el cual se vulnera cuando el trabajador en misión pierde la expectativa real de permanecer en su actividad laboral por un prolongado periodo de tiempo, porque según lo dispuesto por el art 77, N.º 3 de la ley 50 en concordancia con el Numeral 3, art 6 del decreto 4369 de 2006 que reglamenta los tipos de actividades que se pueden prestar bajo esta modalidad contractual se establece que las actividades temporales tiene un periodo de 6 meses prorrogables por otros 6 meses. En síntesis, son actividades ocasionales, de relevos y cuando se presente altos niveles de producción, en conclusión, actividades provisionales que necesita la empresa en determinadas situaciones que exige las dinámicas del mercado.

El panorama actual para los trabajadores sindicalizados del país y específicamente de los trabajadores de Bancolombia es oscuro y desalentador porque se ha disminuido en el transcurrir del tiempo los vínculos directos con la empresa y sean transformado en vínculos indirectos que se materializan por medio de colaboradores en misión subcontractados por una tercero impidiendo que estos últimos puedan hacer parte de las filas del sindicato de empresa, vulnerando la libertad sindical y el derecho de asociación con la complicidad del legislador.

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral

La estabilidad laboral y la primacía de la realidad la fórmula de reivindicar los derechos sindicales

La Honorable Corte Constitucional desarrollo en la sentencia C-016 de 1998 el principio de estabilidad laboral en los contratos a término fijo al estudiar la constitucionalidad en cuanto a la duración de los contratos y su terminación. En esta sentencia el tribunal constitucional estableció que no es suficiente el preaviso establecido en la ley para dar por terminado por justa causa un contrato a término fijo, sino que además es necesario que se cumplan dos requisitos.

- Que subsista la materia del trabajo (principio de primacía de la realidad)
- Que el trabajador cumpla a cabalidad con sus obligaciones.

El solo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato; solo así se garantizará, de una parte, la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley y, de otra parte, la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, “si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores. (C.Cons. C-016/1998)

Ahora bien, según lo dispuesto en el párrafo, del art. 6 del decreto 4369 de 2006 el cual establece la prohibición de prorrogar la actividad misional contratada por la empresa usuaria cuando “... *la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa...*”, si la usuaria viola esta prohibición, sería considerada como el empleador directo del trabajador, con lo que la empresa temporal pasaría a ser un simple intermediario. El trabajador en misión podrá seguir trabajando y este hacer parte de la nómina de la empresa usuaria y cambiar de estatus jurídico cuando (i) subsista la materia del trabajo (principio de primacía de la realidad) (ii) Que el trabajador cumpla a cabalidad con sus obligaciones.

En conclusión, por medio del principio de estabilidad laboral aunado al principio de primacía de la realidad se puede cambiar la posición jurídica del trabajador en misión y que mute

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral

y haga parte de los trabajadores de planta con vínculo directo con la que era la usuaria de esta forma poder hacer parte del sindicato y romper las barreras impuesta por la tercerización y flexibilización laboral desarrolladas en la ley 50.

Conclusiones.

Luego, de haber analizado las tres varias de investigación: (i) El derecho de asociación colectiva, (ii) La flexibilización laboral y (iii) El Estado constitucional Garantista, se logra concluir lo siguiente:

- 1- La ley 50 de 1990 más allá de ser una reforma laboral vanguardista para la época de apertura económica en Colombia, afectó considerablemente el principio de estabilidad laboral, y consecuentemente limitó el derecho a la libertad sindical. En este sentido, los sindicatos a nivel nacional perdieron fuerza en la reclamación de mejorías en sus condiciones laborales al no tener fuerza en número de trabajadores.
- 2- En segundo lugar, es necesario reivindicar el papel del Estado constitucional garantista que trajo consigo la Constitución de 1991, al estipular que el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundantes para la organización sindical; no obstante, la tercerización impide que un trabajador pueda ser participe directamente en la actividad sindical, condición que se ha venido generando durante los últimos 25 años.
- 3- Por último, la afectación de este flagelo para el derecho colectivo se ha visto reflejado en el Sindicato de Trabajadores de Bancolombia, toda vez que muchas de las actividades principales de la Empresa han sido suplida por trabajadores en misión, los cuales no cuentan con estabilidad laboral y por ende pierden fuerza negociar en caso de reclamos directos al empleador.

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral

Referencias Bibliográficas.

Asamblea Nacional Constituyente. (1990). *Constitución Política de 1991*. Gaceta Nacional 01.

Colombia, Corte Constitucional. (25 de Septiembre de 1992). Sentencia T 542. Bogotá D.C: Expediente 3156.

Colombia, Corte Constitucional. (1998). Sentencia C-016. M.P Fabio Moron.

Enciclopedia jurídica. (2016). *enciclopedia-juridica.biz14.com*. Obtenido de <http://www.enciclopedia-juridica.biz14.com/d/libertad-sindical/libertad-sindical.htm>

Herrera, É. (2006). Informe sobre casos emblemáticos de violación a la libertad sindical de trabajadoras y trabajadores sindicalizados en Colombia. *Revista de la Escuela Nacional Sindical*, 5-50.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1949). Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ginebra: 32ª reunión CIT. Recuperado el 02 de Junio de 2016, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243

Organización Internacional del Trabajo. (2016). <http://www.ilo.org/>. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm>

Sintrabancol. (2016). <http://sintrabancol.org/>. Obtenido de <http://sintrabancol.org/>

Valera, J. (2006). *Juanita la Larga*. Madrid: Akal S.A.

Yira Segrera, V. T. (2005). Alcances del derecho de asociacion en Colombia. *Revista de Derecho Universidad del Norte*, 23, 171-212. Recuperado el 10 de Diciembre de 2014, de <http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/23/6%20Alcances%20del%20derecho%20de%20asociacion%20en%20Colombia.pdf>

La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral