

**Transformación del derecho de asociación como garante de los derechos de los  
trabajadores a la luz de la Constitución Política de 1991.**

Ruben Dario Hoyos Duque  
Sandra Liliana Méndez Sierra

Universidad La Gran Colombia  
Facultad de Posgrados  
Especialización en Derecho Administrativo  
Bogotá  
2018

**Transformación del derecho de asociación como garante de los derechos de los  
trabajadores a la luz de la Constitución Política de 1991.**

Ruben Dario Hoyos Duque  
Sandra Liliana Méndez Sierra

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de  
especialista en derecho administrativo

Director: Sandra Marcela Castañeda

Universidad La Gran Colombia  
Facultad de Posgrados  
Especialización en Derecho Administrativo  
Bogotá  
2018

## **RESUMEN**

El mundo esta en constante cambio y las instituciones en materia laboral también se ven inmersas por los avances y las nuevas tecnología, con las nuevas formas laborales llegan nuevos retos para lograr mejoras las condiciones laborales y evitar los retrocesos, es allí donde se realizan las transformaciones y modificaciones de las instituciones que siempre propendieron por mejorar las condiciones de los trabajadores. La historia del derecho de asociación y el desarrollo del sindicalismo en Colombia son factores determinantes que permiten visualizar los cambios, avances, aciertos y desaciertos que se han generado, permitiendo definir las condiciones de dificultad que han afronta las organizaciones sindicales. Sin embargo las transformaciones del sindicalismo en Colombia son muy tenues y su limitado impacto en la sociedad dan paso a determinar las nuevas tendencias de lucha sindical en el mundo, al considerar el impacto que estas formas innovadoras tiene en sus países de origen se puede determina la influencia que pueden generar en Colombia.

Palabras claves: Derecho de Asociación, Sindicalismo, Restricciones, Desarrollo, Lucha Social, Mejoramiento de Condiciones Laborales.

## **ABSTRACT**

The world is constantly changing and labor institutions are also immersed by advances and new technology, with the new work forms come new challenges to achieve improvements in working conditions and avoid setbacks, this is where the transformations take place and modifications of the institutions that always tended to improve the conditions of the workers.

The history of the right of association and the development of trade unionism in Colombia are determining factors that allow us to visualize the changes, advances, successes and failures that have been generated, allowing defining the conditions of difficulty faced by the trade union organizations. However, the transformations of trade unionism in Colombia are very tenuous and its limited impact on society gives way to determine the new trends of trade union struggle in the world, considering the impact that these innovative forms have in their countries of origin can determine the influence that can generate in Colombia.

Keywords: Right of Association, Trade Unionism, Restrictions, Development, Social Struggle, Improvement of Labor Conditions.

## Tabla de contenido

Resumen

Abstract

Introducción

|                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.Capítulo 1 la asociación y el sindicalismo.....                                                  | 01 |
| 1.1. Título.....                                                                                   | 01 |
| 1.2. Tema.....                                                                                     | 01 |
| 1.3. Objetivos .....                                                                               | 01 |
| 1.4. Objetivos específicos.....                                                                    | 01 |
| 1.5. Planteamiento.....                                                                            | 01 |
| 1.7. Justificación.....                                                                            | 04 |
| 1.8. Marco teórico.....                                                                            | 05 |
| 1.9. Marco jurídico.....                                                                           | 10 |
| 2.Capítulo 2 Reseña de la asociación y el sindicalismo en Colombia.....                            | 15 |
| 2.1. El derecho de asociación en Colombia .....                                                    | 15 |
| 2.2. Desarrollo del sindicalismo colombiano .....                                                  | 21 |
| 2.3. Evolución normativa del sindicalismo desde 1991.....                                          | 28 |
| 3.Capítulo 3 Transformación del derecho sindical.....                                              | 31 |
| 3.1. Los retos actuales del sindicalismo .....                                                     | 31 |
| 3.2. Efectos de las transformaciones en el sindicalismo colombiano .....                           | 35 |
| 3.3.Relación del Derecho de Asociación directa e indirectamente con el Derecho Administrativo..... | 37 |
| 3.4. Nuevas tendencias del sindicalismo mundial .....                                              | 40 |

Conclusiones

referencias

## NOTA DE ACEPTACIÓN

Observaciones

---

---

---

---

---

---

---

Firma Director Trabajo de Grado

---

Firma del presidente jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

## INTRODUCCIÓN

El trabajo, la asociación y las tecnologías son actividades de la vida cotidiana los cambios que están llevando acabo en nuestro entorno evidencian las influencia en nuestra vida diaria conociendo el impacto en la sociedad y en las instituciones laborales identificando los cambios generados en Colombia.

Los desafíos impuestos por la globalización, la tercerización, la huida del derecho administrativo entre otros, son enfrentamientos que el sindicalismo ha desarrollado o por el contrario el sindicalismo esta llamado a extinguirse dada la disminución sindical en los últimos cuarenta años es un elemento a examinar conociendo el estado actual del sindicalismo colombiano.

De allí el planteamiento de reforma sindical es el resultado de un proceso de reubicación del movimiento sindical mundial al contexto planteado por las profundas y aceleradas transformaciones de nuestros días, un necesario reposicionamiento del sindicalismo en el contexto global y nacional. (Tompson L y Baez V, abril de 2012).

Debido a este planteamientos se verificar si en Colombia existe la trasformación del sindicalismo, los motivos y el impacto o por el contrario, la transformación sindical es un punto aislado sin un desarrollo claro que ha estado limitado.

La unificación de varios grupos sociales permite una mejor comunicación y un entendimientos con los grupos sindicales, brinda la oportunidad de integrar a los trabajadores que no pueden asociarse, ni formar parte de los sindicatos aportar con iniciativas desde la sociedad este enfoque puede transforma el sindicalismo y ampliar las fronteras de lo laboral y los social, mejorando las condiciones laborales como sociales.

**1.1. Título:** Transformación del movimiento Sindical en Colombia.

**1.2. Tema:** Transformación del derecho de asociación como garantía de los derechos de los trabajadores a la luz de la Constitución Política de 1991.

**1.3. Objetivos:** Identificar las transformaciones que ha surtido el movimiento Sindical en Colombia a partir de la expedición de la Constitución Política de 1991

**1.4. Objetivos específicos:**

1. Analizar la normativa referente al ejercicio del Derecho de Asociación Sindical y sus garantías en Colombia.
2. Determinar la influencia de los cambios Jurídicos que han organizado al interior del Sindicalismo en su organización y proyección de acciones.
3. Comparar las transformaciones sociales ocurridas y su influencia en el movimiento Sindical, para identificar la transformación que ha surgido del derecho de asociación sindical debido a los cambios sociales y políticos del país desde la Constitución del 1991.

**1.5. Planteamiento**

El ejercicio de la política y de la actividad sindical enfrentan hoy nuevos escenarios, nuevos actores, nuevas dinámicas que imponen retos frente a los cuales es menester abrir un intercambio un análisis de propuestas con una actitud abierta, fraterna y respetuosa, acerca de los principales problemas que debe enfrentar un sindicalismo moderno, incluyente, pluralista, unitario y diverso que proyecte construir alternativa de confluencia del sindicalismo a lado de los ciudadanos y las comunidades.

Durante la segunda mitad del siglo XX y la primera década del XXI la humanidad ha propiciado una auténtica revolución de las ciencias y las tecnologías, estas transformaciones han modificado radicalmente los modos y las relaciones de producción, las relaciones sociales, la economía y la política. Existe hoy otros referentes, presentan nuevas estructuras de los Estados, nuevas formas de organización de la sociedad y nuevas formas de comunicación, caracterizada por la inmediatez. A lo cual el movimiento sindical, social y popular no es ajeno a estos fenómenos.

Simultáneamente con estos fenómenos se producían drásticos cambios en la estructura del aparato productivo y el modelo de relaciones laborales, por efectos de la globalización de la economía y el surgimiento de bloques económicos y regionales, entre otros fenómenos, en los que el rol de la organización de los trabajadores se debilitó, las tasas de sindicalización, se han reducido a tal niveles que dificultan seriamente la capacidad de incidencia en las políticas laborales y en la acción socio política.

En América con el surgimiento de la Confederación sindical de trabajadores de las Américas CSA, se formuló la necesidad de la auto reforma sindical como respuesta a estos cambios y se abrió el debate sobre las alternativas necesarias para resituar el papel de la organización sindical en la vida económica y política de la sociedad.

El II congreso de la CSA, mediante resolución señaló como aspectos básicos de la auto reforma sindical:

1. Problemas que afectan a las organizaciones sindicales en la actualidad tienen diverso origen y sus efectos se evidencian en la pérdida de fuerza organizadora y movilizadora de los sindicatos. Los ataques a la organización sindical, como parte de las políticas neoliberales.

2. Es necesario reconocer que existen situaciones en las cuales algunos sindicalistas y sindicatos han desvirtuado el papel y función social de la organización de los trabajadores, lo que ha generado una reacción muy negativa de la opinión pública y de los propios trabajadores. La honestidad, la transparencia y la democracia son valores y principios de nuestra cultura sindical que debemos fortalecer para potenciar la acción de nuestra organización.

3. De cara a estas realidades internas y externas, es fundamental provocar cambios en la orientación, gestión y acción del sindicato.

4. Se resaltó los distintos procesos de reestructuración sindical en marcha en organizaciones sindicales afiliados y frateros de CSA, así como en otras fuera de la región, derivando formas sintetizadoras que puedan convertirse en modelos de acción, tal tarea implica una articulación del sindicalismo con otros actores sociales y políticos de nuestros países. (Tompson L y Baez V, abril de 2012)

En cuanto, al sistema financiero transnacional ha enfrentado los efectos del modelo neoliberal, mediante el condicionamiento de empréstitos a la implementación de recortes a la inversión social y al abaratamiento de los costos laborales, recetas con mayor impacto en los países pobres, en los que se impuso la tercerización y desregulación laboral con la consecuente usurpación de derechos y garantías por cuenta del traslado de los costos de la crisis económicas a los trabajadores, crisis que ahora se ha extendido a los denominados países desarrollados.

Lo anterior determina un reto urgente para el sindicalismo, esto es ganar una mayor fortaleza organizacional, representación, representatividad, legitimidad e influencia a todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos, condiciones de

trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la negociación colectiva de los trabajadores de cualquier condición y relación laboral. Esto implica, asumir consecuentemente un proceso de autoreforma sindical, con las particularidades y características propias de cada uno de nuestros países, conforme a las directrices de la Organización Internacional del trabajo, OIT, y del sindicalismo internacional.

¿Las transformaciones sociales y políticas surgidas después de la expedición de la Constitución Política de Colombia de 1991 han generando cambios en el concepto de asociación sindical?

### **1.6. Justificación**

Es una propuesta al conjunto de trabajadores del Estado, a las organizaciones sindicales del sector público en general al movimiento sindical colombiano. Esta primera etapa se abre ahora para propiciar una discusión amplia, constructiva y propositiva alrededor de un Proyecto Sindical Alternativo constituido por un cuerpo de ideas, conceptos, prácticas que desde hace tiempo se han desarrollado ejercitando desde la acción político sindical quienes reconocemos la necesidad de adecuar los criterios y acciones a los desafíos del mundo de hoy.

A su vez es la base para la redefinición de un nuevo cuerpo estatutario y un plan estratégico que recoja la discusión colectiva de filiales y no filiales sindicales, es decir, abrir la discusión para todas las corrientes de pensamiento, un nuevo derrotero que ubique al movimiento sindical colombiano como un factor en la construcción de nuevas realidades políticas, económicas y sociales para la Colombia del siglo XXI, y en el nuevo contexto del proceso de paz.

### 1.7. Marco teórico

Por la situación actual del sindicalismo en Colombia, es necesario plantear algunos parámetros y conceptos que sirvan de ejes conceptuales para el desarrollo de este estudio

El trabajo es una actividad humana pero esta actividad humana es consciente y con el fin de una remuneración:

A la pregunta: “¿porque trabaja usted?”, el 95% de los franceses contesta; “para ganar dinero”, esta respuesta no es falsa, pero sí superficial, ya que solo tiene en cuenta uno de los efectos del trabajo: la producción de un salario o una ganancia, pero si se le pregunta por qué el dinero permite obtener bienes de consumo, el 90% de los franceses no sabe contestar (Fourastie, 1970. P22).

Los trabajadores no tienen la concepción de que el trabajo es una gran oportunidad de asociación en la cual se puede desarrollar actividades sociales, culturales y de intercambio de conocimiento que de otra manera serían muy difícil de obtener, dada las relaciones interpersonales que se desarrolla en una empresa, entidad o institución laboral, estas relaciones permiten la ampliación de los horizontes tanto en lo laboral como en el crecimiento individual, familiar y social del trabajador.

El trabajo está subvalorado como generador de oportunidad, dado que un trabajo es un método de lucro, los empleados creen que con su trabajo van a modelar su vida financiera, pero se deja de lado que el trabajo modela y dignifica la vida del trabajador, a pesar de sus diferentes niveles, tipologías y características el trabajo puede ser físico o intelectual, de jerarquía o fundamental, individual o grupal, y muchas otras definiciones siempre está ligado con un ser humano.

De esta actividad laboral denominada trabajos por ser ejercida por una persona viene enlazada con los derechos que tiene los seres humanos, como el derecho a la libertad, el

derecho al trabajo, el derecho a la libertad de profesión y de oficio, derecho de asociación, derecho asociación sindical entre otros.

Para la OIT la libertad sindical, no es solo un derecho es un principio: El principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la OIT: Está consagrado 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). Se trata también de un derecho proclamado “El derecho de sindicalización y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social”(Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

En consecuencia la OIT en su Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, define la libertad sindical como un eje central para el desarrollo de la actividad laboral es considerando.

Un acto de injerencia en la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o sostener económicamente, o de otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. (Organización Internacional del Trabajo, 1949. núm. 98)

La libertad sindical es una acción por la cual el empleado interviene en las condiciones que le establece su empleador como parte dominante y ejerce su derecho a tener injerencia en las decisiones que le competen como empleado para tratar de mejorar las condiciones que en su función o labor debe desempeñar y garantizar que no se verá afectado por su empleador.

La Corte Constitucional ha reiterado que el derecho de asociación sindical es un derecho fundamental, inherente al ejercicio del derecho al trabajo, y que consiste en la libre voluntad de los trabajadores para constituir organizaciones permanentes que los

identifiquen y los una en defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, sin autorización previa, y ajena a toda intromisión del Estado o intervención de sus empleadores (Corte Constitucional, Sentencia C-466/08. Araujo. 2008).

La Corte Constitucional reitera la idea de que la libertad sindical y el derecho de asociación sindical, se encuentran vinculados a la concepción democrática del Estado Social y Constitucional de Derecho, al concepto de Estado pluralista, participativo, fundado en el respeto de la dignidad y de la solidaridad humanas, que reconoce y protege unas libertades y unos derechos básicos y fundamentales.

Como lo manifiesta Ojeda, “La libertad sindical como el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas” (2012, P 41). Esta libertad sindical es una gran herramienta para los empleados que los eleva de su condición de subordinación y les permite participará en la relación con el empleador creando estrategias para mejorar las condiciones laborales.

Por su parte González, determina “La libertad sindical radica en el derecho a construir organizaciones sin autorización previa o intervención del Estado o de los empleadores”. (2010, p 17). El concepto de libertad sindical es amplio y tiene un gran alcance no solo como derecho también como principio y fundamento de las relaciones laborales, el avance de la lucha sindical se reconoce su valía en el mundo social del país, y que a través del tiempo hacer contempla su importancia en la vida económica del país.

A pesar que el Estado tiene protección para las dos figuras, el derecho de asociación y la libertad sindical en un país tan diverso y disímil como es Colombia no es fácil poder llevar a cabo estos derechos sin exponerse a represalias en las últimas décadas los sindicalistas son uno de los grupos más perseguidos por su trabajo.

El derecho de asociación 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, el derecho de asociación es la protección que realiza el Estado a las personas que desean asociarse y la libertad sindical es la voluntad de asociarse los trabajadores para mejorar sus condiciones. (Corte Constitucional, Sentencia C-466/08. Araujo. 2008).

Este derecho de asociación es el que abre la puerta para que existan los sindicatos, se creen las cooperativas, asociaciones organizaciones profesionales, agremiaciones entre otras, este derecho de asociación reúne a todos los integrantes de una relación laboral para encontrar mejores condiciones.

Como lo determina González, El derecho de los sindicatos a formar federaciones y confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a ellas. Implica la relación estrecha entre los Derechos de asociación profesional, negociación colectiva y huelga. Estos son consustanciales, es decir no pueden existir separadamente y si alguno de ellos desaparece, los demás o se vuelve nugatorios. (2010 p 18).

El derecho de asociación está un plano individual al garantizar a las personas poder reunirse y en un plano colectivo al formar los sindicatos, en materia laboral tiene un aspecto mucho más amplio al realizar federaciones confederaciones y vincularse con organizaciones internacionales se ejerce un verdadero y real derecho de asociación dado que las propuestas que allí se discuten puede mejorar las condiciones de miles de empleados en varias naciones.

Los derechos sociales en un Estado Social y Democrático de Derecho no solo incluyen aquellos que están contenidos en el ámbito de las relaciones económicas y laborales, como el derecho de propiedad o la libertad de industria y comercio sino también los que implican los derechos de los trabajadores (Beltrán, 2005. p 45).

Que es un sindicato para la Real Academia Española, sindicato es: “Asociación de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses”. (Rae, 2017). Esta

definición queda un poco corta ya que solo se piensa en los intereses de los trabajadores asociados pero los empleados que no están asociados también se benefician de los logros de un sindicato.

Otra definición es el “Grupo de trabajadores con personalidad jurídica y capacidad de obrar que tiene por objeto primordial la defensa de los intereses económicos y sociales de sus miembros” (Ojeda.2012 p 66).

En aquel sentido Linares resalta los elementos esenciales del derecho de libertad sindical: (i) todo trabajador sin distinción de su origen, sexo, raza, nacionalidad, orientación política, sexual o religiosa entre otras, que se identifique en un grupo con intereses comunes tiene el derecho a asociarse libremente; (ii) la prohibición de intervención estatal se circunscribe a abstenerse de injerir en el ámbito de constitución, organización y funcionamiento interno, los cuales son exclusivos del sindicato, siempre y cuando no transgredan la legalidad; (iii) la garantía constitucional de libertad de asociación protege a la colectividad por lo que esta prima sobre los derechos subjetivos del trabajador que puedan concurrir o colisionar con los derechos de la organización; (iv) la disolución o cancelación de la personería jurídica sólo puede darse por vía judicial.(Linares 2016, p 25).

De este modo la facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y los beneficios no siempre deben ser económicos y estos pueden verse irradiados a las comunidades en general, lo importante de derecho sindical es que trasciende varias esferas del derecho dado que es un derecho individual, fundamental, es un derecho colectivo, pero también ingresa a la esfera de los social. (Linares, 2016. P 32).

El sindicalismo como movimiento social, ha sido uno de los principales actores en la consecución y estabilización de derechos económicos y sociales, pero también en la lucha por la dignidad humana desde la revolución industrial la asociación de empleados ha generado toda una transformación de los países y del mundo entero.

La globalización es un factor que ha permeado todas las relaciones y el trabajo también ha sido influenciada por la globalización a través de la tecnología se ha creado nuevos modelos de trabajo, como el teletrabajo, la globalización se ha vuelto un reto más para los sindicatos dado que no existe el vínculo personal que permite este intercambio de ideas y permita el derecho de asociación.

El conflicto colectivo es una situación de discrepancia entre las partes de una relación, de una intensidad variable, puede hallarse latente o haberse exteriorizado (Ojeda,2012 p 393). Este desacuerdo entre el empleador y el empleado puede ser interno entre la organización sin llegar a manifestarse al empleador.

Los elementos básicos del conflicto colectivo son una controversia de interés que puede ser jurídicos o económicos, de carácter colectivo de naturaleza económico o jurídico de índole laboral y por último las medidas de conflicto utilizadas. (González, 2010, p 153)

### **1.8. Marco jurídico**

Durante el periodo de 1966 y 1970 se produjo una regresiva reforma a la administración pública, conocida como la reforma del 1968, en la que se estableció cambios en la estructura administrativa del Estado y se reclasifico a los trabajadores, a la mayoría de los cuales se les denominó empleados públicos, quitándoles los derechos de asociación, negociación, fuero sindical y demás protecciones legales.

A unos pocos les mantuvo la condición de trabajadores oficiales, sin embargo, el movimiento sindical de los empleados públicos se levantó como una realidad social apoyadas en su arraigo en la conciencia de los trabajadores y en su capacidad de movilización, enarbolando como banderas los Convenios Internacionales de la OIT: Convenio 87 de 1948 relativo a las libertades sindicales, Convenio 98 de 1949, sobre la negociación colectiva, Convenio 151 de 1978, sobre procedimientos para la negociación colectiva, y el convenio 154 de 1978 acerca del fomento de la negociación colectiva.

Solamente a partir de 1997, el Congreso de Colombia ratificó el convenio 151 de 1978, mediante la expedición de las leyes 411 de 1997; posteriormente ratificó el Convenio 154 de 1981, mediante la ley 524 de 1999. En estas leyes se estableció nuevos criterios relacionados con el derecho de asociación sindical de los empleados públicos y el derecho de negociación colectiva entre la administración pública y sus sindicatos. De igual manera, la Constitución de 1991, consagró el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos, cuando determinó en su artículo 55: “Se garantiza el derecho de negociación colectiva para determinar las condiciones de trabajo” derecho establecido sin restricción ni excepción alguna.

El Convenio 151 de 1978 incorporó dos nuevos criterios: a) el derecho de sindicalización de los empleados públicos y b) el derecho de negociación colectiva entre la administración y los sindicatos de empleados públicos, de donde surgen tres ejes fundamentales para la negociación: 1. Una relación horizontal, bilateral, en la que se reconoce la existencia de partes: el Estado y la organización sindical. 2. Se caracteriza la negociación como Conflicto Colectivo de Trabajo. 3. Se establece la bilateralidad como condición para la solución del conflicto colectivo de trabajo.

El artículo 55 Constitucional, al lado de las Leyes 411 de 1995 y 524 de 1999, como de los aludidos convenios de la OIT, constituyen un acervo normativo en virtud del cual quedó definitivamente sin eficacia, por su derogatoria tácita, con el artículo 416 del Código Sustantivo de trabajo que negó por mucho tiempo la negociación colectiva para los empleados públicos.

Con la expedición del Decreto 1092, que reglamentó la ley 411 de 1995, se fijó el derecho a los procedimientos de negociación colectiva para empleados públicos. Este decreto contiene avances y limitaciones, su interpretación debe hacerse con criterio sistemático, en forma integral con las normas reglamentadas Convenio 151 y ley 411, exigiendo la aplicación prevalente de estas normas, lo que nos impone la necesidad de ejercitar los avances mediante la acción sindical, sin renunciar al derecho a demandar parcialmente sus limitaciones, (Villegas, pág. 25).

El Decreto 160 de 2014, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos. El Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- fue aprobado por la Ley 411 de 1997 en cuyo artículo 7 prevé la necesidad de que se adopten "medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos".

Por su parte, el artículo 8 de la misma norma dispone que en la solución de las controversias relacionadas con las condiciones del empleo "se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje".

En la aplicación del Decreto 1092 de 2012, mediante el cual se reglamentaron las citadas disposiciones, se encontró que se requiere hacer precisiones en el procedimiento para adelantar la negociación, en especial en lo relacionado con las instancias competentes para discutir los pliegos de peticiones, la elección de los representantes de los sindicatos en las mesas de negociación y en los mecanismos de solución de controversias, lo que genera la necesidad de modificar la citada disposición.

A pesar que la Constitución Política de 1991 en su Artículo 53 señala que “el Congreso expedirá el Estatuto del Trabajo” (Cons. Política, art 53, 1991). no se han expedido, y siguen existiendo normas muy antiguas que no están acordes con el espíritu de la Norma Superior.

Las modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo sin realizar el cambio de fondo y realizar un estudio detallado de los cambios necesarios para desarrollar el principio de progresividad laboral e inclusión de los tratados internacionales para mejorar las condiciones laborales y sindicales

Valga aclarar que tras grandes debates y reposiciones a los Decretos de la negociación colectiva para empleados públicos se logró la expedición del Decreto 160, que mejoró las condiciones de negociación para los empleados públicos, y hoy en controversia judicial pues aun imperfecto, puso talanqueras insalvables como no poder discutir condiciones presupuestales, en la negociaciones que se han adelantado, sesgando el logro de mayores conquistas, bajo el entendido de que quienes administran tienen un periodo delimitado, en muchas veces inferior a cuatro años.

La ley no derogó la norma que faculta al empleador para despedir a los trabajadores que hayan participado en una huelga calificada de ilegal, sin necesidad de levantar fuero alguno (Art. 450 CST). Eliminar esa posibilidad de despido es una de las recomendaciones más reiteradas por los organismos de control de OIT y que no fue acogida por el Congreso, y un desestímulo para el ejercicio de la huelga para los trabajadores.



## CAPITULO II

### ANTECEDENTES DE LA ASOCIACION Y EL SINDICALISMO EN COLOMBIA

#### 2.1. El derecho de asociación en Colombia

Los seres humanos desde su evolución como especie dominante han tenido la necesidad de asociarse inicialmente comienza en una familia desde el nacimiento y los primeros años de infancia, pero a medida que crece también lo hacen las relaciones personales que se van transformando en el transcurso de la vida de cada hombre estas asociaciones han permitido evolucionar y aprender de las vivencias de los otros.

Así se han desarrollado las familias, los clanes, las fratrias, las tribus hasta desarrollarse las ciudades y con ellas las culturas, la asociación ha permitido que las personas evolucionen, se creen imperios países o culturas dominantes que logran su desarrollo del hombre de otros pueblos otorgando conocimiento y dejando un legado para las nuevas generaciones, esta asociación es algo que está latente en la vida de cualquier ciudadano y que vale su contextualización repetitiva a continuación, para dejar claro el argumento.

Allí se toma que el derecho de asociación es uno de los derechos fundamentales “son inherentes: porque a todos los seres humanos sin distinción alguna, pues se asumen que nacemos con ellos. por lo tanto, estos derechos no dependen de un reconocimiento por parte del Estado.” (Pérez, 2004, p. 23).

La asociación está inmersa en la condición humana y no debería ser fragmentada ni coartada, pero el desarrollo histórico del mundo ha demostrado que las asociaciones entre

poderosos pueden llegar a vulnerar a un gran grupo de habitantes y disminuir sus derechos a la mínima expresión.

En Colombia antes de la conquista Española ya existían grupos indígenas muy bien organizados con un dialecto propio, religión, organización política poseían una jerarquía y tenían normas de convivencia claras que les permitían un desarrollo y una asociación sin ningún tipo de restricciones abolidas por masacres por no compartir políticas segregacionistas y que hoy alcanzan su mayor desarrollo con el capitalismo copiado por dirigencias criollos.

Al momento de la conquista española la asociación de los nativos fue condicionada, existía asociación entre esclavos e indígenas, pero en las condiciones que les imponía los españoles y con las sanciones que acarrea mezclarse entre grupo.

La primera Constitución Colombiana, tenía graves limitantes en las asociaciones, la Constitución de Cundinamarca de 1811 en su Título XIV en varios de sus artículos restringe el derecho de asociación como el artículo 5. “No podrán formarse corporaciones ni asociaciones contrarias al orden público; por lo mismo, ninguna junta particular de ciudadanos puede denominarse Sociedad popular.”

Este artículo coartaba cualquier tipo de asociación es una prohibición expresa en la cual se penaliza la asociación de las personas en una comunidad, las sociedades populares eran estigmatizadas y perseguidas en ese momento se estaban gestando las primeras asociaciones revolucionarias, al limitar las reuniones y con estos artículos se creía que se impedía una revolución.

Las asociaciones siempre fueron asimiladas con insurgentes, con revoltoso que pretendían terminar con el orden social impuesto por la Corona Española al analizar el artículo 6 ninguna asociación puede presentar colectivamente solicitudes, a excepción de las

que forman un cuerpo autorizado, y únicamente para objetos propios de sus atribuciones. Era una disposición arbitraria dado que los cuerpos autorizados eran delegandos por los Virreyes y no permitirían ningún tipo de agrupación de personas por motivos que no les fueran favorables, los intereses de los ciudadanos y de los trabajadores no eran tenidos en cuenta dado que no eran favorables a la corona, y hoy a los grupos que secuestran el gobierno de turno.

Dado que los gobernantes seguían órdenes directas del Rey de España y tenían condiciones muy favorables no les era muy ameno que las personas se reunieron y llegaron a realizar revueltas o defenderse de sus abusos por este motivo es más fácil limitar a los criollos, indígenas y esclavos otorgando estatus diferenciadores.

Pero estas represiones no fueron suficientes se encontraban grupo especialmente de criollos que no estaban de acuerdo con las condiciones que les imponía la Corona Española, comenzaron a asociarse y a surgir los grupos independentista.

Estos grupos demostraron que la asociación es una fuerza imparable y que se pueden crear cambios y luchas sociales si todos se unían para llegar un beneficio común, pero este cambio no fue fácil y las disputas surgidas entre los líderes de los grupos llevó a la Colombia a estar inmersa en la llamada Patria Boba que desencadenó en luchas que perduraron por varias décadas.

Con la Constitución de Cúcuta, también conocida como la Constitución de la Gran Colombia o Constitución de 1821, no instauraron limitación en el derecho de asociación taxativas, pero si existía limitaciones y un gran temor a represalias por parte del Estado dado que no gozaban de garantías o autoridades que les otorgaran protección real, para el Estado

era más importante la conservar el orden interno y la inversión extranjera que la protección de las personas.

La desigualdad social y la pobreza con llevaron a muchas luchas sociales, entre esta la lucha entre Liberales y Conservadores por el manejo del poder pero los conservadores siempre demostraron su desprecio por el derecho de asociación y por la lucha, de ahí nacieron tristemente para nuestro país las guerrillas liberales que después se dejan influenciar por otras corrientes y generaron la guerra fratricida que sumió al país en un atraso inmisericorde por más de 50 años, hoy prácticamente superado, es el momento de la lucha intelectual en beneficio de todos los nacionales.

La Constitución Política de la República de Colombia de 1886 en sus artículos 46 toda parte del pueblo puede reunirse o congregarse pacíficamente, la autoridad podrá disolver toda reunión que degenerate en asonada o tumulto, obstruya las vías públicas y el artículo 47 es permitido formar compañías o asociaciones públicas o privadas que no sean contrarias a la moralidad ni al orden legal. Son prohibidas las juntas políticas populares de carácter permanente. Las asociaciones religiosas deberán presentar a la autoridad civil; para que pueda quedar bajo la protección de las leyes, autorización e expedida por el respectivo superior eclesiástico.(Const, 1886 art 46 y 47).

Otorgaba unas garantías para la asociación de los individuos, pero esta asociación también tenía limitantes y es bastante objetiva dado que para determinar si una asociación era moral o inmoral lo determina el Estado en esta posición era imposible realizar cualquier tipo de reunión y mucho menos una asociación que fuera en contra de las condiciones que impone el Estado.

La Ley argumentaba tal represión del derecho de asociación valiéndose de la preservación del orden público y pasando por encima de los derechos naturales de los ciudadanos a realizar las congregaciones, adicional a que ellos podrían indicar que cualquier manifestación no era pacífica y que la iban a disolver y no existía un control que argumentara lo contrario.

La Constitución Política de la República de Colombia de 1886 se caracterizó por ser muy religiosa y paternalista, en las relaciones laborales su inicio fue bastante autoritaria y su necesidad de conservar el orden público limitó severamente las asociaciones y normalmente cualquier tipo de aglomeración termina siendo disuelta con violencia por parte de las fuerzas del Estado.

Producto de la violencia que tuvo lugar a raíz de la huelga de Cartagena, el Gobierno recurre por primera vez al expediente del Estado de sitio para controlar el movimiento obrero y expide el Decreto 002 de 1918, que prohíbe las reuniones de cualquier comité de huelga y condena a quienes las hagan a ser encarcelados y juzgados penalmente (Cuellar, 2009, p.97)

Por su parte el Código Sustantivo del Trabajo otorga beneficios a los trabajadores que por largo tiempo los han solicitado con la adopción del Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 que modifico el Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 353 derecho de asociación 1, de acuerdo con el artículo 12, el Estado garantiza a los patronos, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o de federarse entre sí. 2, los sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este Título, y están sometidos a la inspección y vigilancia del

Gobierno en cuanto concierne al orden público y en particular en los casos que aquí se establecen.

Como se puede observar el Código Sustantivo del Trabajo brindó las primeras pautas para una protección a los trabajadores, pero siempre sometido a las disposiciones del Estado y con su desmedido control por evitar revueltas, el país estaba conmocionado después del Bogotazo con la muerte de Jorge Eliécer Gaitán, el Estado necesitaba brindar garantías a los empleados para evitar la una huelga desmedida, pero teniendo el control. claramente demuestra esto, confirmando la teoría de que, si no hay organización, aunada con la exteriorización de las inconformidades, y las propuestas hechas a través de la historia por los grupos organizados, no se generaría cambio y mejoría en las condiciones sociales del país.

La modificación realizada por la Ley 50 de 1990 al artículo 353 derechos de Asociación fue una modificación trascendental en principio el cambio sólo se refiere a un término de patrono por empleador, el plus que le agrega esta modificación es el numeral tercero.

“Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.(Ley 50,1990)

La Constitución Colombiana de 1991 que cambio el mandato de la Constitución del 1886, dada la necesidad esta reforma en la Constitución de 1991 en su artículo 38 establece garantías de asociación, el producto del constituyente que la creó, le otorga rango Constitucional a un derecho natural e implícito de los seres humanos que en el transcurso de la historia había estado vulnerado o limitados, le otorga una autonomía que era necesaria.

## **2. Desarrollo del Sindicalismo en Colombia**

En Colombia los sindicatos comienzan con la aparición de las primeras fábricas y los grupos de asalariados del ferrocarril del pacífico en 1909 se produce la huelga de la sociedad de Artesanos de Sonsón la de braceros de Barranquilla que nace como protesta contra la larga jornada de trabajo y los bajos salarios y después le sigue la Unión Obrera, estos fueron los primeros indicios de huelgas en el país producidas por los empleados que eran sometidos a largas jornadas de trabajo sin ningún tipo de protección por parte de los patronos como se les llamaba en el entonces.(Cuellar, 2009 p. 95)

La migración de los campesinos a la ciudad permite que las industria y la empresa se desarrolle, pero la demanda de empleos disminuye, permitiendo que los empleadores puedan tener un mayor control e imponiendo condiciones más gravosas y abusivas para los empleados, que por la necesidad de obtener ingresos para sus familias aceptan condiciones como jornadas laborales extensa, muy bajos salarios, ningún tipo de seguridad por parte de la empresa entre otras.

En 1910 se llevó a cabo una importante huelga de obreros portuarios, de la construcción, y los transportes desde calamar hasta barranquilla, en 1913 se hace el primer intento de una organización de segundo grado Federaciones y en 1917 nace el Sindicato Central Obrero que años después darían vida al partido Socialista Revolucionario, en 1930 el pleno ampliado de su comité lo re nombraría como partido Comunista de Colombia, a finales de esta época estallaron varias huelgas, se hace especial referencia a la huelga de artesanos de Cartagena, donde participaron más de 1000 obreros, los ferroviarios y la textil fabricato.

La exposición de motivos de lo que sería la ley 78 de 1919 parte de la necesidad de reglamentar las huelgas por medio de la Ley en razón a que la existencia de quizás,

una injusta desproporción entre el salario y el trabajo, ha aclimatado la huelga en el país. No obstante, la misma exposición de motivos refleja la prevención frente a los movimientos laborales y el temor de que elementos disociadores o anarquistas se aprovechen de las huelgas para mezclarse en ellas y producir agitación pública y amenazar a las personas y a las propiedades. (Cuellar, 2009, p.98).

Pero lo más importante fueron contra las empresas norteamericanas ya fuertemente acentuadas en nuestro país, la Tropical Oil Company, en 1927 y 1928, la United Fruit Company, el 7 de octubre de 1924 en huelga contra la Tropical Oil Company medio centenar de obreros en Barrancabermeja iniciaron la huelga y dos días después era total, la empresa se negó a negociar argumentando que los negociadores no eran sus empleados, el ministro de industria declaró la huelga ilegal y terminó con el despido de más de 1000 trabajadores.

En 1926 en el tercer congreso obrero se creó el Partido Comunista Revolucionario PCR, dos meses después Mahecha reconocido sindicalista de la época es llamado a dirigir la huelga en la Tropical Oil Company, que se extendió desde el río Magdalena hasta el valle del Cauca, se decretó el Estado de sitio y Mahecha fue encarcelado junto a varios dirigentes del Partido Comunista Revolucionario que echó raíces entre la compañía United Fruit Company de la región bananera y fundó un grupo con españoles e Italianos la Unión Sindical de Trabajadores del Magdalena USTM

La Ley 21 de 1920 (octubre 04) Sobre conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos del trabajo reglamenta los procedimientos a seguir para efectos de la negociación colectiva, se adiciona a la Ley 78 de 1919, ya que no prevé plazos para la declaratoria de la huelga por lo que toma por sorpresa a los empresario que no tenía oportunidad sobre huelgas, con la ley 21 de 1920 incorpora que previo a la declaratoria

de huelga, es preciso agotar las etapas de arreglo directo y conciliación, la huelga queda despenalizada si su declaratorio cumple con los requisitos legales(Cuellar. 2009, p 99).

En 1942 Alfonso López vuelve al poder su ministro de trabajo era el caudillo liberal Jorge Eliécer Gaitán que con sus políticas renovadoras acentuaron en descontento en la oligarquía, en 1944 López es apresado por un sector del ejército que conspiraba con un sector derechista que reclamaba el poder, pero la intentona golpista fracasó de un día para otro, no solo por las medidas tomadas y la fidelidad de gran parte del ejército, sino también por el decidido y beligerante apoyo de las masas populares que en cabeza de su central CTC Confederación Trabajadores de Colombia Se tomaron las calles.

En 1945 se promulgó la Ley 6 que propende por la protección de los sindicatos mediante la protección del fuero sindical para los directivos y fundadores y en contra de la persecución sindical, Alfonso López es obligado a renunciar a la Presidencia con estrategias bien calculadas de la burguesía, y entró al poder su adversario Alberto Lleras Camargo, en 1945 estalló la huelga en fedenal, Alberto Lleras que esperaba propinar un duro golpe al movimiento sindical, aceptó el trato con el siguiente dilema, no puede haber dos poderes uno en el río magdalena y otro en el gobierno, y dispuso militarizar a los huelguistas, el despido sin pago a los obreros, quedando la CTC desmembrada y sin prestigio de lucha, rota la espina dorsal del sindicalismo se encuentra despejado el camino para la oligarquía, concentrándose la riqueza de los grandes industriales y terratenientes, que con Mariano Ospina Pérez de Presidente en 1946, incoa la dictadura y la persecución sindical.

Con Jorge Eliécer Gaitán en su discurso al posesionarse como Ministro del Trabajo se vislumbra una esperanza de garantías sindicales, el Partido Comunista inició su lucha, la Iglesia se alió con la extrema derecha y Monseñor José Joaquín Salcedo funda la UTC Unión de Trabajadores de Colombia con los Jesuitas, para que estuvieran los sindicatos al lado de la

Burguesía, era un tiempo de gran violencia, Conservadora y liberal, ante esta encrucijada social nacen las guerrillas, denuncian que quienes promueven las violencias son los líderes políticos sin meterse ellos ni sus hijos directamente a la guerra, dura época de represión.

En 1950 se promulga el Código Laboral, en 1953, ante tanta violencia y sin que, los políticos ayuden a la sociedad, Gustavo Rojas Pinilla toma el poder y rigió bajo la dirección Ospinista, pero bajo la Constitución Laureanista, la Confederación de Trabajadores de Colombia CTC, es perseguida como Comunista, y no se dio negociación sindical, siguiendo una persecución violenta contra estos grupos, menos contra la Unión de Trabajadores de Colombia UTC Pues era una Central Partidista, luego en 1958 con el presidente Guillermo León Valencia inicia el Frente Nacional.

El 7 de enero de 1959 se presentó la revolución Cubana que permea los sindicatos e inicia un paro que derrota el alza en los transportes, con impulso de la habana se desarrollan los movimientos sindicales, huelgas bancarias, e inician los sindicatos de bases creados por los patronos, los liberales ordenan expulsar los comunistas de los sindicatos, quienes hacen uniones aparte de los partidos políticos, y en 1964 fundan la CCTC, el Sacerdote Camilo Torres inicia a presentar su plataforma política en contradicción a la iglesia, pide la dispensa de sus obligaciones sacerdotales, y en 1965 inicia su agitación social y política influyendo el movimiento sindical, lanza el periódico frente unido, pero perseguido por grupos de seguridad del Estado se vincula a la guerrilla y meses después muere en combate, el movimiento sindical resiste su estigmatización con graves consecuencias para sus afiliados.

Hacia los ochenta empieza todo el movimiento sindical a repensar en cuál debería ser su papel en términos de una lucha política que se estaba viviendo en esos momentos venían de una huelga del 76 que ubicó un escenario bastante importante de movilización de acción y de

participación de los trabajadores en busca de mejorar sus condiciones de vida, en 1981 se realiza el movimiento de movilización y protesta en Zipaquirá, cuyo fin principal era buscar la unidad del movimiento sindical y conducirlo a formar una sola central, que fue lo que dio origen a la CUT Central Unitaria de Trabajadores, con participación de la CCTC como central, y varios sindicatos, UTC y CTC, influenciados por el maoísmo, el marxismo leninismo, y distintas vertientes de la izquierda .(Cuellar,2009. p 16).

Después del 1983 varias organizaciones sindicales del sector financiero empiezan a trabajar la unidad a través de una federación de todos los sindicatos del sector financiero, que luego son sometidos a su desaparición acabando sus entidades.

Una de las fortalezas del movimiento sindical eran precisamente esas organizaciones de las industrias en Colombia como Eternit con 1200 trabajadores y 900 afiliados a los sindicatos, eran sindicatos mayoritarios, era el año huelguístico no había mes donde no hubieran huelgas como consecuencias de la negociación.

Fruto de haber logrado en la lucha con la ley 43 de 1975 expide el estatuto docente y se logra el Decreto 2277 de 1979 que alcanza la estabilidad laboral que no existía, el tribunal de escalafón y el tribunal nacional, así se logra que fuera más fácil destituir a un ministro que a un maestro, y régimen disciplinario especial, la libertad de cátedra y el reconocimiento del tiempo doble, que no existía y las reivindicaciones para los hijos y logran negociar la Ley 91 de 1989 régimen prestaciones con la pensión de gracia para el ente territorial, pensión de jubilación y algunas primas.

En 1985 se dan los acuerdos de la Uribe entre Belisario Betancur presidente de Colombia y las Fuerzas Armadas Revolucionaria de Colombia Farc, que son unos acuerdos de tregua, pero con el compromiso del gobierno para unas reformas políticas del país,

elección popular de alcaldes y que las Farc se conviertan en movimiento político, creando la Unión Patriótica.

En ese momento existían dos federaciones representativas, una Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado Fenaltrase la defensora de la carrera administrativa y Federación Nacional del Sindicatos de trabajadores de Salud fenistra que aglutina muchos sindicatos y define la contratación colectiva se logran grandes luchas sectorial izados, se da la marcha de Santander y Boyacá hasta Bogotá, paro en el Tolima, son muchos los despedidos, se sufre las inclemencias del estatuto de seguridad del Presidenta de Colombia Julio César Turbay, surgiendo así la necesidad de la unidad en 1985, se constituye Fentrasalud, aglutinando los trabajadores de la salud, pero condicionado a que se formara un sindicato de industria de la salud.

Francisco Maltes de la naciente: la Central Unitaria de Trabajadores CUT con Fenaltrase se toman el Ministerio del Trabajo, para exigir la extensión de la carrera administrativa a los entes territoriales, la Ley 87 era solo para los trabajadores del nivel nacional, y que el régimen prestacional y salarial del 78 se extendiera a los trabajadores del orden territorial, y se logra un acuerdo laboral, donde el gobierno se compromete a desarrollar estas pretensiones, Carlos Bustos, la Confederación General de Trabajadores CCTC inicia el trabajo de aglomerarse en una central unitaria, uniendo al sindicalismo independiente, en 1983.

En febrero de 1983, Federación Colombiana de trabajadores de la educación Fecode convoca con otras organizaciones, se citan a la unidad a los sindicatos, con el nombramiento del Ministro Carrillo se logra unidad naciendo la CUT, pro socialista, la lucha del proletariado, la lucha contra la propiedad privada, aun no se entiende como el Ministro

Carrillo no afectó a los sindicatos, apoyo esta central, en 1985, inician diálogos con la UTC ya no existía el sindicalismo independiente, pero la CTC, no acepto, formando la CGT.

Con la muerte de una familiar de narcotraficantes antioqueños, estos aportan recursos para formar un grupo paramilitar llamado muerte a secuestradores los MAS, quienes empezaron a asesinar sindicalistas, asesinaron un dirigente en Barrancabermeja parando la producción a nivel nacional.

Los acuerdos con el M 19, y la caída del muro de Berlín se desmotivan las luchas sindicales desintegrándose los sindicatos, con el acuerdo de paz del M19, forman grupos políticos con ayuda del sindicalismo, y con la Constituyente viene el presidente Gaviria y acabando la industria protegida, iniciando la apertura económica, con una amplia arremetida contra los trabajadores, flexibilizando las condiciones laborales en el país.

Entre las disposiciones de la Ley 50 de 1990 se destacan las relativas al cumplimiento del Convenio N° 87 en lo relativo al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia. (Cuellar,2009. p 22).

Con estas disposiciones se logra armonizar los derechos colectivos en un contexto internacional, la réplica de las transformaciones culturales y sociales en el mundo, aún en construcción en nuestro país, pero muestra un avance bien intencionado, en procura de una paz social para los trabajadores buscando un desarrollo social desde lo económico que garantice más la igualdad en derechos de las clases sociales.

## **Evolución normativa del sindicalismo desde 1991**

La Constitución Colombiana de 1991 se evidencia lo necesaria de esta reforma dado que la Constitución en su artículo 39 establece garantías sindicales producto de la constituyente que la creó, y donde diferentes grupos sociales distintos a la clase dominante, pudieron aprobar reformas estructurales para la Colombia del futuro.

La Comisión Permanente de Concertación de Políticas, Salariales y Laborales es sin duda la instancia de concertación de mayor importancia en la que participan los sindicatos a través de las tres centrales sindicales más representativas del país y uno de los pocos logros en la constitución.

Tal como funciona en la actualidad, tuvo su origen legal en la Constitución de 1991. En la que se establece la concertación de las políticas sociales y laborales como un deber constitucional del Estado. En el artículo 55 se puede leer: “Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señala la Ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”. (Castaño, 2012 p.6).

Esta disposición normativa permite que se fortalezca la relación tripartita entre Estado empresarios y los sindicatos, este diálogo permite llegar a acuerdos y mejorar las relaciones ampliando las expectativas de ganar o perder e identificar los puntos en los cuales se pueda trabajar en un proceso de retroalimentación y mejora de las condiciones para la mayoría de los actores de esta relación.

La Constitución de 1991, ha acatando lo expuesto por los convenios 87 y 98 de la OIT, en lo referente al derecho de asociación, la única función del Estado colombiano ha de ser la de registrar la voluntad de asociarse de los trabajadores. Sin embargo, el proceso de

inscripción mediante acto administrativo se convirtió en una condición para recibir la personería jurídica que ha limitado durante años el libre ejercicio del derecho de asociación sindical. (Castaño, 2012, p.11). Mediante acción de tutela se logra que, al momento de formar un sindicato, solo sea necesario notificar y proceda a su inscripción sin ninguna condición adicional.

En el año 1993 se establece el mayor auge neoliberal en el país, con la ley 10 del 90, ley 50, la ley 60, y la ley 100, regresivas para los trabajadores, con grandes agitaciones del movimiento sindical, pero la desunión sindical evita lograr una huelga contundente que hubiera logrado pactar con el gobierno la no pauperización de los derechos

La principal lucha de los sindicatos fue la de los derechos humanos, para evitar el exterminio, Umaña Mendoza abogado defensor del movimiento sindical, el cual logra demostrar los montajes hechos contra los sindicalistas, dos años después es asesinado

En el periodo presidencial de 1994 a 1998 y su política de diálogo social, evita el desarrollo sindical, el movimiento sindical inicia unas grandes propuesta a fin de evitar la privatización total del Estado, se efectúa el paro de 57 días en 1997, periodo de asesinato de grandes líderes sindicales.

En el periodo presidencial del 2002 al 2010 inició una persecución y muerte de muchos sindicalistas hoy en grandes investigaciones que a la fecha no se conocen sus resultados. Cierran más de 300 hospitales, se recortan las transferencias para la educación etc.

Ley 584 de 2004 en su artículo 12 enfatiza todo lo concerniente al fuero sindical para los fundadores de un sindicato, para sus directivas y para los miembros del sindicato por un período de hasta 6 meses. En el caso de las directivas, este lapso de tiempo aplica a partir del

fin de su mandato en el sindicato, pues durante el mismo estarán siempre amparados por el fuero sindical para evitar su despido (Castaño, 2012, p.10).

Si bien el Convenio 87 de la OIT estipula que las organizaciones sindicales no pueden ser disueltas por vía administrativa, Colombia es el único país latinoamericano, que dentro de su legislación contempla la posibilidad de hacerlo por vía judicial. (Castaño 2012 p.10).

Con la Ley 617 despiden a centenares de trabajadores, en Bogotá el Alcalde Antanas Mockus efectúa una de las mayores masacres laborales del distrito. En el 2007 para el magisterio con el apoyo de estudiantes y padres de familia, la OIT exige a el Presidente que se firme la reglamentación de los acuerdos y promulgan la Ley 411 tras 8 años de espera, que permite la negociación colectiva para los estatales.

En el 2001 en campo Rubiales paran sus actividades por las condiciones precarias ha que eran sometidos los trabajadores, solo dormían 4 horas y también apoyaban en Reficar, en el 2013 se logra el apoyo de los campesinos, mostrando a la sociedad las dificultades de los colombianos y no solo de los sindicatos, se inicia la negociación de los empleados públicos, que desde el 1968 no tenían derecho sino a solicitudes respetuosas, y para el 2013 se logran los primeros acuerdos reivindicativos.

## CAPITULO III

### **3.Transformación del derecho Sindical**

#### **3.1. Los retos actuales del Sindicalismo**

En Colombia han surgido diversos cambios a través del tiempo pero siempre ha existido la presencia de la violencia en la sociedad colombiana, esta violencia ha sido un impedimento para que el sindicalismo se desarrolle de una manera pacífica y la actividad sindical es tomada en Colombia como una actividad peligrosa

Ejercer el derecho de asociación y en especial ser parte activa de algún sindicato es una labor riesgosa, las condiciones del país son muy complicadas los grupos paramilitares siempre ejercieron una presión en los grupos sindicales, dado que las condiciones en ciertas regiones del país eran impuestas por los grupos al margen de la ley que no permitirá ningún tipo de intervención de grupos de lucha social y la falta de protección por parte del estado deja sin posibilidades a los sindicalista.

Como lo indica el Ministerio del Trabajo, En la actualidad el 51% es la cifra en que se han reducido los homicidios a sindicalistas entre 2011 y 2016 en el momento hay 474 sindicalistas cuentan en la actualidad con esquema de protección en el país, \$ 43.000 millones es el presupuesto asignado este año por la Unidad Nacional de Protección UNP para la protección de los sindicalistas del país, 8 son los sindicalistas asesinados en lo corrido del presente año; en el 2010 fueron 37, 374 condenas se han emitido por homicidios contra sindicalistas desde 2011, 171 son los estudios que se tramitan para la protección de

sindicalistas en el país, mientras que en 2010 la cifra llegaba a 972 estudios (Mintrabajo, agosto, 08 2017).

A pesar que las tasas de mortalidad del sindicalismo se han disminuido en los últimos años todavía, persiste el peligro, el Estado colombiano a tomado conciencia de la violencia ejercida a este grupo de personas por sus ideales de igualdad pero no se ha podido garantizar una protección efectiva de los sindicalistas.

Los acuerdos de paz con las Farc abren una puerta de esperanza para el sindicalismo en ingresar a lugares en los cuales era imposible tener un contacto con las poblaciones y mucho menos entablar un diálogo que permita a los campesinos de estas regiones apartadas ingresar a sindicatos o federación para la pugna de sus condiciones sociales.

El sindicalismo afronta otro gran reto en el cual debe actualizarse con la realidad del mundo, la globalización y los tratados de libre comercio suscritos por Colombia son unos factores que han modificado las condiciones laborales actuales y que han permitido a los empleadores mayor manejo de la relación laboral.

La globalización refuerza el poder de las grandes empresas y multinacionales, quienes pueden articular estrategias de organización y distribución de la producción a escala internacional e influenciar, a través de lobbies pro-empresariales y otros mecanismos (Antenas, 2008. p37)

En la economía globalizada los costos laborales son considerados como un factor clave de la competitividad y existe una continua presión para bajarlos las empresas multinacionales con filiales y plantas en distintos países. y tienden a relocalizar sus producciones hacia aquellos lugares con menos costos laborales o a subcontratar partes de su

proceso productivos con empresas en países en desarrollo que ofrecen bajos salarios y otras ventajas de índole bancario entre otros. (Montusche, 1999, p.78).

Los países en desarrollo no tienen grandes ofertas laborales y cualquier promesa de ingreso la toma como una gran oportunidad sin entender que las ofertas de estas multinacionales o inversiones extranjeras están vulnerando los derechos de los empleados y cercena la capacidad de esto para conciliar y mejorar sus condiciones a futuro ya que limitan el derecho sindical que es un garante de las luchas en mejorar las situaciones de vulnerabilidad de los trabajadores.

Los grandes centros laborales del mundo no tiene ningún tipo de consideración con la mano de obra, pues para estas empresas es fundamental reducir los gastos de producción sin importar la estabilidad laboral o económica de sus trabajadores, uno de los sectores más agobiados por las multinacionales son las industria agrícolas, y a pesar de las diferentes federaciones que existen en el país siguen siendo afectadas por las decisiones arbitrarias del Estado, como las semillas de arroz que debían ser certificadas y que el Estado no otorgó ninguna garantía a esto agricultores para hacer la transición.

La tercerización es otro circunstancia adversa para el sindicalismo las empresas prestadora de servicios o las EST, tiene una gran rotación de personal en la cual es imposible socializar, es menos posible intentar organizar un grupo sindical.

En relación con los derechos de libertad sindical, apenas el 5% de la población ocupada se encuentra organizada en sindicatos, y de los trabajadores y trabajadoras que tienen un potencial real de incidir en sus condiciones de trabajo y empleo, apenas el 8% está cubierto por algún convenio colectivo de trabajo (Vásquez, junio 20, 2018).

Es imposible para un empleado que esta trabajando a través de un EST mejorar sus condiciones laborales, ya que su estabilidad laboral es mínima, sus contratos son por tres y seis meses los que imposibilita la mejora de las otras condiciones laborales.

No existen organizaciones de trabajadores de las EST, ni convenios colectivos. Los trabajadores temporales no se pueden sindicalizar pues si lo hacen no les vuelven a renovar el contrato, con un resultado todavía más grave, y es, que dada la cultura antisindical que prevalece en Colombia, son normales las “listas negras” que elaboran las empresas para excluir todos aquellos trabajadores que puedan tener alguna orientación sindical algunas experiencias (Vásquez, junio 20, 2018).

La fuerza de mano laboral femenino en los últimos cincuenta años se ha incrementado, pero es claro que las condiciones laborales entre hombres y mujeres todavía no son igualitarias, la lucha sindical debe concentrarse en empoderar a las mujeres y mejorar las condiciones laborales.

Teniendo en cuenta que las mujeres cumplen varios roles en la sociedad, nos solo como trabajadoras también como formadora de la sociedad es allí en donde deben minimizarse los mecanismos tecnológicos y e incluir a las mujeres en nuevos modelos de trabajo como el teletrabajo, pero con condiciones laborales idóneas este es el reto para los grupos sindicales mejora e incluir a las mujeres en el ambiente laboral

Estas circunstancias llevan a recalcular y determinar el propósito social del sindicalismo y que los sindicatos no deben estar sujetos sólo a una relación en la cual exista empleador, empleado y Estado, el sindicalismo actual debe redefinirse y emprender un camino que lo lleve a desarrollar la función social a la cual está llamado.

Máxime en la actual coyuntura del país y su proceso de paz que afecta las relaciones generales de los trabajadores con los grupos dirigentes a los que se les ha demostrado que una paz sin justicia social es imposible lograrla, más en vista de que los Acuerdos de la Habana celebrados entre los guerrilleros de las Farc y el Estado colombiano, son un inicio de mejoras en las condiciones sociales del país pero es a través del diálogo social que se pueden determinar los grandes cambios sociales que se necesitan para los coasociados, que han sido fuente de guerras que no ha contribuido para el desarrollo del país.

### **3.2. Efectos de las transformaciones en el sindicalismo colombiano**

Los empleadores han modificado su actitud y constituyen hoy una fuerza que está cambiando el carácter de las relaciones laborales mediante políticas de recursos humanos que procuran dar una más activa participación a los trabajadores en forma individual. (Montusche, 1999, p.78).

Entre los cambios los empleadores han estrechado que los trabajadores formen sindicatos y si ya existen en las empresas los empleadores prefieren entablar una negociación directa con el trabajador y evitar la intervención de los sindicatos dejando en desuso u obsoletos los sindicatos y son llevados progresivamente a la desaparición.

Los grupos sindicales siempre han tenido en su fundamento la lucha para mejorar las condiciones de los empleados, para los empleadores esta lucha acarrea pérdidas económicas “toda clase de acción laboral vino considerada como delictiva en cuanto impedían el libre juego de la mano oculta de la economía”. (Ojeda, 2012, p17).

El nuevo enfoque del sindicalismo debe integrar a la empresa y la industria para que los sindicatos no sea la piedra en el zapato de los empleadores, sino por el contrario que

ayuden a mejorar las condiciones empresariales y con esta mejorar las condiciones de los empleados.

Por su parte el fenómeno de la desindustrialización señala el rol declinante que la industria ha venido asumiendo como creador de empleos en las economías desarrolladas, para Colombia esta desindustrialización ha propinado un gran revés a las condiciones laborales dado que las industrias son el lugar en el cual los sindicatos se desarrollaron.

Las empresas deben seguir creciendo y mejorando sin perder la proporción de ingresos versus la protección de sus empleados, en la actualidad los grandes impuestos nacionales establecidos por el Estado, son un impedimento para la creación de industria nacional, las pequeñas empresas no pueden competir con multinacionales que tiene varias prebendas en excepción de impuestos, por subcontratar a la fuerza laboral colombiana.

El gran reto para Colombia es la informalidad laboral, esta informalidad no permite una comunicación entre las personas que ejerce actividades informales y el Estado dado que los sindicatos siempre mediaron entre el empleador, el trabajador y el Estado, al no existir una de las partes los sindicatos estos no pueden intervenir y los trabajadores informales están en desventaja con los empleados formales ya que no tiene ningún tipo de protección por parte del Ministerio del Trabajo aun cuando su función es estrictamente laboral.

Desde los años cincuenta se registraban sindicatos de trabajadores informales, como albañiles, barberos, limpiabotas, tejedores típicos, sastres; en Colombia, la base sindical de Untracut origen de la posterior CUT, era de trabajadores informales en un 80% tarjeteros, voceadores de periódicos y loterías, inválidos, transportistas urbanos, vendedores de comestibles en los estadios.(Castillo Frohlich & Orsatti, p12)

Pero dada la gran informalidad ya no es posible realizar estos sindicatos de labores independientes, estas personas siguen en circunstancias difíciles, sin ningún tipo de protección laboral, dada su condición de informalidad su derecho a una pensión para su vejez es un imposible y ni contar con una incapacidad, los trabajadores informales están en unas condiciones muy desfavorables a un empleado formal, pero el desempleo los lleva a laborar informalmente para subsistir.

### **3.3 Relación del Derecho de Asociación directa e indirectamente con el Derecho Administrativo**

El gran empleador en Colombia siempre fue el Estado pero a causa de la descentralización, la privatización de las empresas estatales y de la huida de derecho administrativo, los empleados públicos están llamados a disminuir y en consecuencia los sindicatos de los trabajadores del Estado también, las contratación de prestación de servicios en cargos públicos es el auge para suplir las necesidades de las instituciones del Estado, pero estas contratación van en contra de la Constitución Política de 1991 en su artículo 125 en el cual especifica que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera.

El servidor público como lo ha concebido la mentalidad jurídica colombiana, tiene limitaciones en el ejercicio de sus derechos colectivos situación que resulta más evidente en lo que respecta a los empleados públicos vinculados legal y reglamentariamente, la restricción más latente es los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliego de peticiones ni celebrar convenciones colectivas” (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 416).

Para la Corte Constitucional si bien la negociación no es plena, porque se entiende que la decisión final le corresponde adoptarla a las autoridades señaladas por la Constitución es decir, en el ámbito nacional al Congreso y al Presidente de la República, y en el ámbito

territorial, a las asambleas, concejos, gobernadores y alcaldes, esto no implica que los sindicatos de estos servidores públicos no puedan desarrollar instancias legítimas para alcanzar una solución negociada y concertada en el caso de conflicto entre los empleados públicos y las autoridades. En tales instancias, el Estado-empleador tiene la obligación no sólo de recibir las peticiones, consultas o los reclamos hechos a través de la organización sindical de los empleados públicos, sino de oír y adoptar todos los procedimientos encaminados para que las autoridades que son en últimas las que toman las decisiones, evalúen los derechos que reclaman los servidores del Estado y se pueda adoptar una solución en lo posible concertada y que favorezca los intereses de las partes y del país(Corte Const, sentencia C-1234/05, 2005).

Pero se demuestra hoy al enfrenta las últimas medidas del Gobierno que pretenden desmontar los logros de muchos años en busca de la igualdad en derechos sin diferencias de clase, el paro de avianca a generado que pretendan pasar por encima de la Constitución Política Colombiana del 1991, aun cuando el Tribunal Administrativo de Cundinamarca reconoció la legalidad del paro que efectuó Avianca.

Germán Efromovich presidente de avianca, pretender pasar por encima de los derechos y garantías allí ordenados, al negarse a asistir a reuniones con la Ministra de Trabajo Griselda Restrepo y los sindicatos a fin de salida a el paro, y no tener en cuenta el fallo del Tribunal, no puede permitirse que los trabajadores sean vulnerados en su derecho a reclamar mejoras laborales so pena de ser reemplazados en sus funciones por otros empleados y mucho y menos de nacionalidad extranjera.

Probando así el retroceso del periodo presidencial que 2014 al 2018 en cuanto a políticas sociales y en especial de diálogo y cumplimiento de Acuerdos con los sindicatos, por qué la

solución del paro de Avianca, en vez de la negociación y concertación que imponen las nuevas circunstancias del Estado Social de Derecho determinadas en la Constitución de 1991, aplica medidas regresivas en derechos laborales, y la imposición del gobernante de turno similares a las aplicadas en los años 1900 en Colombia

La solución efectuada al paro de Avianca con la declaratoria de ilegalidad de la huelga, despido masivo de pilotos y contratación irregular de pilotos procedentes del extranjero ha generado que el sindicato interponga los medios de control señalado en los artículos 135 y siguientes Nulidad por inconstitucionalidad, Control inmediato de legalidad, Nulidad y Nulidad y restablecimiento del Derecho donde la jurisdicción contenciosa efectuando su poder jurisdiccional ha venido restituyendo el Derecho que debe primar en toda actuación administrativa en especial si viene del gobierno nacional que ha nuestro parecer fue una de las alcaldadas más gravosas en contra del movimiento sindical

En este proceso la parte actora solicita se declare la nulidad, mostrando así un vínculo indestructible entre el derecho laboral, el sindicalismo, la huelga, el reintegro y el Derecho administrativo; Reconocidos en el fallo al ordenar tutelar los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo y al mínimo vital inaplicar las resoluciones que violaban derechos sindicales del ministerio del trabajo, dejar sin efecto las decisiones adoptadas por medio de las cuales se dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, ordena el reintegro del demandante. Como vicepresidente de ACDAC sindicato de Avianca s.a.(Cons Estado, referencia 1100 1333 5 009 2018 0016500, 2018).

El desafío para los sindicatos es propender por que los empleos en Colombia se han generados de manera eficaz y conforme a la ley, no puede permitirse el aniquilamiento del empleo público, entregando las empresas del Estado a los particulares los cuales tiene una

concepción desdibujada de la prestación de servicio, por su naturaleza privada de obtener ganancia llevando a condiciones laborales muy adversas a los servidores públicos.

### **3.4. Nuevas tendencias del sindicalismo mundial**

Las nuevas tecnologías contribuyen en el cambio de las relaciones laborales como la implementación de el teletrabajo, la tercerización, y la migración entre otros, y el sindicalismo debe afrontar los retos tecnológico y maximizar mejorando la comunicación entre los sindicatos, sus asociados y la empresa para seguir garantizando su lucha en mejora las condiciones laborales de los trabajadores colombianos.

En cuanto a las transformaciones del sindicalismo a nivel mundial se reflejan varios cambios innovadores que permite una nueva perspectiva de como puede lograrse una lucha por mejorar condiciones laborales, sin afectar el servicio ni exponer a los manifestantes a agresiones.

En España la creación fue El llamado "Correscales". Una actividad lúdica y de protesta que tuvo lugar entre mediados y finales de febrero del 2016, y que a través de 800 kilómetros conectó la lucha laboral del sector de las telecomunicaciones desde Euskadi hasta Cataluña y que terminó ante las puertas de uno de los símbolos del capitalismo actual, el Mobile World Congress. Aparentemente una más de las muchas carreras solidarias que se convocan en nuestras ciudades. Sin embargo, en su carácter espurio reside nuestro interés ya que, según propias palabras de la entidad organizadora, se trató de una movilización para hacer pública una doble denuncia laboral y una petición colectiva. La primera, alertar sobre los incumplimientos laborales del acuerdo firmado a la conclusión de la huelga realizada en el 2015, así

como de las represiones llevadas a cabo (¿listas negras?) por parte de las patronales del sector. La segunda, advertir sobre el colaboracionismo entre los principales sindicatos españoles y la gran empresa de telecomunicaciones Movistar.

Esta lucha está siendo llevada a cabo por la denominada "Marea Azul", a la que podemos definir como un movimiento para-sindical, y que en la actualidad se ha organizado como una asociación sin ánimo de lucro (Martín, 2018.p 1).

Esta modalidad de asociación que no es sindical pero su lucha por las condiciones laborales de los empleados está en sus estatutos de constitución es una de las nuevas tendencias del sindicalismo dando que incluye a la sociedad, es indispensable las tecnologías y en especial las redes sociales para que estas movilizaciones puedan ejecutarse y brindar los avances que pueden lograr.

Los Correscales integran a un gran número de personas empleados de todas las jerarquías, los contratistas, operarios de otras entidades de telefonía, entre otros, es una carrera que pretende visualizar las condiciones laborales es un modo novedoso de evitar leyes regresivas de asociación utilizando las entidades sin ánimo de lucro, como entidades sociales que propende por las condiciones de los trabajadores.

Una fórmula utilizada por el sindicalismo para desarrollar esta estrategia es la denominada sindicalismo Ciudadano o Comunitario se parte de reconocer que los trabajadores también son miembros de la comunidad, con este carácter, pueden ser miembros de organizaciones sociales no sindicales. Cuando no están sindicalizados, podrán entonces desarrollar estrategias de representatividad mediante coaliciones y alianzas.

Las Kellys es una Asociación autónoma y que apuesta por la auto organización, está integrada por camareras de piso y por amigos y familiares de éstas y lucha a partir de objetivos comunes.

Las Kellys tiene como objetivos dar visibilidad a la problemática de las camareras de piso, así como contribuir a la mejora de su calidad de vida funciona por grupos de trabajo territoriales, cada grupo de trabajo gestiona internamente sus portavocías.

Los grupos de trabajo parten del compromiso de coordinarse en la medida de lo posible, así como colaborar con distintos interlocutores, manteniendo la autonomía como Asociación (Asociación las Kelly junio 20, 2018).

Es importante visualizar los cambios y la unificación de la sociedad y los grupos sindicales, con ayuda de la tecnología como se pueden generar cambios reales de las condiciones laborales, los pioneros en estas transformación y nuevas vinculaciones de los grupos de lucha son los grupos sociales españoles, son los precursores es interesante como se pueden adaptar estos nuevos modelos

Otro de los modelos interesantes de analizar es un huelga trabajando, es una visión muy interesante como sin salir a las calle se puede realizar una pugna por mejor condiciones laborales.

En Ámsterdam, Rotterdam, Gouda, Utrecht y otras ciudades de Holanda, las huelgas son efectuadas “trabajando”, sin siquiera salir a la acalle a protestar enfrentándose a palos y piedras con la policía. No, nada de eso. Los trabajadores holandeses en pleno período de huelga legal concurren normalmente sus lugares de labores, respetan los horarios de inicio y término de cada jornada, pero... y aquí está

lo novedoso y eficaz de esta forma de lucha...atienden al público, a los usuarios, sin cobrarles un solo centavo por el servicio ni por los bienes o artículos que esos clientes-usuarios requieran y lleven.

¿Trabajadores del Metro y/o de la locomoción colectiva inician la huelga? Bien pues, ese día los trabajadores están ‘normalmente’ atendiendo las funciones principales, pero a los usuarios no se les exige pago alguno y el uso del Metro y de los buses es gratuito durante todos los días que dure la huelga. ¿Trabajadores de una gran empresa del retail inician la huelga legal? Sucede lo mismo que ya anotamos en las líneas anteriores. Se les permite a los clientes llevar gratis un determinado número de artículos, y ello seguirá siendo así durante los días que la huelga esté activa. ¿Los funcionarios del servicio de Identificación entran en huelga legal? Bien pues, concurren normalmente a sus puestos laborales pero a los usuarios no se les cobra ni un centavo por sus certificados de nacimiento, de antecedentes, de matrimonio, cédulas de identidad, pasaportes, etc.(Muñoz,2016 p.2).

Para nuestra sociedad podría ser una buena forma de protesta sindical si afectar el servicio y sin que el perjudicado sea el trabajador, por el contrario los empleadores o el estado al ver disminuido su ingreso intentaría arreglar el conflicto laboral para impedir la menor pérdida económica posible

Asimismo la dificultad en Colombia para incorporar a los trabajadores de la economía informal es que la gran mayoría no tomaron la elección de ser trabajadores informales , un gran numero de estos trabajadores lo tomaron esta decisión por necesidad de sobrevivir, estos trabajadores previamente buscaron un empleo formal con todas las prestaciones de ley pero la sobre oferta de empleados limita los trabajos formales.

Otro de los retos que tienen los empleados informales es que no tiene la educación en sindicalismo y agremiaciones que le abriría un gran número de oportunidades en conocer sus derechos, poder ingresar a este tipo de educación es uno de los puntos que debe tratar los grupos sindicales.

Las organizaciones internacionales en protección de los derechos fundamentales y especialmente en la protección de los trabajadores tiene un trabajo arduo intentando realizar investigaciones de los cambios a nivel mundial de las relaciones laborales y brindando recomendaciones a las entidades sindicales para que se modernicen y no pierda su importante labor en la protección de los trabajadores y de la sociedad (Castillo Frohlich & Orsatti p 32).

Por su parte los movimientos sindicales deben ver macro el panorama político del país, y dejar su cómoda posición de defensa del sector a donde pertenece su sindicato, pero ampliando sus horizontes asumiendo que hay muchas más partes que necesitan su intervención para el fortalecimiento de una política justa que propicie y aumente la cobertura laboral para toda la población colombiana, incorporando los sectores que no están incluidos en las relaciones laborales actualmente definidas, que propendan porque las leyes laborales no tengan regresividad con la falsa motivación de la protección de una mayor población, o con el falso encubrimiento que afecta el presupuesto nacional.

Allí que los sindicatos se actualicen y que conquiste a los nuevos trabajadores con políticas internas claras, que demuestre que no existen jerarquías en el sindicalismo, por el contrario que las luchas en equidad conlleva a beneficios en común y permita que exista innovación en los grupos sindicales estando a la altura del desarrollo mundial.

## **Conclusiones**

Las transformaciones sociales y políticas surgidas después de la expedición de la Constitución Política de Colombia de 1991 no han generado un impacto en el concepto de asociación sindical, su desarrollo e interactuar social, en vista de que sus mandatos aún no han sido desarrollados, si bien han existido algunas mejora todavía subsisten las inconformidades sociales en Colombia, la invisibilización de las dificultades que se afrontan hace necesario resaltar la importancia de mantener las organizaciones existentes sindicalizadas y no sindicalizadas y ampliarlas a todos los grupos sociales que la dinámica social vaya generando.

La normativa referente al ejercicio del Derecho de Asociación Sindical y sus garantías en Colombia han propendido por un gran número de normas y decretos que han ampliado las garantías pero que en la vida practica se quedan cortas dada las latentes restricciones persistentes en el Código Sustantivo del Trabajo que limitan el despliegue de la actividad sindical, dadas las constantes prorrogas del estatuto del trabajo no es posible generar el impacto necesario para el desarrollo de los grupos Sindicales.

La limitaciones en el desarrollo del sindicalismo para los empleados públicos siguen sientiendo una talanquera tratar de mejora las condiciones laborales de estos, que va contraria para llegar a cumplir con los tratados ratificados por Colombia entre ellos los convenios de la OIT, En la Corte Constitucional se ve un cambio muy tenue que de la mano con los grupos sindicales y los grupos la sociales puede llegarse a cumplir el tan anhelado sueño de lograr una armonía social justa entre el Estado y sus políticas.

Al realizar una comparación entre los nuevos movimientos Sindical, se identifica las transformaciones que ha surgido del derecho de asociación sindical en otros países y como se han manejado los medios tecnológicos y las nuevas estrategias de sindicalismo para

efectuar una nueva forma de lucha social y propender realmente por equidad y mejorara las condiciones de los trabajadores sin dejar de lado los metodos utilizados por los sindicatos .

## REFERENCIA

- Aguilar, A. Carmona, F. Banfil, G. Castillo, G. Consuegra, J. de castro J. Gunder, A. et al.(1979) *causas del subdesarrollo* Pereira: Ediciones universidades simón bolívar y libre de Pereira.
- Antenas J,(2008). *Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional?* Extraído julio 09 2018.  
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0808120035A/32267>.
- Castaño J (2012). *Panorama del sindicalismo en Colombia* fecha de Publicación : 2012-04 extraído mayo 3 2018 .  
<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09150.pdf>
- Castillo G, Frohlich M & Orsatti A (n.d.). *Construcción de una estrategia formativa integral hacia los trabajadores de la economía informal*. fecha de publicación julio 7 2005 extraído mayo 16 2018.  
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09\\_149\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_149_span.pdf)
- Colombia, Corte Constitucional (2008, mayo) “Sentencia C-466/08 M.P. Araujo Renteria, J.Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2005, noviembre) “Sentencia C-1188/05 M.P. Beltrán Sierra A.Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2005, noviembre) “Sentencia C-1234/05 M.P. Beltrán Sierra A.Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional (2016, abril) “Sentencia C-180/16 M.P. Linares Cantillo A .Bogotá

-Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950.

- Cuellar, M (2009) *los sindicatos y la asignación del ingreso en Colombia un siglo de historia laboral* Bogotá: Ediciones Uniandes.

- Decreto 2350 de 1944. por el cual se dictan lagunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. septiembre 30 de 1944.

-Decreto Ley 2663 1950 Sobre Código Sustantivo del Trabajo del agosto 05 de 1950

-Decreto 160 de 2014. Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997. febrero 05 de 2014

- Díaz, C. (xxxx)M. *el problema es el capitalismo*: ediciones paulinas, pagina 19 “el capitalismo como fuente de pobreza y de subdesarrollo”.

- Fourastie, J (1970) *¿Por qué trabajamos?*. Editorial universitaria de buenos aires. Buenos aires.

-Ley 21 de 1920 (octubre 04) Sobre conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos del trabajo

-Martín D (2017).*nuevas formas de acciones sindicales más allá de los sindicatos: el correscales*. Extraído julio 10 2018. <http://www.fes-sociologia.com/files/congress/12/papers/5495.pdf>

-Ministerio del Trabajo (2017). *Refuerzan ruta de protección para sindicalistas del Valle y del Cauca* Fecha de publicación: 2017-08-04 extraído abril 27 2017.

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2017/agosto/reforzaran-ruta-de-proteccion-para-sindicalistas-del-valle-y-del-cauca?inheritRedirect=true>

- Ministerio del Trabajo(2017) *Reducción de la tasa de homicidios de sindicalistas* fecha de publicación julio 14 de 2017 extraído el marzo 23 2018.  
<http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2017/julio/tasa-de-homicidios-de-sindicalistas-se-ha-reducido-51-en-los-ultimos-seis-anos>
- Montusche L.(1999) *Los sindicatos y las nuevas tendencias en la relaciones laborales y en la organización del trabajo* Instituto de Investigaciones Económicas vol. 45, no.1 extraído en mayo 06 2018.  
[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/9059/Documento\\_completo\\_.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/9059/Documento_completo_.pdf?sequence=1)
- Muñoz A. Chile.(2016). *Trabajadores analizan nuevas formas de lucha* Fecha de publicación: 2018-05-03 extraído abril 6 2017.  
<http://kaosenlared.net/trabajadores-analizan-nuevas-formas-de-lucha/>
- Ojeda, A. (2012). *Compendio de derecho sindical*. Madrid: editorial tecnos.
- OIT. <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Pérez, A. (2004). *los derechos fundamentales*. Madrid: editorial Tecnos.
- Prebisch R,(1971) *hacia una dinámica del desarrollo* Revista de la universidad libre. Mexico.
- Real academia española. (2017) diccionario de la lengua española ( 23 ed) extraído en noviembre 17 2017. en <http://www.rae.es/rae.html>
- Thorstein,V. (1963). *Teoría de la Clase Ociosa*. México: Ediciones colección popular.
- Tompson L, Baez V, (abril de 2012) Congreso II Confederación sindical de trabajadores Sao Paulo
- Tobón, A. (1983). *La Tierra y la reforma agraria en Colombia*. Bogotá ediciones cáncer

-Vasquez H *Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical*  
extraído junio 20 2018. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_227991.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf)

-Villegas, J. (2007) empleados públicos y derecho de negociación colectiva Bogotá.

- Villegas J (n.d.). *Cartilla Pedagógica sobre Negociación Colectiva para Empleados Públicos* extraído en noviembre 17 2017.

[http://www.cortolima.gov.co/sites/default/files/images/stories/sintracortolima/NUEVA\\_CARTILLA\\_PEDAGOGICA\\_sobre\\_el\\_DECRETO\\_160.pdf](http://www.cortolima.gov.co/sites/default/files/images/stories/sintracortolima/NUEVA_CARTILLA_PEDAGOGICA_sobre_el_DECRETO_160.pdf)