



EL JUEZ LABORAL Y LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACIÓN

EDUARDO FERNÁNDEZ ALONSO

Artículo corto

DOI: <http://dx.doi.org/10.15425/redepub.34.2015.08>

Universidad de los Andes
Facultad de Derecho
Revista de Derecho Público N.º 34
Enero - Junio de 2015. ISSN 1909-7778

El juez laboral y la jurisprudencia constitucional sobre el derecho de asociación

Resumen

El presente artículo de reflexión pretende ofrecer unas pautas jurisprudenciales para los jueces, tanto de tutela como ordinarios laborales, en cuanto al derecho de asociación sindical. Presenta un resumen histórico de las principales normas que dieron inicio al derecho colectivo del trabajo en Colombia, aun antes de que se fundara la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se reformara la Carta Política en 1991, dando aplicación al concepto de bloque de constitucionalidad. En él se mencionan las primeras normas desde 1919 hasta el desarrollo reciente de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, y como método se realiza el análisis de varios Acuerdos de la OIT sobre el derecho de asociación, e invoca algunas jurisprudencias de interés. Se concluye señalando la importancia del derecho de asociación dentro del Estado social de derecho para reafirmar su protección, enmarcada en el derecho internacional.

Palabras clave: derecho de asociación sindical, bloque de constitucionalidad, acción de tutela para sindicalistas, fuero sindical.

The labour judge and the constitutional jurisprudence about law association

Abstract

This reflection paper aims to provide jurisprudential guidelines for judges, both regular as labor protection, as regards the right to organize. Presents a historical overview of the main rules that began the collective labor rights in Colombia, even before he founded the International Labour Organization (ILO) and the Constitution was reformed in 1991, giving effect to the concept of constitutional block. The scope mentions the first standards from 1919 to the recent development of the jurisprudence of the Constitutional Court, and as method performs the analysis of several agreements ILO freedom of association and invokes some interest jurisprudence. The importance of freedom of association within the social rule of law to reaffirm their protection, framed in international law is concluded.

Keywords: law of association, the constitutionality block, tutela for unionists, trade union immunity.

O juiz trabalhista e a jurisprudência constitucional sobre o direito de associação

Resumo

O presente artigo de reflexão pretende oferecer umas pautas jurisprudenciais para os juízes, tanto de tutela quanto ordinários laborais, quanto ao direito de associação sindical. Apresenta um resumo histórico das principais normas que deram início ao direito coletivo do trabalho na Colômbia, ainda antes de que se fundasse a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e se reformasse a Carta Política em 1991, dando aplicação ao conceito de bloco de constitucionalidade. Nele se mencionam as primeiras normas desde 1919 até o desenvolvimento recente da jurisprudência da Corte Constitucional, e como método se realiza a análise de vários Acordos da OIT sobre o direito de associação, e invoca algumas jurisprudências de interesse. Conclui-se mostrando a importância do direito de associação dentro do Estado social de direito para reafirmar sua proteção, enquadrada no direito internacional.

Palavras-chave: direito de associação sindical, bloco de constitucionalidade, ação de tutela para sindicalistas, foro sindical.

El juez laboral y la jurisprudencia constitucional sobre el derecho de asociación*

Eduardo Fernández Alonso**

SUMARIO

Introducción – I. APROXIMACIÓN HISTÓRICA A LAS CONQUISTAS SINDICALES EN COLOMBIA – II. LOS PROBLEMAS ACTUALES DEL SINDICALISMO COLOMBIANO – A. *La problemática* – B. *Una propuesta: el tripartismo* – III. LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL FRENTE AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL – A. *En sentencias de constitucionalidad* – 1. Como derecho fundamental – 2. Como manifestación suprema del Estado social de derecho y como forma de participación política – 3. Como derecho de negociación colectiva y como protección del fuero sindical – 4. Como protección del derecho a la huelga – B. *En sentencias de tutela* – 1. En la titularidad para presentar acción de tutela – 2. Como protección ante la subordinación de los sindicatos a los empleadores – 3. Como garantía al debido proceso administrativo – IV. CONCLUSIONES – Referencias.

* Cómo citar este artículo: Fernández Alonso, E. (Junio, 2015). El juez laboral y la jurisprudencia constitucional sobre el derecho de asociación. *Revista de Derecho Público*, 34. Universidad de los Andes (Colombia).

** Abogado, Universidad de Medellín; especialista en derecho constitucional, Universidad de Antioquia; magíster en medio ambiente y desarrollo, Universidad Nacional de Colombia. Docente en materias constitucionales en las universidades CES, San Buenaventura y en la Institución Universitaria Pascual Bravo. Primer director del grupo de estudios políticos de la Universidad CES; becario de la Universidad Nacional en el programa de Maestría en Medio Ambiente y Desarrollo. Autor en temas constitucionales, ambientales y laborales. Abogado litigante. Correo: efernan01@gmail.com

Introducción

El artículo se enmarca en el derecho de asociación sindical. Utiliza el método analítico, desarrollado en un texto que se divide en tres partes: en la primera se presenta una relación de las primeras leyes que regularon el derecho colectivo, ambientadas por la situación laboral del país, en especial por los hechos sangrientos de la matanza de las bananeras, y luego por las políticas sociales de algunos presidentes liberales que respaldaron varias conquistas laborales para los trabajadores; en la segunda se muestra la situación reciente del movimiento sindical, azotado por la violencia y la falta de concertación sobre derechos colectivos, cada vez más reducidos para los asociados; en la tercera se comentan algunos fallos de constitucionalidad y de tutela que han definido los alcances del derecho de asociación a la luz de los tratados internacionales y dentro del Estado social de derecho. Se mencionan algunas subreglas constitucionales útiles para el juez que debe fallar a diario la solicitud de amparo constitucional de los sindicatos como personas jurídicas.

I. APROXIMACIÓN HISTÓRICA A LAS CONQUISTAS SINDICALES EN COLOMBIA

Desde la óptica del derecho internacional del trabajo encontramos que la clase trabajadora buscó incrementar los logros sociales obtenidos en cada uno de sus países, promoviendo un congreso internacional para debatir el derecho de asociación sindical. A partir del Tratado

de Versalles de 1919, se trazaron los principios y objetivos del derecho de asociación; en su preámbulo se plasmó el principio de la libertad sindical y en su texto normativo se enunció el derecho de asociación tanto para obreros como para patrones.

Posteriormente, hacia el año 1945, nació la Sociedad de las Naciones, que luego se cristalizó como proyecto con la consolidación de la Organización de Naciones Unidas (ONU) de la cual surgió la Organización Internacional del Trabajo (OIT), defensora del derecho de los trabajadores. En 1948 la ONU promulga la *Declaración universal de los derechos humanos*, manifestación importante en la que incluyó la libertad de reunión y asociación y la facultad de fundar sindicatos. Esta Declaración fue desarrollada posteriormente por el *Pacto internacional de los derechos sociales y culturales* y el *Pacto internacional de derechos civiles y políticos*, aprobados por Colombia mediante la Ley 74 de 1968.¹ Unos años antes, se había firmado el *Pacto de San José de Costa Rica*, promulgado por la Organización de Estados Americanos (OEA) en 1963.

En Colombia existió una legislación temprana en materia de asociación sindical: la Ley 78 de 1919. Esta codificación tuvo por objeto regular los aspectos relativos a la huelga y a la contratación colectiva, sin embargo, no se refería al derecho de huelga como tal, sino al *fenómeno* de la huelga, por lo que el Estado no estaba obli-

1 "Por la cual se aprueban los "Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación Unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966".

gado a garantizarla y protegerla como una conquista de los trabajadores.

La protección constitucional se hizo efectiva en 1936 cuando se modificó el artículo 44 de la Constitución de 1886, mediante el Acto Legislativo 01 de 1936,² que en su artículo 20 estableció:

Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio.

La Ley 21 de 1920 dispuso las etapas de *negociación que debían agotarse ante la ocurrencia de un conflicto laboral*. Posteriormente la Ley 69 de 1928, llamada “ley heroica”, ordenó limitar los beneficios solicitados por los sindicatos. Estas normas se encuadran coyunturalmente en los conflictos laborales que se presentaron entre 1924 y 1928, cuando sindicatos de trabajadores se enfrentaron a la Tropical Company y a la United Fruit Company, hecho conocido como la *masacre de las bananeras* por el alto saldo de muertos, y que fue debatido en el Congreso por el caudillo liberal Jorge Eliécer Gaitán, en septiembre de 1929.

En el gobierno de Alfonso López Pumarejo (1935) nació la Central Sindical de Colombia, antecesora de la actual Central de Trabajadores de Colombia (CTC).³ Unos años después se

² Diario Oficial n.º 23.263 del 22 de agosto de 1936.

³ La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) fue creada en la presidencia de Virgilio Barco Vargas por iniciativa del gobierno. Para la misma época se fundó la Confederación General de Trabajadores (CGTD).

expidió el Decreto 2350 de 1944 y se sancionó la Ley 6ª de 1946, normas que consagraron capítulos especiales a los sindicatos, a los que llamaron “asociaciones profesionales”.

La Ley 90 de 1946 dio inicio al seguro social obligatorio, y como consecuencia nació el Instituto de Seguros Sociales (ISS). Posteriormente, en 1950, se promulgó el actual Código Sustantivo del Trabajo (CST), el cual reguló el tema de la asociación sindical.

Por su parte, la Ley 52 de 1975 reconoció los intereses anuales a las cesantías de los trabajadores particulares; la Ley 26 de 1976 reguló el derecho de asociación sindical; la Ley 51 de 1983 estableció el pago por laborar en días festivos; y posteriormente la Ley 50 de 1990 introdujo reformas al CST.

Con la Carta Política de 1991 el sindicalismo adquirió un carácter constitucional que se ha desarrollado a través de la jurisprudencia especializada, mediante mecanismos novedosos como la acción de tutela y la acción pública de inconstitucionalidad.

En cuanto a decretos reglamentarios importantes, el 1176 de 1991 reguló la afiliación al régimen especial de cesantía definitiva anual. Finalmente, la Ley 100 de 1993 creó el sistema de seguridad social integral.

El sindicalismo se extendió a los empleadores una vez que el artículo 353 del CST fue modificado por el artículo 1º de la Ley 584 de 2000, y con él la posibilidad para que trabajadores y empleadores formen asociaciones sindicales, federaciones y confederaciones.

II. LOS PROBLEMAS ACTUALES DEL SINDICALISMO COLOMBIANO

A. La problemática

De acuerdo con la Confederación Sindical Internacional (2007), a la que citaremos en extenso, la situación general de Colombia se puede describir con: limitaciones al derecho de huelga; exclusión del sector público en la negociación colectiva; existencia de reformas laborales carentes de concertación y diálogo social; presencia de violencia selectiva; falta de un interlocutor social entre empleadores, gobierno y sindicatos; y un bajo nivel de sindicalización. Otros factores son: el incremento en la subcontratación y la facultad asignada a los tribunales de arbitramento para revisar las convenciones colectivas.

En cuanto al derecho de huelga limitado, la Constitución Política lo reconoce a todos los trabajadores, con excepción de los miembros de las Fuerzas Armadas, la Policía y los trabajadores de los servicios públicos esenciales. También la Carta Política ordenó al legislador reglamentar el derecho de huelga, normatividad que no se ha definido hasta el momento, por lo que continúan vigentes en la legislación normas de 1956 y 1990 en las que se prohíbe la huelga en muchos servicios públicos que no son necesariamente esenciales, contraviniendo así la definición expresa de la OIT.

En lo que respecta a la negociación colectiva, la legislación colombiana ha introducido una discriminación en el sector público al clasificar a

sus trabajadores como “trabajadores oficiales” o “empleados públicos”. Un efecto de esta diferenciación es que los sindicatos que agrupan a los empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni firmar convenciones colectivas, ya que su derecho a la negociación se restringe a la presentación de “solicitudes respetuosas”, excluyendo aspectos fundamentales de la relación laboral como salarios, prestaciones y contratos.

Otros efectos negativos, existentes en Colombia desde el 2004 con la reforma laboral, tienen que ver con la aprobación de: jornadas de trabajo diurno más extensas, disminución en el pago de horas de trabajo extraordinarias, reducción de las indemnizaciones, aumento de la flexibilidad laboral, restricciones a la negociación colectiva y pérdida de derechos adquiridos. Además se excluyó el contrato de aprendizaje de la contratación colectiva.

Los cambios en el ámbito laboral provienen de los poderes Legislativo y Ejecutivo, sin que se convoque a las organizaciones que agrupan a la mayoría de trabajadores ni haya una comunicación de doble vía entre las partes para hacer efectivos mejores logros laborales. Por ello el informe 2007 de la Confederación Sindical Internacional (CSI) denuncia una reforma laboral carente de concertación y diálogo social.

Uno de los problemas más graves para los movimientos sindicales es la violencia selectiva, por lo que la Fiscalía General de la Nación creó un grupo especial para la investigación de los delitos contra la vida y la integridad personal de

los líderes sindicales y trabajadores, conformado por cinco fiscales. Entre 1994 y 2013 hubo 1165 delitos contra dirigentes y asociados. De ellos, el 95% permanecían en total impunidad. Solo 56 casos fueron llevados a juicio, quedando apenas 10 casos que terminaron en condena. Según Vásquez (2013), se ha presentado el asesinato de 2917 sindicalistas desde la década de 1980.

La Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Escuela Nacional Sindical (ENS) y la Federación Colombiana de Educadores (Fecode) han registrado 2534 homicidios entre sus afiliados, en el lapso del 1° de enero de 1986 al 7 de agosto de 2007. Las organizaciones afiliadas a la CUT han sufrido el mayor porcentaje de violaciones de derechos humanos contra sindicalistas (92,67%) del total de registros obtenidos durante el 2006. De acuerdo con UGT, CUT, Fecode (2007), uno de los sindicatos más afectados es el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (Sintrainagro), con un total de 844 activistas asesinados. Otros índices altos de víctimas se encuentran en la Asociación de Institutores de Antioquia (ADIDA), con un total de 257 homicidios y de Fecode con 742 asesinatos desde 1986.

Para la CSI, según el informe en mención, la respuesta ha sido inadecuada por parte del gobierno colombiano, ya que ante la presión nacional e internacional este ha instituido diversos programas, incluyendo un *Comité de Reglamentación y Evaluación de Riesgos* (CNER) y la creación del *Fondo Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana*, los cuales no han sido efectivos

porque las afectaciones a los derechos humanos de los asociados continúan; los sindicatos no tienen un interlocutor social adecuado por parte del gobierno: el Ministerio de Trabajo es el responsable de los asuntos laborales a través de su viceministro, sin embargo, según fuentes sindicales, este funcionario tiende a evadir los conflictos que se le presentan para decidir y redirecciona las cuestiones laborales a los estrados judiciales.

En cuanto a los factores que carcomen la negociación colectiva, se aprecia la existencia de un bajo nivel de sindicalización. A ello se suma el hecho de que los convenios colectivos se negocian únicamente a nivel de empresa y no a escala industrial o sectorial. Para Vásquez (2013) la baja cobertura obedece a que el 80% de las empresas tienen diez o menos trabajadores, por lo que no llegan a los 25 miembros que necesitan como mínimo para sindicalizarse.

Otras tendencias indican que han disminuido las convenciones y han aumentado los pactos y contratos sindicales.⁴ La negociación por sectores económicos es baja: solo del 5%. Hay pocos convenios por la altísima contratación con cooperativas, dando como resultado la proliferación de la prestación de servicios. Esta figura se extiende en forma de *outsourcing* o tercerización, vulnerando el derecho de asociación. Igualmente, los sindicatos de gremio afilian a trabajado-

4 Según Vásquez (2013), para el año 2010 los sindicatos implicados en convenciones colectivas solo fueron 292 (9% del total registrados). Se presentaron 1196 convenios, que beneficiaron a 420 000 trabajadores, a través de 698 convenciones, 17 contratos sindicales y 484 pactos colectivos.

res informales e independientes sin sentido colectivo ni poder de negociación.

La facultad asignada a los tribunales de arbitramento para revisar las convenciones colectivas favorecería las demandas de los empresarios, en el sentido de desmejorar o suprimir derechos conquistados por los trabajadores.

Existen unos derechos sindicales según la ley, que se interpretan como impedimentos legales al pleno ejercicio de la libertad sindical. El ejemplo es la Resolución 626 de febrero de 2008,⁵ que cita en su artículo 2º numeral 3º como uno de los motivos por los que se puede denegar el registro el “que la organización sindical se haya constituido para obtener fines diferentes a los derivados del derecho fundamental de asociación”.

Ante la existencia de esta norma, la oIT ha denunciado que los poderes discrecionales conferidos a la autoridad administrativa para denegar el registro sindical son contrarios al Convenio 87, y ha pedido al gobierno que derogue dicha disposición. A partir de la vigencia de la Ley 1210 de 2008, que modificó el artículo 451 del CST, la competencia para la declaración de ilegalidad de una huelga se trasladó de la autoridad administrativa a la rama judicial. Esa misma ley también modificó el arbitraje obligatorio, al establecer que sean ambas partes las que deban solicitar un tribunal de arbitramento si, vencido el plazo establecido, no es posible llegar a una solución definitiva, contrariando lo asumido por Colombia en el Convenio 087 de la oIT, artículo 4º:

5 Expedida por el Ministerio de la Protección Social. Diario Oficial n.º 46.914 de 26 de febrero de 2008.

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”.

También se constata que los empleados públicos no tienen derecho a la negociación colectiva ya que solo pueden hacer solicitudes respetuosas. En este sentido, hasta el año 2010 solo el 30% de sindicatos afiliaron a empleados públicos, sin derecho a negociación colectiva. A la par de esta situación, se contradicen acuerdos asumidos por Colombia ya que se mantiene la prohibición de convocar huelgas por parte de las federaciones y confederaciones, contraviendo el Convenio 87 de la oIT.

A partir de la reforma constitucional de 2005 (Acto Legislativo 01 de 2005) se suprimieron de la negociación colectiva los regímenes especiales de pensión y se eliminaron los acuerdos firmados en el sector público.

La oIT expidió el Convenio C154 sobre el fomento de la negociación colectiva, en 1981, que en el artículo 2º amplió el espectro de posibilidades en cuanto a los sujetos de negociación:

A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores...

Este acuerdo, adoptado por Colombia, se suma a 61 instrumentos expedidos por la misma oIT, por lo que debe velar por su cabal cumplimiento.

B. Una propuesta: el tripartismo

Una respuesta a la problemática planteada viene del ámbito internacional, y aglutina varios factores de concertación entre el gobierno, los empresarios y los trabajadores. Por ello, dado el impacto social de las reformas de empleo, para obtener relaciones más justas el *tripartismo* es una propuesta de articulación de las tres fuerzas en tensión, dentro del diálogo social plasmado en una normativa más adecuada, para hacer referencia a la consulta y negociación de políticas públicas que mejoren el desarrollo y la inclusión social. Cuando este mecanismo ha sido relativamente sólido, ha amortiguado disposiciones lesivas a los trabajadores. En varios países que han adoptado este modelo se han presentado resultados interesantes, como el impulso de políticas de bienestar social universalistas y un régimen fiscal progresivo como en Eslovenia, y la ampliación de la protección social en Singapur.

El tripartismo ha logrado reformas económicas sostenibles en Chile, después de Pinochet. En Europa, los sindicatos de Eslovenia consiguieron reformas negociadas para aumentar su sostenibilidad, presentando un resultado diametralmente opuesto a Polonia, en donde se presenta un fuerte unilateralismo gubernamental. Según Fraile (s.f.), esta propuesta ha ayudado a reducir la incertidumbre y a garantizar la gobernabilidad durante las transiciones dictatoriales-democráticas en Sudáfrica, Chile y Uruguay.

III. LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL FRENTE AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

Desde su fundación, la Corte Constitucional ha desarrollado una jurisprudencia coherente con el reconocimiento del derecho de asociación, y ha subrayado su protección en sentencias de constitucionalidad y en sentencias de tutela.

A. En sentencias de constitucionalidad

Hallamos varios subtemas en la sentencias tipo C, que los podemos catalogar en cuatro aspectos:

1. Como derecho fundamental

Antes de definir los alcances del derecho de asociación como un derecho fundamental, cabe anotar que la primera definición de este apareció en la sentencia C-272 de 1994⁶ en la que el alto tribunal marcó su diferencia con la libre asociación, así:

El derecho de asociación sindical difiere entonces del de libre asociación por la finalidad que cada uno persigue y las actividades que desarrollan. La asociación que podemos llamar genérica, corresponde a la facultad libre y voluntaria que tienen todas las personas de organizarse con un fin común, el cual debe ser lícito. El derecho de asociación sindical es la facultad o garantía que tienen solamente los trabajadores y empleadores para crear organizaciones destinadas a promover y defender los

6 Este criterio fue retomado por el fallo T-324 de 1998.

intereses comunes que surgen de las relaciones laborales y profesionales.

Igualmente, en los tempranos inicios de la Corte Constitucional, el fallo T-441 de 1992 incorporó como elementos sustanciales del derecho de asociación: (i) el carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en la autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación; (ii) el carácter relacional con una doble dimensión: como derecho subjetivo de talante individual y como acuerdo de voluntades cuando se ejerce a través de una persona colectiva; y (iii) el carácter instrumental “ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social”.

Posteriormente, en la sentencia C-662 de 1998 se fortaleció el rango constitucional del derecho de asociación sindical como derecho fundamental, que inicialmente surgió como “una especie del derecho genérico a la libre asociación de las personas, derivada de la vida en comunidad, y luego obtuvo un reconocimiento en el nuevo ordenamiento superior, con rango constitucional y fundamental”. Los estudios sindicales, siguiendo a UGT, CUT y Fecode (2007), han aportado conceptos que coinciden con la jurisprudencia en cuanto a valorar el trabajo como manifestación de las capacidades creativas de las personas, que se consideran útiles y capaces de contribuir al bienestar social y a la convivencia social, lo cual requiere una dosis de valoración y humanización en virtud del reconocimiento económico y social, mediante el ejercicio de sus derechos.

En el fallo T-441 de 1992 se determinó un principio de distinción entre las fuerzas en tensión presentes en la negociación colectiva, no siendo aceptable ni razonable que una organización sindical reúna, dentro de ese órgano de dirección y representación, afiliados al sindicato que se desempeñen como representantes del empleador frente a los trabajadores, o como altos directivos de la empresa tanto en el caso de la junta directiva como en el de las reglamentarias. El efecto se traduce en el conflicto de intereses sindicales y patronales que surgiría al adelantar una gestión coetánea a nombre de los dos extremos de la relación laboral, con intereses distintos y muchas veces contrapuestos, generándose así una especie de inhabilidad para acceder a la representación sindical.

Varios años después, con la sentencia C-399 de 1999, la Corte estableció que el derecho de asociación tiene origen constitucional, asociado a diversos tratados internacionales, y que en su esencia:

contiene en sí mismo dos aspectos complementarios: uno positivo, —el derecho a asociarse— y otro negativo, —el derecho a no ser obligado directa o indirectamente a formar parte de una asociación determinada—, los cuales son elementos del cuadro básico de la libertad constitucional y garantizan en consecuencia el respeto por la autonomía de las personas.

Con esta postura se recalcó el carácter democrático al interior de la empresa, gremio o industria.

El alto tribunal constitucional ha desarrollado en su jurisprudencia el derecho de asociación sin-

dical bajo unos parámetros que, sintetizados, se resumen en las siguientes subreglas contenidas en la sentencia C-330 de 2005, citada ulteriormente en la sentencia T-619 de 2013:

i) que toda persona tiene derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses, ii) que, para el efecto, los trabajadores deben gozar de total libertad de elección, iii) que los requisitos para fundar e ingresar a un sindicato solo pueden ser establecidos por la propia organización, iv) que la ley puede establecer restricciones al derecho de asociación sindical en interés de la seguridad nacional y en defensa del orden público, y iv) que los Estados Partes, que a su vez son miembros del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, no pueden adoptar medidas legislativas que menoscaben la libertad sindical y el derecho a la sindicalización.

En ese sentido la Sala Plena, en la sentencia C-695 de 2008, ha considerado que el derecho de asociación sindical es un derecho fundamental, fundado en el Capítulo I del Título II de la Constitución (artículo 39), por el cual una colectividad busca el desarrollo de sus diversas actividades lícitas, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, mediante la cual puede constituir sindicatos y afiliarse o retirarse de los que ya están constituidos, en procura de la defensa de sus intereses comunes.

A pesar de lo anterior, hallamos en el fallo C-734 de 2008 que el derecho de asociación sindical no es absoluto: está sujeto a que la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se ajusten al orden legal y a los principios democráticos. Igualmente, este de-

recho de asociación debe supeditarse al cumplimiento de unos requisitos mínimos, que son determinados por el legislador, en desarrollo de los principios y garantías sindicales y por aplicación de convenios internacionales sobre derechos humanos.

En cuanto a la libertad sindical, la Corte ha sistematizado en el fallo C-734 de 2008, que aquella comprende:

(i) el derecho de todos los trabajadores, para agruparse en organizaciones permanentes que persiguen intereses comunes, e implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de ellas; (ii) la facultad de organizar estructuralmente estas organizaciones como personas jurídicas, sin la intervención estatal; (iii) determinación del objeto, retiro y exclusión de sus miembros, régimen disciplinario, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación y procedimiento liquidatorio, (iv) la facultad para formular las reglas relativas a la organización de su administración, (v) la garantía de que dichas organizaciones no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea por vía administrativa, sino por vía judicial; (vi) constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones internacionales; (vii) la inhibición, para todas las autoridades públicas, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical.

La cobertura del derecho de asociación también incluye a los trabajadores mayores de 14 y menores de 18 años, quienes tienen derecho a sindicalizarse, entendiéndose como trabaja-

dores en términos fácticos y no en términos de legalidad (CConst., C-1188/2005).

2. Como manifestación suprema del Estado social de derecho y como forma de participación política

Así lo ha plasmado la Corte Constitucional en las sentencias C-593 de 1993, C-473 de 1994, C-450 de 1995, C-377 de 1998, T-502 de 1998 y T-526 de 1999.

Los alcances de este derecho de igual modo se encuentran consignados internacionalmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y en los Convenios 87 y 98 de la OIT, incluidos en los 61 convenios firmados por nuestro país. Para los fines del presente escrito cabe citar el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el cual determinó en el artículo 1 numeral 2 que la libertad sindical supone su protección contra todo acto que pretenda:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

En forma extensiva, el Convenio C151 de la OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, que data de 1981, garantizó a los empleados públicos el goce de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo, especialmente en cuanto a sujetar su estabilidad a la condición de que no se afilien a una organización de empleados públicos, o que dejen de ser miembros de ella, o a ser despedidos a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos, o por su participación en las actividades normales de tal organización.

Mediante sentencia C-1491 de 2000 se le otorgó al derecho de asociación un carácter subjetivo con una función estructural, protegido por el Estado, el cual constituye una forma de realización y de reafirmación de un Estado social y democrático de derecho:

más aún cuando este derecho permite la integración de individuos a la pluralidad de grupos; no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática, y es más, debe ser reconocido y protegido por todas las ramas y órganos del Poder Público.

Como se aprecia, la Corte Constitucional tuvo un criterio sistemático u holístico para garantizar la defensa de los derechos sindicales de manos de todas las instancias de poder.

En cuanto al subtema de participación política, en la sentencia C-385 de 2000, la Corte relacionó la libertad de asociarse a los sindicatos

con la participación política, ya que la proyección de un conjunto de libertades fundamentales del hombre, como las de expresión, difusión del pensamiento, opiniones e información, así como la de reunión, tiene efecto “en la participación en la toma de decisiones relativas a los intereses comunes de los asociados, que constituye el punto de partida para la participación política”.

3. Como derecho de negociación colectiva y como protección del fuero sindical

En la sentencia C-009 de 1994, el tribunal constitucional relacionó en forma inseparable el derecho de negociación colectiva con el derecho de asociación sindical, ya que

su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad.

Igualmente, la decisión judicial diferenció la condición de fuente de la convención colectiva de trabajo, al considerarla como fuente formal de derecho, pero negándole su condición de verdadera ley, debido a que materialmente es considerada por sus efectos un acto regla, que crea derechos subjetivos, (como lo admite la doctrina) de manera que “no puede considerarse como producto de la función legislativa del Estado, desde los puntos de vista orgánico, funcional y formal, en que constitucionalmente aparecen estructurados y se manifiestan las funciones estatales.”

El ejercicio del derecho a la negociación colectiva está garantizado por el artículo 39 de la Carta, como instrumento para regular las relaciones entre patronos y trabajadores. La Corte consideró que existe un efecto útil que debe producir la norma del artículo 53 superior, sumado a la conciliación entre los derechos adquiridos por los trabajadores y el derecho de negociación colectiva, lo que permite deducir que en una convención colectiva puedan modificarse, sustituirse, e inclusive eliminarse algunos derechos que reconocía la anterior convención colectiva.

En ese mismo sentido, las relaciones que nacen de la convención colectiva también pueden cambiar por imprevisibles y graves alteraciones de la realidad económica del país o de la región, para lo cual se acude a la teoría civil de la imprevisión, que se fundamenta en el principio *rebus sic stantibus*,⁷ lo que permite una relectura y modificación de una convención colectiva, para concertarla con la nueva realidad social, económica y jurídica que acaezca.

El fallo C-063 de 2008 sostuvo que el alcance del derecho de negociación colectiva se inspira en el artículo 2º del Convenio 154 de la OIT, en el cual se hace referencia a la negociación como un concepto genérico referido a las negociaciones que tengan lugar entre un empleador, grupo de empleadores u organización de empleadores, con una o varias organizaciones de trabajadores, con el propósito de fijar las condiciones laborales que habrán de regir. Incluye la

7 Traducido como “estando así las cosas” o de acuerdo con el marco circunstancial de una negociación o contrato.

sentencia todas las formas de negociación que se presenten entre trabajadores y empleadores y que tengan como fin regular las condiciones del trabajo mediante la concertación voluntaria, para lograr la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto laboral, garantizar que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos, y lograr la justicia social en las relaciones laborales. Añade el alto tribunal que: “la negociación colectiva es el género y la convención colectiva y el pliego de peticiones son la especie y como especie, pueden ser objeto de algunas restricciones”.

En la sentencia SU-342 de 1995 se planteó como tema jurídico que los pactos colectivos de trabajo no pueden contener condiciones de trabajo diferentes a las reguladas en las convenciones colectivas. El fallo suscitó un intenso salvamento de voto que terminaría atacando el espíritu de la acción de tutela, como se mencionará posteriormente.

De acuerdo con Vargas (2010), este carácter misional de los sindicatos tiene dos aspectos: negociar con la empresa y con el gobierno las principales reformas de carácter social en cuanto al mercado de trabajo, sistemas de bienestar, pactos de rentas destinados a garantizar la estabilidad de salarios y precios que favorezcan al trabajador.

La jurisprudencia constitucional también ha revaluado normas básicas de la legislación laboral en materia colectiva, como ocurrió en la sentencia C-567 de 2000 que declaró inexecutable el artículo 26 del Decreto 2351 de 1965, el cual

prohibía la coexistencia de dos o más sindicatos de base en una misma empresa al manifestar: “En el presente caso, la prohibición a que se refiere el artículo 26 del Decreto 2351 de 1965, como se observa pugna, de manera abierta, con las normas constitucionales ya mencionadas, por lo que la Corte habrá de declarar su inexecutable”.

De esta manera el máximo tribunal constitucional hizo eco de los convenios suscritos por Colombia y recalcó la amplitud en el ejercicio de asociación sindical.

En cuanto al derecho internacional del trabajo, el Convenio C154 de la OIT, sobre el fomento a la negociación colectiva, dispuso que esta se extienda a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores; que se realice sobre todas las materias a que se refiere dicho convenio; que se fomente el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las partes y que se impida su obstaculización por la inexistencia de reglas que gobiernen su desarrollo.

Cabe agregar que la Corte Constitucional no ha confirmado que el Convenio 154 haga parte integrante del bloque de constitucionalidad, ni en sentido estricto ni en sentido lato, pero se integra a la legislación interna, según el artículo 53 constitucional, por haber sido aprobado por medio de la Ley 524 de 1999.

En cuanto al alcance del fuero sindical, la misma sentencia ya citada, C-567 de 2000, determinó como su finalidad que los representantes sindicales “puedan cumplir cabalmente con sus

gestiones y consiste en la garantía de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo”.

En caso de despido injustificado del aforado, que atente contra el derecho de asociación, se cuenta con la acción de reintegro a través de la cual:

pueden acudir ante el juez del trabajo para que éste se pronuncie sobre la legalidad del despido y, en caso que se demuestre que éste fue realizado sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, ordenará el reintegro del trabajador, así como el pago de los salarios dejados de percibir durante ese lapso, esto último a título de indemnización (CConst., C-201/2002).

Así, el juez de tutela cuenta con unos criterios de protección para hacer efectiva la justicia material en cuanto a la persecución de este tipo de protegidos.⁸

4. Como protección del derecho a la huelga

El derecho a la huelga lo define la Corte Constitucional como: “la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, para lograr que se resuelva de manera favorable a sus intereses el conflicto colectivo del trabajo” (sentencia C-201 de 2002).

⁸ Existen varios fallos que protegen la acción de reintegro, entre otros: T-729/98, T-001/99, SU-879/00, T-029/04, T-077/03 y T-360/07.

En forma anterior, con la sentencia C-432 de 1996 (reiterada en las sentencias C-691 de 2008, C-466 de 2008 y C-349 de 2009) la Corte sintetizó los criterios jurisprudenciales sobre este tema declarando que el derecho a la huelga: (i) no es un derecho fundamental, puesto que para su ejercicio requiere de reglamentación legal; (ii) solo puede ejercerse cuando se respeta la ley; (iii) puede ser objeto de tutela cuando se encuentra en conexión íntima con los derechos al trabajo y a la libre asociación sindical, los cuales sí ostentan el carácter de fundamentales; (iv) solamente puede excluirse en el caso de los servicios públicos esenciales; (v) puede ser restringido por el legislador para proteger el interés general; y (vi) puede ser restringido por el legislador cuando de su ejercicio se deriva la alteración del orden público.

En otro pronunciamiento más reciente (sentencia C-122 de 2012), concluyó que el derecho a la huelga está dotado de una doble protección constitucional, pues: a) está consagrado en el artículo 56 de la Carta y b) tiene una relación estrecha con la libertad sindical, como derecho desarrollado por el Convenio número 87 de la OIT, el cual hace parte del bloque de constitucionalidad. Su desarrollo jurisprudencial se encuentra inserto en varias sentencias como la C-201 de 2002, reiterada en las sentencias C-691 de 2008, C-466 de 2008 y C-349 de 2009, entre otras.

B. En sentencias de tutela

En este aparte se relacionan tres aspectos: la titularidad de la acción, la condición de inferio-

ridad que tienen los trabajadores frente al empleador y el debido proceso administrativo.

1. En la titularidad para presentar acción de tutela

En el fallo SU-342 de 1995 (invocado recientemente en la T-619 de 2013), una conclusión es que el representante del sindicato tiene titularidad para interponer la acción de tutela, según el artículo 372 del CST, ya que su legitimación:

no solo proviene de su propia naturaleza que lo erige personero de dichos intereses, sino de las normas de los artículos 86 de la Constitución y 10 del Decreto 2591 de 1991, según los cuales la tutela puede ser instaurada por el afectado o por quien actúe en su nombre o lo represente.

La decisión distinguió la competencia del juez laboral y del juez de tutela, ya que el primero dilucida controversias originadas directa o indirectamente del contrato de trabajo, en cuanto a la violación de derechos de rango legal. Cuando el conflicto se refiere a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental, su solución corresponde al juez de tutela. También se amplió el espectro de defensa que tiene un sindicato al encontrar vulnerados sus derechos, de forma que pueda acudir a la acción de amparo.

La Corte también determinó su *ratio decidendi* en cuanto al criterio de razonabilidad y proporcionalidad de medidas desiguales en caso de que se presente una afectación al derecho a la igualdad:

cuando el pacto colectivo contiene cláusulas que crean condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados, diferentes a las previstas para los trabajadores sindicalizados, y las circunstancias fácticas no justifican desde el punto de vista de su diferencia, racionalidad, razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto.

La disposición mayoritaria de la Sala Plena originó un extenso salvamento de voto por parte del magistrado Jorge Arango Mejía, para quien, en la práctica, se derogó parcialmente el artículo 481 del CST por la Corte Constitucional, la cual no tiene entre sus funciones la de abolir la ley, como tampoco la de legislar. Criticó el disidente la forma abusiva de ejercer la tutela, lo cual tiene como efecto hacer a un lado todos los demás procesos y afectar la seguridad jurídica, dando paso a la plena vigencia del “derecho nuevo” o constitucional.

2. Como protección ante la subordinación de los sindicatos a los empleadores

La sentencia SU-342 de 1995 ya mencionada, tuvo como tema que los pactos colectivos de trabajo no pueden contener condiciones de trabajo diferentes a las reguladas en las convenciones colectivas.

En esta decisión, citada nuevamente por su importancia, se fijaron algunas subreglas de procedencia de la acción de tutela en aquellos casos en los que dentro de una relación de trabajo se afecta un derecho fundamental, en cuanto al desarrollo o ejecución de un contrato laboral, o en materia de derecho colectivo, para lo cual la tutela es aplicable cuando: (i) hay limitación al

ejercicio de la libertad de asociación sindical; (II) se presenta desconocimiento del derecho de los trabajadores para constituir, afiliarse o promover la afiliación a los sindicatos; (iii) se exteriorice entorpecimiento a las gestiones propias de los representantes sindicales; (iv) se denuncia la existencia de medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o los que desean afiliarse; (v) hay obstaculización o desconocimiento del ejercicio del derecho de huelga; (vi) se verifica que el empleador incurre en alguna de las actuaciones señaladas en el inciso 2º, numeral 2º del artículo 354 del CST, modificado por el artículo 39 de la Ley 5ª de 1990; (vii) se obstaculiza el ejercicio del derecho de negociación colectiva y (viii) se impide la organización y funcionamiento de los tribunales de arbitramento.

La Corte Constitucional ha reconocido en varios fallos⁹ que los sindicatos se encuentran en estado de subordinación y por ello es procedente la acción de tutela en las condiciones descritas en la sentencia SU-342 de 1995.

En otra problemática analizada en el fallo T-330 de 1997, se pusieron de presente las prácticas empresariales que tuvieron como fin la deserción de los miembros afiliados a la organización sindical “Sintraicollantas”. Las conductas discriminaban a los trabajadores sindicalizados al implementarse un *Plan de beneficios* con varios meses de anticipación a la suscripción de una nueva convención colectiva, lo que arrojó una diferencia salarial y prestacional injustificada. La

Corte Constitucional avaló el derecho sindical y criticó las gestiones que afectaban su ejercicio.

Como corolario de lo anterior se pueden invocar como precedentes varios fallos de tutela cuando se reclama la protección del derecho fundamental a la libertad de asociación sindical, bajo el presupuesto de una discriminación injustificada a los afiliados a un sindicato.¹⁰

Igualmente, la Corte a través de la sentencia de unificación SU-547 de 1997 hizo referencia a la falta de efectividad de la vía ordinaria “para llevar a cabal cumplimiento la protección del derecho a la igualdad, debido a las limitaciones propias de un juez laboral, que le permitan en determinados casos evitar la vulneración de derechos fundamentales” y arguyó que esta situación de indefensión justifica plenamente el acceso al derecho de amparo.

Por otra parte, si un despido tiene como fundamento la afiliación de una persona a un sindicato, debe considerarse opuesto a la Constitución Política y, por lo tanto, ineficaz. Así se postuló en la sentencia T-842 A de 2013.

El máximo tribunal constitucional se refirió en la sentencia T-434 de 2011 a la posibilidad de informar, difundir ideas y opiniones en el ámbito laboral, las cuales tienen garantía constitucional de libertad de expresión, para los sindicatos que utilicen medios escritos que informen so-

9 Por ejemplo: T-322 de 1998, T-324 de 1998, T-502 de 1998, T-677 de 1998, T-697 de 1998, T-755 A de 2000, T-1658 de 2000, T-367 de 2003 y T-434 de 2011.

10 Fallos como: T-364 de 1994, T-143 de 1995, SU-342 de 1995, SU-511 de 1995, T-597 de 1995, SU-599 de 1995, T-061 de 1997, SU-547 de 1997, T-050 de 1998, SU-069 de 1999, T-047 de 2002, T-103 de 2002, T-105 de 2002, T-097 de 2006, T-545 A de 2007 y T-833 de 2012.

bre la marcha de sus procesos de diálogo con el empleador.

Concluyó la Sala Plena que la existencia de normas del reglamento interno de trabajo referentes a la prohibición de distribuir panfletos, volantes y material publicitario dentro de la empresa, lesiona el derecho de libertad de expresión sindical.

3. Como garantía al debido proceso administrativo

El máximo tribunal constitucional garantizó el debido proceso administrativo cuando el empleador pretenda realizar despidos colectivos, ya que este tiene la obligación de solicitar al Ministerio de Trabajo autorización previa para efectuarlos, para terminar labores o suspender actividades y, por su parte, los representantes sindicales deben ser notificados previamente de la solicitud de cierre de la empresa con el fin de participar activamente en las diligencias, según se suscribió en la sentencia T-706 de 2012.

En la parte motiva de esta sentencia se indicó que la jurisprudencia constitucional

ha trazado dos subreglas excepcionales en las cuales el carácter subsidiario de la acción de tutela no impide su utilización a pesar de existir mecanismos alternos de defensa judicial al alcance del interesado. Esas subreglas se sintetizan en que procede excepcionalmente la tutela contra actos administrativos (i) cuando el accionante la ejerce como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, el cual debe cumplir con los requisitos de ser inminente, de requerir medidas urgentes, de ser grave y de ser impostergable.

En cuanto al ejercicio del debido proceso administrativo, no solo aplicable a los trabajadores sindicalizados, la información a las partes debe respetarse plenamente. Por ello se plasmó en la sentencia T-800A de 2011 que la protección de los administrados se concreta en dos garantías mínimas:

- (i) en la obligación de las autoridades de informar al interesado acerca de cualquier audiencia, diligencia o medida que lo pueda afectar; y (ii) en que la adopción de dichas decisiones, en todo caso, se sometan por lo menos a un proceso sumario que asegure la vigencia de los derechos constitucionales de defensa, contradicción e impugnación.

IV. CONCLUSIONES

En nuestro país la legislación que protege el derecho de asociación sindical data desde antes del primer cuarto del siglo XX. Esa tendencia proteccionista fue fortalecida con la naciente ONU, la cual creó la Organización Internacional del Trabajo. Los convenios que esta entidad internacional expidió han sido suscritos por Colombia, hasta el punto que en comparación con otros países latinoamericanos es el que más acuerdos ha firmado con la OIT: 61 en total.

En nuestra historia reciente, el nacimiento de la Constitución de 1991 le otorgó al sindicalismo un carácter constitucional que se ha desarrollado a través de su jurisprudencia, además de haber incorporado a la protección de los derechos fundamentales la acción pública de inconstitucionalidad, herramientas que han

servido para reivindicar el derecho de asociación sindical.

Existen varias problemáticas que afectan este tipo de derecho, como la limitación de la huelga para los servidores que laboran en el sector público, reformas laborales con poca o ninguna concertación social, violencia selectiva contra sindicalistas —al relacionarlos con subversivos—, una tasa de impunidad que llega al 95 %, bajo nivel de sindicalización, subcontratación y tercerización.

El diálogo efectivo entre gobierno, empresarios y trabajadores debe enfocarse a lograr una negociación de políticas públicas que mejoren el desarrollo y la inclusión social, lo que requiere una mayor voluntad política y empresarial. En los países en que este mecanismo se ha implementado, los desfases sociales y económicos se han amortiguado sin detrimento de los intereses empresariales.

En cuanto a la protección del derecho de asociación como derecho fundamental, si bien es cierto que no es un derecho absoluto, se ha consolidado una jurisprudencia coherente que reconoce dicho ejercicio como manifestación suprema del Estado social de derecho, y protege las figuras del fuero sindical y el derecho a la huelga, siempre que se respeten las leyes que las regulan.

La acción de tutela ha dejado en claro que es un medio de protección ante la subordinación de los sindicatos a los empleadores. Desde el punto de vista del ejercicio de derechos encontramos dos ámbitos en los que el juez actúa:

como juez de tutela, cuando decide la vulneración de derechos fundamentales tanto individuales como colectivos entorno al derecho de asociación, o como juez de instancia cuando falla sobre la suspensión o cancelación de los sindicatos y la validez de sus acuerdos frente a los empleadores.

Referencias

- Confederación Sindical Internacional. (Septiembre 19 de 2007). *Informe anual de la Confederación Sindical Internacional sobre las violaciones de los derechos sindicales en Colombia*. Obtenido de PROTECTIONLINE: <http://protectionline.org/es/2007/09/19/informe-anual-sobre-las-violaciones-de-los-derechos-sindicales-2007/>
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-441 de 1992 (M. P.: Alejandro Martínez Caballero: julio 3 de 1992). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-009 de 1994 (M. P.: Antonio Barrera Carbonell: enero 20 de 1994). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-272 de 1994 (M. P.: Carlos Gaviria Díaz: junio 9 de 1994). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-342 de 1995 (M. P.: Antonio Barrera Carbonell: agosto 2 de 1995). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-432 de 1996 (M. P.: Carlos Gaviria Díaz: septiembre 12 de 1996). Obtenido de corteconstitucional:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-330 de 1997 (M. P.: José Gregorio Hernández Galindo: julio 17 de 1997). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-547 de 1997 (M. P.: José Gregorio Hernández Galindo: octubre 30 de 1997). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-662 de 1998 (M. P.: Hernando Herrera Vergara: noviembre 12 de 1998). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-339 de 1999. (M.P.: Alfredo Beltrán Sierra: mayo 13 de 1999). Disponible en corte constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-339-99.htm>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-1491 de 2000. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-385 de 2000 (M. P.: Antonio Barrera Carbonell: abril 5 de 2000). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-567 de 2000 (M. P.: Alfredo Beltrán Sierra: mayo 17 de 2000). Obtenido de corteconstitucional:<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-201 de 2002 (M. P.: Jaime Araújo Rentería: marzo 19 de 2002). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-330 de 2005 (M. P.: Humberto Antonio Sierra Porto: abril 4 de 2005). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-330-05.htm>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-1188 de 2005 (M. P.: Alfredo Beltrán Sierra: noviembre 22 de 2005). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-063 de 2008 (M. P.: Clara Inés Vargas Hernández: enero 30 de 2008). Obtenido de cor-

- teconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-695 de 2008 (M. P.: Jaime Araújo Rentería: julio 9 de 2008). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-734 de 2008 (M. P.: Mauricio González Cuervo: julio 23 de 2008). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-434 de 2011 (M. P.: Mauricio González Cuervo: mayo 23 de 2011). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-434-11.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-800A de 2011 (M. P.: Luis Ernesto Vargas Silva: octubre 21 de 2011). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-800-11.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-122 de 2012. (M. P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub: febrero 22 de 2012). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/c-122-12.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-706 de 2012 (M. P.: Luis Ernesto Vargas Silva: septiembre 11 de 2012). Obtenido de corteconstitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-482 A de 2013. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/>.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-619 de 2013. (M. P.: Jorge Iván Palacio Palacio: septiembre 9 de 2013).
- Fraile, L. (s.f.). *Bluntingneoliberalism: Tripartism and economic reforms in the developing world [Un neoliberalismo amortiguado: Tripartismo y reformas económicas en el mundo en desarrollo]*. Obtenido de ilo.org: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/genericdocument/wcms_173379.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87)*. Obtenido de OIT: http://dedewww.ilo.org/dedyndenormlexdeesdef?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98)*. Obtenido de OIT: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (1978). *Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (núm. 151)*. Obtenido de OIT: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

de [OIT:WWW.ILO.ORG/DYN/NORMLEX/ES/F?P=NORMLEXPUB:12100:0::NO..151](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO..151).

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre la negociación colectiva (núm. 154)*. Obtenido de [oit: www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C154](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C154)

Unión General de Trabajadores, Central Unitaria de Trabajadores, Federación Colombiana de Educadores. (2007). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Bogotá: Autores.

Vargas, R. (2010). El sindicato y sus retos ante las transformaciones económicas y sociales. *Prolegómenos, derechos y valores*, XII(26).

Vásquez, H. (2013). La negociación colectiva en Colombia. En *Estrategias sindicales para una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y Caribe. Campaña libertad sindical, negociación colectiva y autorreforma sindical*. Sao Paulo: CSA-CSI. Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas.