

**EVOLUCIÓN DE LOS FENÓMENOS DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN
COLECTIVA: PARALELISMO SINDICAL, MULTIAFILIACIÓN Y
MULTICONVENCIONALIDAD**

Presentado por:

María Antonia Del Valle Sánchez

Trabajo de monografía para optar por el título de abogada

Asesor:

Camilo Piedrahita Vargas

**UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE DERECHO
DERECHO
MEDELLÍN**

2022

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. PRIMERA SECCIÓN:	9
2.1 SINDICATOS. HISTORIA	9
2.1.1 Colombia.....	13
2.2 ANTECEDENTES NORMATIVOS AL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO REFERENTES AL SINDICALISMO Y DERECHO DE ASOCIACIÓN	15
2.2.1 Ley 78 de 1919	15
2.2.2 Ley 21 de 1920	15
2.2.3 Ley 83 de 1931.....	16
2.2.4 Ley 6 de 1945.....	17
2.3 CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA DE LOS SINDICATOS	19
2.3.1 Definiciones doctrinarias.....	19
2.3.2 Los Convenios 87 de 1948 y 98 de 1949 de la OIT.....	20
2.3.3 Los Convenios 151 de 1978 y 154 de 1981 de la OIT.....	20
2.3.4 Definición y regulación actual.....	21
2.3.5 Esencia y naturaleza de los sindicatos	22
2.3.6 Tipos de sindicatos e implicaciones del derecho de asociación.....	23
2.3.7 Negociación Colectiva.....	24
2.3.8 Federaciones y Confederaciones.....	26
3. SEGUNDA SECCIÓN:	29
3.1 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	29
3.2 . TRANSFORMACIÓN DE LOS CONCEPTOS DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	29
3.2.1 Paralelismo Sindical (Sentencia C-567 de 2000).....	30
3.2.2 Multiafiliación (Sentencia C-797 de 2000.....	33

3.2.3	Convenciones Múltiples (Sentencia C-063 de 2008).....	34
3.3	CARRUSEL SINDICAL.....	36
3.4	VACÍO LEGAL. SOLUCIONES JURISPRUDENCIALES.....	39
3.4.1	Sentencia C-495 del 2015.....	39
3.4.2	Sentencia SL4865-2017.....	41
3.5	AFILIACIÓN SINDICAL EN COLOMBIA.....	43
4.	CONCLUSIONES.....	45
5.	REFERENCIAS.....	46

1. INTRODUCCIÓN

La asociación, a lo largo de la historia, ha sido la necesidad o estrategia más usada por la especie humana –y demás especies animales- para lograr toda clase de objetivos propuestos, y aún más importante, ha sido la estrategia para sobrevivir a toda clase de guerras, contingencias y situaciones de riesgo que pongan en peligro la vida humana.

Dichas situaciones de peligro, en la generalidad de las veces son provocadas por el mismo ser humano, quién es egoísta por naturaleza, y en la medida de su crecimiento y desarrollo social, con tal de cumplir sus propósitos hará lo imposible por lograrlo sin importar lo que ello implique, de ahí la expresión de Thomas Hobbes (1651, citado por Zeledón, 2005, p.121) “el hombre es un lobo para el hombre”. Sin embargo, su sobrevivencia de una u otra forma está ligada y depende en diferentes formas de los otros seres y de su entorno; de ahí que conforme a lo insinuado por Hobbes (1651), el individuo tenga que ceder sus intereses ante el colectivo, identificando y priorizando lo común, lo colectivo.

Dicho de otra manera, conforme a lo expuesto por Rousseau en el contrato social (1762/1999), los individuos ceden sus intereses particulares ante el colectivo, identificando y priorizando lo común, se asocian o mancomunan dando su poder individual a un soberano para que este fije unos límites -leyes y normas morales- a las que se deben someter todos, identificando sus derechos, y uniéndose mediante acuerdos de convivencia, en virtud de reglas y regulaciones.

En este sentido, la historia ha demostrado que es más efectivo llevar a cabo un objetivo o meta de manera colectiva, que individualmente. Esto debido a que la convergencia de intereses y fuerzas, aunado a la sumatoria de diversos conocimientos, influencias y características de cada persona, dan lugar a un status de poder, que escasamente podría ostentar una persona actuando de manera individual.

Lo anterior, más que una estrategia es una condición propia del ser humano que se ha desarrollado y transformado en relación con el trabajo, motor del desarrollo y fortalecimiento de la sociedad. Incluso, esta condición dio lugar al nacimiento del Estado –visto como asociación de intereses, creencias e ideologías-.

Ese tipo de sociedad -de Estado-, en la medida en que se desarrolla y crece social y productivamente, acrecienta y agudiza las diferencias grupales o de sectores, los cuales comienzan a sentirse incómodos con las regulaciones y a requerir y exigir otros intereses,

dando origen a nuevas agrupaciones o formas asociativas, en busca de incluir estos intereses en los generales.

Así pues, en el desarrollo y crecimiento histórico de la humanidad, la unidad o asociación de la fuerza individual de trabajo –hombre- ha tenido diferentes manifestaciones o formas, según el estadio social en que se dan y las concepciones ideológicas, políticas y sociales de cada época.

De modo que, aparece como primera manifestación de la sociedad las comunidades primitivas –caracterizadas por los principios de solidaridad y unidad-, luego llegan los Colegios Romanos y más adelante las Guildas propias de la sociedad pre capitalista, y previos a los sindicatos o asociaciones obreras, cuya génesis puede ubicarse en el fenómeno demo liberal. Posteriormente, ya en la época liberal se presentan los primeros movimientos obreros del siglo XIX, los que en sus exigencias y luchas evolucionaron las uniones o asociaciones, teniendo como fines e intereses la consecución de mejores condiciones de trabajo y salario, dando lugar a los sindicatos como se conocen hoy en día, y esparciéndose por todo el mundo.

Desde luego Colombia no fue ajena a ello, a mediados del siglo XIX comenzaron a aparecer las primeras manifestaciones asociativas y paulatinamente sus consagraciones legales. Así pues, vale la pena señalar como primera manifestación un tanto mediocre o escasa, el artículo 47 de la Constitución Política de Colombia de 1886, el cual permitía la formación de compañías o asociaciones públicas o privadas que no fueran contra la moral y las leyes.

De igual manera, el artículo 12 del Decreto 2663 de 1950 –Código Sustantivo del Trabajo- predica los derechos de asociación y huelga en los términos de la Constitución y las leyes.

En la medida en que Colombia aceleraba su transformación y crecimiento industrial, la mano de obra fue aumentando y con ella la adecuación de la normatividad laboral, ajuste y acomodo del país a las regulaciones y propuestas internacionales sobre la materia, acogiéndose a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), tales como el Convenio número 87 de 1948 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el Convenio número 98 de 1949 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Luego, la Constitución Política de Colombia de 1991 (CP) trae consigo abundantes disposiciones que de una u otra forma regulan el tema, a saber:

El artículo 26 inciso 2 expresa que “(...) Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos (...)”.

El artículo 37 dice que “Toda parte del pueblo puede reunirse y manifestarse pública y pacíficamente. Sólo la ley podrá establecer de manera expresa los casos en los cuales se podrá limitar el ejercicio de este derecho”.

El artículo 38 CP garantiza el derecho de libre asociación para cualquier actividad que se realice en sociedad.

El artículo 39 CP en donde explícitamente se plasma el derecho que tienen tanto trabajadores como empleadores para constituir sindicatos y asociaciones, exceptuando a los miembros de la Fuerza Pública.

El artículo 53 CP que predica unos principios básicos fundamentales que permearán la normatividad laboral –estatuto de trabajo- y que no se pueden transgredir, a la vez que incluye como legislación interna los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados.

Los artículos 55 y 56 CP que consagran los derechos de negociación colectiva y de huelga respectivamente.

El artículo 57 CP expresa que “La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas”.

El artículo 60 CP el cual predica que en aras de promover el acceso a la propiedad, el Estado “(...) tomará las medidas conducentes a democratizar la titularidad de sus acciones, y ofrecerá a sus trabajadores, a las organizaciones solidarias y de trabajadores, condiciones especiales (...)” para acceder a la propiedad accionara que posea en una empresa.

Y por último el artículo 93 CP que ubica en el bloque de constitucionalidad del ordenamiento jurídico colombiano, a todos los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso que traten sobre derechos humanos, y expresa que todos los derechos y deberes consagrados en la Constitución Política colombiana deben interpretarse conforme a dichos tratados.

Igualmente, por la vía jurisprudencial –Sentencias C-567 de 2000, C-797 de 2000 y C-063 de 2008- estas disposiciones constitucionales se fueron ampliando, extendiendo su alcance

y la forma de entender estos derechos, dando lugar a los fenómenos de paralelismo sindical, multifiliación y multiconvencionalidad.

De modo que, la anterior normatividad, evidencia la suficiente regulación que existe al respecto, así como la importancia con la que se plantean estos derechos de asociación sindical y negociación colectiva tanto a nivel nacional como internacional. Y a la par, dicha jurisprudencia implica nuevas concepciones sobre los mismos, ampliando su alcance en el país, dando lugar a entender que existe un ambiente propicio –legalmente hablando- para ejercer estos derechos.

Sin embargo, el último censo sindical -que con el propósito de que sirviese como herramienta estadística y de planeación- realizó el Ministerio del Trabajo, con la participación de las centrales sindicales: CGT, CUT, CTC, CNT, CSPC Y CTU, en el año 2017, arrojó como resultado una tasa de sindicalización de los empleados colombianos del 4.6%, siendo una de las más bajas de América (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2018).

Asimismo de acuerdo con la OCDE – organización a la que pertenece Colombia- , para el año 2016 Colombia era uno de los países miembros con menor sindicalización, incluso por debajo de Chile y México (como lo citó Fedesarrollo,2017,p.5)

En razón de lo anteriormente expuesto, este trabajo busca dar respuesta al siguiente interrogante:

¿Cuál ha sido la evolución que han tenido los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en Colombia, desde la perspectiva del paralelismo sindical, la multifiliación y la multiconvencionalidad y por lo tanto, qué efectos prácticos ha traído?

Para ello, el trabajo se dividirá en dos secciones. En la primera de ellas, siendo más general, se realizará un sucinto recuento histórico del origen y desarrollo del sindicalismo en Colombia, procurando desentrañar no solo su origen, sino su raíz o fundamento ideológico y político, y los cambios que ha tenido en su rol e intereses. Posteriormente, se enunciarán los primeros referentes normativos relativos al derecho de asociación y sindicalismo en Colombia, para luego dar paso a un apartado sobre las características e importancia de los sindicatos, una breve explicación de la negociación colectiva, terminando con una corta reseña histórica de las federaciones y confederaciones.

En la segunda sección, se abordarán tres grandes cuestiones: la primera de ellas es ¿Cuántos sindicatos puede haber en una misma empresa y en cuántos de estos puede un

trabajador estar? La segunda es ¿Cuál de estos sindicatos tiene el poder y facultad de negociación? y la tercera tiene que ver con ¿Cómo se maneja el problema de la multiconvencionalidad?

Se pretenderá dar respuesta a estas preguntas teniendo en cuenta las transformaciones que jurisprudencial y doctrinariamente han tenido los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva (multiafiliación, paralelismo sindical y convenciones múltiples); al respecto se analizará el impacto que tuvieron las sentencias C-567 de 2000, C-797 de 2000 y C-063 de 2008 en la concepción y funcionamiento de los sindicatos. Igualmente, se analizará la solución que dio la Corte Constitucional frente al vacío legal al respecto, la figura del carrusel sindical y los datos relativos a la sindicalización en Colombia. Es importante dejar claro que en este trabajo no se tratará el tema de la convivencia entre el pacto y la convención colectiva, sino que sólo se limitará a lo antes expuesto.

Finalmente, se expondrán las conclusiones generales que pretenden dar cuenta del impacto que han tenido los conceptos de paralelismo sindical, multiafiliación y multiconvencionalidad en los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en Colombia.

2. PRIMERA SECCIÓN:

2.1 SINDICATOS. HISTORIA

Para comprender la finalidad e importancia de los sindicatos, es necesario conocer los hitos relevantes de su historia y su proceso de formación, de lo contrario, pasaría por desapercibido su alcance.

De ahí que sea necesario remitirse a los inicios de la sociedad –presupuesto indispensable para la existencia de los mismos-. Así pues, resulta pertinente remontarse a la época antigua, donde se dieron las primeras manifestaciones de la sociedad –entendida como organización socio-económica-, que es la comunidad primitiva. Esta comunidad se caracterizaba por ser nómada o semi nómada, tener una cooperación simple entre sus individuos y una división de labores; además todos trabajaban para la subsistencia de la comunidad y todos eran dueños de todo, no existía la propiedad privada.

El crecimiento de la sociedad primitiva generó necesidades entre las que vale destacar la acumulación de víveres, provisiones etc., lo que con el devenir del tiempo y el desarrollo de la producción y sus medios, fue dando origen a la división social y sus consecuentes diferencias. Lo anterior, fue concomitante con la aparición del Estado; caracterizándose éste en su inicio por el sometimiento forzado de unos a otros, es decir, por la esclavización de los más débiles o perdedores de las innumerables disputas que se sucedieron. Vale resaltar que esta época se distinguió porque predominaba la esclavitud como institución jurídica y como forma de producción, pues los esclavos eran la fuerza de trabajo de esa época.

Posteriormente, las fugas y luchas de los esclavos por ser considerados personas y no cosas, fueron haciendo que quienes en otro tiempo eran considerados simplemente medios de producción -maquinas, fuerza de trabajo-, empezasen a tener ciertas consideraciones y hasta derechos. Esto modificó la forma de sociedad y su relacionamiento, pasando del sometimiento absoluto y cruento, al de servidumbre, esto es al feudalismo -propio de la edad media-, el que a grandes rasgos y sin mayor profundidad en su descripción y caracterización, consistió en que los antes esclavos ahora “libres” para subsistir requerían compartir su esfuerzo y trabajo con el dueño de las tierras en que las que los dejaban asentarse y trabajar, y a su vez servían al dueño de éstas.

De manera general un siervo quedaba a disposición y al servicio de un señor feudal, quien era el terrateniente del lugar y administraba las funciones públicas de ese pedazo de territorio; se producía lo necesario por parte de los siervos para el feudo.

La limitada producción y/o abastecimiento del feudo, sumado a las cada vez mayores exigencias y maltratos por parte del señor feudal, la huida –abandono- de muchos de los siervos, generó nuevos asentamientos y modos o medios de subsistir, tales como los talleres de artesanos - dueños de sus propias herramientas de trabajo-, y con ellos sus formas de defensa.

De esta manera, se fue dando el fortalecimiento de la actividad mercantil –comercio-, artífice en el fondo de la acumulación de capital, con lo que se auspició la ampliación de tales talleres y la consiguiente aparición de agrupaciones de profesiones con un espíritu de asociación, como las Guildas o gremios, y con estos, concepciones ideológicas y políticas como las de libertad e igualdad.

Estas últimas agrupaciones se conformaron debido a la necesidad de tener una protección jurídica con la cual no contaban y tenían como finalidades de un lado, proteger su mercado contra los extraños y foráneos y fijar unas normas para la elaboración de los bienes, y de otro lado, “mantener el prestigio de los artesanos y sus producciones” (Serrano,1992,p.47). De ahí que, basadas en las escasas oportunidades para proteger sus intereses, ejercían presión al gobierno para que prohibiese el ejercicio de la artesanía a quien no fuese miembro de éstas. En otras palabras, ellos tenían el monopolio del comercio de la ciudad y el control de la misma. Además que comenzaron a regular ciertas condiciones de trabajo.

También vale rescatar de estas asociaciones o corporaciones que fueron quienes crearon un instrumento jurídico al que hoy en día se conoce como contrato de aprendizaje, mediante este contrato el maestro se obligaba a formar profesionalmente al aprendiz –artesano-.

Luego, se hizo insuficiente la producción de estos gremios de artesanos, y ante las limitaciones comentadas, el crecimiento poblacional y consecuentemente mano de obra, el descubrimiento de nuevas rutas y el avance de las técnicas, entre otros, llegó la época de la edad moderna impregnada por el fenómeno demo liberal y del capitalismo, conceptos tan importantes para la historia y actualidad.

En este periodo histórico primaba la acumulación del capital y la defensa de la propiedad privada y libertad de mercado, por lo que la clase mercantil cada vez iba teniendo más importancia a la par que los señores feudales iban desapareciendo. En ese entonces, se

fueron creando las primeras manufacturas e iban surgiendo los ideales liberales que no eran compatibles con el monopolio del trabajo el cual ostentaban los anteriores artesanos y señores feudales.

De modo que, llegó la famosa Revolución Francesa de 1789 la cual propugnaba por la libertad e igualdad y en esta medida se acrecentó la acumulación de capital, los intercambios mercantiles, los créditos bancarios, y comenzó a generarse una industria con más cuerpo, caracterizada y diferenciada de la artesanía esencialmente, en que la mano de obra era desprovista de la titularidad o dominio de las herramientas y/o máquinas.

Con la acumulación de capital, se impulsó el crecimiento industrial, pasando del taller artesanal, a las máquinas y con ellas a una producción en cadena, y el trabajo, propio de hombres libres, despojados de cualquier medio de producción –herramienta- , pasó a ser una mercancía más. Este nuevo estadio social con el devenir del tiempo evidenció la diferencia y distancia entre la fuerza de trabajo y la propiedad de los medios de producción, generando nuevas formas asociativas, disputas y recomposición del contrato social.

Estas nuevas formas asociativas, se manifestaron en los primeros sindicatos o movimientos obreros del siglo XIX para exigir mejores condiciones de trabajo, esencialmente jornada y salario. Estos movimientos se destacaron por ser en un comienzo más solícitos que exigentes, de ahí que históricamente se le ha conocido como el Cartismo –distinguido porque su conducta estuvo muy limitada a solicitar mediante cartas al parlamento algunos beneficios-. Es decir, tenía una índole esencialmente política.

Ante el poco o nulo resultado de su conducta, estos se tornaron más agresivos y violentos, más radicales y generaron una oposición contra el nuevo modelo de producción y por ende quemaron y destruyeron maquinarias y fábricas de ese entonces, denominados como el Ludismo.

En tanto que el capitalismo se expandía por el mundo, aparejado con él se presentaban las diferencias y conflictos antes aludidos y consecuentemente emergían de conformidad con las peculiaridades de cada país, los sindicatos y movimientos gremiales que procuraban defender los intereses comunes de la fuerza de trabajo; siendo los sindicatos de oficios los primeros en aparecer.

Paralelamente apareció la teoría o concepción ideológico política del socialismo-comunismo -cuyos principales defensores y teóricos fueron Marx y Engels-, propendiendo por el cambio del modo de producción, pregonando la igualdad social, mediante la

distribución equitativa de la riqueza, en virtud de la eliminación de la propiedad privada de los medios de producción, pues consideraban que la gran fuerza del desarrollo y de riqueza era la fuerza de la mano obrera, planteando que la unidad de los obreros debía hacerse para luchar por el control del Estado, por el poder; y no solo por meras reivindicaciones.

No obstante la concepción ideológico política en que se fundó, desarrolló y creció el capitalismo –Democracia, Igualdad y Libertad-, si bien es cierto posibilitaba la discusión y participación en las decisiones del Estado, los empresarios de entonces y los detentadores del poder del Estado, en un principio proscibieron y persiguieron estas organizaciones y manifestaciones obreras, quizás por lo que implicaba dicho discurso ideológico político que empezó a hacer carrera en las emergentes organizaciones obreras, o tal vez por atender la expresión de Sócrates (350 A.C) sobre la democracia que expresa:

Nuestra Democracia se autodestruye porque ha abusado del derecho a la igualdad y del derecho a la libertad, porque ha enseñado al ciudadano a considerar la impertinencia como un derecho, el no respeto de las leyes como libertad, la imprudencia en las palabras como igualdad y la anarquía como felicidad.

Evidencia de lo antes referido es lo acontecido en los Estados Unidos, en donde siguiendo a Fossum (1989), si bien el origen del movimiento obrero se remonta al inicio de la nación misma, siendo los primeros gremios o asociaciones en aparecer los de los carpinteros, zapateros, entre otros, hasta mediados del siglo XIX los sindicatos fueron considerados ilegales tanto por los empleadores como por el estado mismo y por tanto se penalizaba el derecho de asociación y de huelga (p.3 y 24).

Con todo y la proscrición a que para la época fueron sometidos los movimientos sindicales, estos continuaron exigiendo sus reivindicaciones, en especial las atinentes a condiciones de trabajo, siendo un ejemplo la reivindicación de la jornada laboral de ocho horas, abanderada por la NLU (National Labor Union), que con la AFL (American Federation of Labor) en 1886 agrupando sindicatos de ebanistas, maquinistas, gasistas, fontaneros, moldeadores de hierro, ladrilleros y el sindicato obrero central, realizaron la gran huelga del siglo, el 1° de mayo de 1886 en Chicago (O.Boyer & M.Morais, 1976,citado por Archivo de Chile, s.f).

El anterior acontecimiento fue uno de los más trascendentales en la historia del movimiento sindical universal, pues tras las manifestaciones y movilizaciones masivas realizadas en todo el país para conseguir la jornada de ocho horas, se encontraban toda clase de personas e identidades; polacos, rusos, italianos, negros, blancos, católicos, protestantes, judíos, anarquistas, socialistas, etc., mostrando la importancia y fuerza de la unidad, asunto que se refleja en el origen o nacimiento de la celebración del primero de mayo del que bien da cuenta la siguiente cita:

(...) En 1888 la Federación Norteamericana del Trabajo votó la continuación del movimiento por la conquista de la jornada de ocho horas, fijando el 1° de mayo de 1890 como el día para una acción decisiva. Al año siguiente, dirigentes del movimiento obrero organizado de muchos países, se reunieron en París. Después de haber escuchado lo que había sucedido en los Estados Unidos, votaron unánimemente en apoyo de la lucha para la conquista de la jornada de ocho horas, y designaron también el 1° de mayo de 1890 para una acción internacional para lograr aquella conquista y en la fecha fijada los trabajadores de toda Europa demostraron su solidaridad con sus hermanos de los Estados Unidos realizando numerosos desfiles, reuniones y manifestaciones masivas exigiendo en todas partes la reducción de las jornadas de trabajo. (O.Boyer & M.Morais,1976, citado por Archivo de Chile, s.f,p.4)

De modo que, los sindicatos o movimientos gremiales, resultado de un tejido de luchas y movilizaciones sociales, amparadas por el concepto de democracia, basada en los pilares de libertad e igualdad formal ante la ley, fueron afianzándose y formando un espacio en la sociedad productiva, en la medida en que la sociedad demo liberal –capitalista- fue surgiendo y desarrollándose en cada confín del planeta; lo cual se refleja en las diferencias comportacionales e influencias ideológicas de estos.

2.1.1 Colombia

En Colombia, dado que su desarrollo económico y productivo ha tenido peculiaridades que denotan procesos diferentes al de los países industrializados – como en Inglaterra, Francia,

Estados Unidos-, sólo hasta los primeros años del siglo XX su clase obrera y con ella los sindicatos comenzaron a aparecer en plantaciones agrícolas como las bananeras, en los puertos, y en la construcción de infraestructura del país –carreteras y ferrocarriles-. Sin embargo, estos obreros eran temporales toda vez que cuando terminaban las obras, estos volvían al campo.

Las primeras grandes industrias, con capacidad de producción a gran escala, se empiezan a dar hacia finales de la primera década del siglo XX, en Bogotá se radicó la primera planta de cerveza de Bavaria, mientras que en Medellín surgían las primeras industrias tales como Coltejer, Fabricato así como Postobón; pero la identidad de intereses de los trabajadores, o unidad de estos en pro de su defensa tiene lugar más tarde.

A medida que dichas industrias se afianzaban, y el país procuraba una mayor conexión e integración, la fuerza laboral también, propiciando la ruptura del régimen hacendista –feudal-, pues las personas que vivían en las zonas rurales se iban desplazando hacia la ciudad, y los intereses de estos, motivaron diversos conflictos, los que hicieron que “en 1909, el gobierno reconociera el primer sindicato de Colombia: la Sociedad de Artesanos de Sonsón” (León, 2009, p.27), asimismo se prescribieron diversas regulaciones sobre estos y sus propósitos, surgiendo regulaciones, leyes sobre las instituciones colectivas del trabajo, hasta la fecha regidas por las normas civiles.

2.2 ANTECEDENTES NORMATIVOS AL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO REFERENTES AL SINDICALISMO Y DERECHO DE ASOCIACIÓN

2.2.1 Ley 78 de 1919.

Como bien se desprende de la historia, para 1919 en el país ya comenzaba el crecimiento de la producción industrial y los trabajadores ya se unían para exigir mejores condiciones laborales por medio de huelgas. Así pues, surge la Ley 78 de 1919 –titulada Sobre Huelgas- la cual, valga la pena aclarar, regulaba todo lo atinente a las huelgas.

Esta ley dispuso en su artículo 1° que la huelga se entendía como “(...) el abandono del trabajo en una o varias fábricas o empresas industriales o agrícolas, abandono convenido o aceptado voluntariamente por un número tal de empleados, obreros o trabajadores, que produzcan la suspensión del funcionamiento de las fábricas o empresas (...)”.

Además, establecía que se debían cumplir dos condiciones, la primera referente a su objeto y la segunda referente a su forma, a saber: i) que el objeto de la huelga fuera mejorar las condiciones laborales como el salario o jornada, o en su defecto impedir que se desmejoraran dichas condiciones, ii) y que este abandono se realizara de forma pacífica.

Por otro lado, si bien todos los trabajadores tenían el derecho a la huelga, paralelamente el artículo 4° brindaba protección a los trabajadores que quisieran continuar laborando o a quienes reemplazaran a los trabajadores que se encontraban en huelga.

En este sentido, como era permitido que hubiesen tanto trabajadores que estuvieran en huelga, como trabajadores que quisieran trabajar, el artículo 5° de la mencionada ley expresaba que irían a la cárcel aquellos quienes impidieran el funcionamiento regular de las fábricas, y sólo serían excarcelados una vez hubiera terminado la huelga.

De modo que, si bien ya se encontraba regulada la huelga, aún era muy limitado su ejercicio. Por último, vale resaltar que en su último artículo esta ley disponía que las dudas que surgieran en la aplicación de la misma, serían resueltas de acuerdo al Código Civil lo que evidenciaba la nula o precaria regulación laboral.

2.2.2 Ley 21 de 1920

Posteriormente como adición y complemento de la Ley 78 de 1919, nace la Ley 21 de 1920 ya un poco más desarrollada que la anterior. Esta ley establecía un procedimiento a seguir

para poder salir a huelga, la cual predicaba que, se debía realizar una conciliación previa a la huelga. Así lo consagraba su artículo 1° en las siguientes palabras:

En ningún establecimiento o empresa comercial, industrial o agrícola podrá efectuarse una suspensión colectiva del trabajo que tenga por causa diferencias entre patrones y empleados, cualquiera que sea su origen, sin que antes se hayan cumplido los procedimientos de conciliación de que se trata en seguida.

De modo que, en los casos en que se presentara un conflicto que diera lugar a la suspensión del trabajo, primero los trabajadores debían intentar un arreglo directo por medio de la designación de un comité de tres personas para que presentaran las peticiones al empleador.

Si se llegaba a un acuerdo entre ellos, se haría un acta con todo lo acordado y sería de obligatorio cumplimiento; en caso contrario, las diferencias serían sometidas al procedimiento de conciliación donde cada parte estaría representada por tres delegados. En este último evento, si no se llegare a un acuerdo, entonces las diferencias podrían ser sometidas a arbitramento lo cual sería totalmente potestativo.

Si bien esta ley amplió la regulación de la huelga, aún la normatividad era muy precaria y se limitaba al derecho de huelga.

2.2.3 Ley 83 de 1931

Años después se promulga la Ley 83 de 1931, de gran relevancia, pues sirvió de base al Código Sustantivo del Trabajo que más adelante se expediría en el país. Esta ley fue la que introdujo el concepto y la regulación sobre los sindicatos. En este texto legislativo, a diferencia de los dos anteriores, se permitió la huelga y asociación sin tantas limitaciones e impedimentos.

Es decir, por primera vez se definió el concepto de sindicato en el inciso segundo del artículo 1°, así:

Se llama sindicato la asociación de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades, similares o conexos,

constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión, sin repartición de beneficios.

Igualmente, se establecieron los tipos de sindicatos –para ese entonces eran gremiales, industriales y lo que actualmente conocemos como de oficios varios-, se reguló su constitución, el contenido de sus estatutos, se definieron las facultades de los sindicatos y demás características.

Vale la pena resaltar que esta ley tuvo un trasfondo importante el cual fue la masacre de las bananeras de 1928 –evento de resonancia nacional e internacional-, con la que se puso fin a una prolongada huelga de trabajadores que exigían mejores condiciones de trabajo.

2.2.4 Ley 6 de 1945

Un último referente normativo previo a la expedición del Código Sustantivo del Trabajo - Decreto 2663 de 1950- fue la Ley 6 de 1945. Dicha ley ya más extensa que las anteriores, dictó disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. Acá ya se regulaban más materias diferentes a la huelga y sindicatos.

Así que, a partir de la Sección IV se amplió la reglamentación sobre los sindicatos, donde por ejemplo en el artículo 38 se extendió la clasificación de los mismos a cómo se conocen hoy en día.

En las Secciones V y VI se definió lo relativo a la contratación colectiva, estableciendo en el artículo 43 lo referente al contrato sindical como:

(...) El que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical deberá depositarse, en todo caso, en el Ministerio del ramo.

De igual forma, a partir del artículo 46 al 49 del mencionado texto legislativo, se alude a las convenciones colectivas de trabajo.

Por último, se estableció en la Sección relativa a los conflictos de trabajo que las huelgas en las empresas de servicios públicos debían contar con un permiso previo del Gobierno

para poder llevarse a cabo, es decir, se estableció un límite en relación con el derecho de huelga y los servicios públicos –esenciales para la población-.

Más adelante, serían estas disposiciones normativas las que se recopilarían y darían paso al Decreto 2663 de 1950 –Código Sustantivo del Trabajo-, hoy en día vigente.

2.3 CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA DE LOS SINDICATOS

Una vez se tiene presente la historia y los hechos relevantes de cada etapa del surgimiento de los sindicatos y evolución de los mismos, se hace necesario adentrarse en el propio concepto y profundizar al respecto para entender la manera en que se conciben en la actualidad. De manera que, en esta parte del trabajo se expondrán las diversas concepciones que tienen diferentes autores sobre los sindicatos y el derecho de asociación, su actual definición legal en nuestro ordenamiento jurídico, sus características y demás elementos relevantes. Igualmente se tratarán los convenios internacionales más relevantes en esta materia, se expondrá sucintamente en qué consiste la negociación colectiva y una breve historia de las federaciones y confederaciones en Colombia.

2.3.1 Definiciones doctrinarias

Para el autor Guillermo Cabanellas (1993) los sindicatos son “toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes”.

Arthur Bottomley (1963, como se citó en Campos 1985, p. 313). los define como “*una asociación de trabajadores para proteger sus intereses*”.

Mario de la Cueva (1979, citado por Arámbula 2003, p.2) define el Derecho Sindical como "la norma que reglamenta la formación y función de las Asociaciones Profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones en posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo".

Para el Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (2012) “El sindicato es la organización que crean los trabajadores y trabajadoras para la defensa y promoción de sus derechos e intereses legítimos” (p.1).

A partir de las anteriores definiciones se encuentra que existen dos acepciones diferentes frente a estas organizaciones, pues de un lado, se encuentra una postura si se quiere mayoritaria en donde se entiende que tanto empleadores como trabajadores pueden conformar un sindicato; y del otro lado, la posición “clasista” siguiendo a Campos (1985), en donde se concibe que únicamente los trabajadores son quienes conforman estas asociaciones (p.313).

A su vez, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirma que “la libertad sindical es un derecho humano que forma parte de los valores centrales de la OIT”.

2.3.2 Los Convenios 87 de 1948 y 98 de 1949 de la OIT

Ahora bien, la OIT, en su Convenio 87 de 1948 sobre libertad sindical y la protección al derecho de sindicación establece en su artículo segundo que:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Con el fin de acoplarse a los estándares internacionales sobre la materia, dicho convenio fue ratificado por Colombia mediante la Ley 26 de 1976.

De lo anterior, se desprende que para la OIT la asociación sindical es un derecho tanto para trabajadores como para empleadores que persiguen la defensa de sus intereses.

De igual modo, otro convenio muy relevante para la materia en cuestión es el Convenio 98 de 1949 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, el cual fue ratificado por Colombia por medio de la Ley 27 de 1976.

2.3.3 Los Convenios 151 de 1978 y 154 de 1981 de la OIT

Si bien los Convenios 87 y 98 constituyen una importante fuente normativa de carácter internacional, y fueron de los primeros en materia de sindicatos y asociación colectiva, también resultan de gran relevancia los convenios que posteriormente la OIT adoptó.

Es así como en 1978 se adopta el Convenio 151 referente a las relaciones de trabajo en la administración pública, ratificado por Colombia mediante Ley 411 de 1997, en donde en sus artículos 4 y 5 establece la protección del derecho de sindicación para este tipo de empleados. Asimismo el Convenio 154 de 1981 –ratificado mediante Ley 524 de 1999– versa sobre el fomento de la negociación colectiva y su regulación, profundizando más que el Convenio 98, al dar una definición en su artículo 2° sobre negociación colectiva y establecer que:

(...) 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, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

2.3.4 Definición y regulación actual

Por otro lado, como ya se había expuesto, en la legislación actual colombiana se encuentran diversas disposiciones normativas –tanto constitucionales como legales- que regulan y protegen a los sindicatos y el derecho de asociación entre las cuales se destaca el artículo 39 de la Constitución Política de 1991 el cual establece que “los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución (...)”.

El Código Sustantivo del trabajo - Decreto 2663 de 1950 -por su parte se encarga de reglamentar, proteger y definir dicho derecho, y establece en su artículo 12 el derecho de asociación y de huelga, sin embargo la regulación propia de los sindicatos se encuentra en el Título I Capítulo I a partir del artículo 353 en adelante.

Allí se establece el derecho tanto de empleadores como de trabajadores a asociarse libremente, sujetándose a las normas establecidas en dicho título y respetando los derechos de los demás. Se protege el derecho de asociación tipificando unas conductas penales que atenten contra el derecho de asociarse. A su vez se indica el carácter no lucrativo de los sindicatos, las clases de sindicatos, y todo lo referente a su organización, personería jurídica, facultades y funciones sindicales, prohibiciones y sanciones, su régimen interno, disolución y liquidación, y lo atinente al fuero sindical.

Además se regula el derecho de asociación de los trabajadores oficiales –haciendo hincapié en la prohibición de formar sindicatos a los miembros de la fuerza pública-, y por último se brindan unas disposiciones acerca de las federaciones y confederaciones y se dictan unas disposiciones finales y todo lo referente a la negociación y contratación colectiva.

2.3.5 Esencia y naturaleza de los sindicatos

Ahora bien, conforme a lo precedentemente expuesto, la génesis del sindicalismo en la sociedad demo liberal, ha tenido como esencia y fin primordial una mayor participación de los trabajadores en el quehacer del desarrollo económico social, reivindicando unos intereses, que a la final se tradujeron en derechos tales como la misma asociación sindical, jornadas laborales, salarios, etc.

Corroborar lo antes dicho la coincidencia en el número de definiciones doctrinarias y legales respecto al derecho de sindicación, las que terminan admitiendo que este es la expresión del aglutinamiento de las voluntades de quienes en el ámbito de la formación social lo constituyen, para obtener unos intereses y fines comunes; de ahí que como condición sine qua non de su creación y existencia se tengan los siguientes ítems: (i) la existencia de un conglomerado de personas –trabajadores o empleadores-, (ii) la entrega de sus voluntades al todo –constituyendo estatutos, órganos de poder y demás regulaciones propias-, (iii) identidad de intereses comunes.

Desde otra perspectiva, la condición y naturaleza del sindicalismo en Colombia ha sido particular, puesto que los sindicatos emergieron en circunstancias de desarrollo socioeconómicas y políticas diferentes a aquellas en que estas organizaciones surgieron en el resto del mundo, por ende su desarrollo y crecimiento no ha tenido la tolerancia que en otras latitudes estas organizaciones gozan o han obtenido; tampoco estas quizá por la permeación e influencia del concepto jurídico político del socialismo más que del demo liberal han obtenido el posicionamiento y participación social que aquellas han tenido en el resto de la sociedad, tal cual se describe en el siguiente aparte:

En Colombia no hay exclusión social propiamente dicha debido a que nunca hubo una maduración propiamente del proyecto de sociedad industrial. La estructura social colombiana se entiende mejor como una formación dicotómica, en la cual sobresalen con una marcada diferenciación un sector hegemónico, heterogéneo, compuesto por la élite terrateniente, empresarial, financiera, las fuerzas armadas, la

burocracia estatal y privada y los trabajadores organizados. Este sector hegemónico concentra los privilegios de consumo, educación, estabilidad ocupacional con vinculación a los regímenes fiscales, parafiscales y seguridad social.”(Moreno & Ramírez, 2003, como se citó en Ostau, 2011, p.33)

Por otro lado, tal cual lo refieren las definiciones sobre el derecho de asociación, lo conciben y permiten los convenios internacionales –OIT-, el derecho de asociación es un derecho universal, pertenece tanto a trabajadores como a empleadores. Sin embargo, el pensamiento colectivo popular lo hace exclusivo de los trabajadores, tal vez por las concepciones ideológico-políticas que conciben estos como elementos de lucha por el poder, conduciendo a que el ideario colectivo ignore que siendo estas la aglutinación de voluntades en torno a la identidad de intereses comunes, también los empleadores puedan tenerlos.

2.3.6 Tipos de sindicatos e implicaciones del derecho de asociación

La clase o tipo de sindicatos que en principio surgieron o se crearon se dio en atención al desarrollo económico y social en que ocurrió, por ello los primeros sindicatos fueron los de oficios/gremios, posteriormente con el avance económico e industrial las legislaciones han establecido nuevos tipos o clases de sindicatos.

De modo que hoy se encuentran sindicatos de **gremio**, si los trabajadores desarrollan una misma profesión; de **industria**, si están conformados por trabajadores que prestan sus servicios en varias empresas de la misma rama de producción; de **empresa**, cuando si bien los trabajadores no tienen la misma profesión, trabajan para la misma empresa, también conocidos como sindicatos de base; y por último se encuentran los sindicatos de **oficios varios**, cuando están conformados por individuos de diferentes profesiones u oficios los cuales son disimiles entre sí. Dicha clasificación se encuentra plasmada en nuestro ordenamiento jurídico colombiano en el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora bien, el ejercicio del derecho de asociación sindical, de acuerdo con nuestros preceptos constitucionales y legales, implica lo siguiente:

- Que se crea una persona jurídica distinta a los trabajadores individualmente considerados.
- Que se hace sobre la base del respeto a la libertad individual, esto es, que ninguna persona puede ser constreñida para la constitución de la organización sindical o para no hacerlo.

-Que la persona jurídica que se crea, es plenamente autónoma, esto es, ni en su surgimiento, desarrollo o funcionamiento puede o debe intervenir nadie diferente a los interesados en virtud de su identidad de intereses. Es decir, debe existir la más mínima intervención del Estado, este únicamente debe velar porque se respeten la Constitución y la ley.

En cuanto a la formación de sindicatos, nuestra legislación establece que se deben conformar con por lo menos la decisión de veinticinco (25) afiliados –para el caso de los sindicatos de trabajadores-, o con por lo menos cinco (5) afiliados independientes entre sí –para el caso de los sindicatos de empleadores-.

Por otro lado, los trabajadores fundadores de un sindicato, sus directivos y los trabajadores que se adhieran al mismo después de su fundación y antes de su registro gozan de un fuero especial, llamado fuero sindical, el cual consiste en que estos trabajadores no pueden ser despedidos de su trabajo sin justa causa o sin la previa autorización de un juez laboral.

En cuanto a su constitución, esta debe realizarse mediante un acta de fundación la cual debe registrarse en el registro sindical dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la asamblea de fundación, igualmente deben elaborar sus propios estatutos.

En este punto vale resaltar que Colombia a pesar de la tardanza de su desarrollo económico, siempre ha procurado amoldar su legislación y acogerse a las normativas y directivas internacionales en relación con el derecho de asociación y libertad sindical, al punto de que no solo pertenece a la OIT, sino que como tal se acoge a los convenios de la misma, y constitucionalmente ha definido o puntualizado como fuente normativa de rango superior el acogimiento de todos los preceptos internacionales que sobre este tópico y los derechos humanos se tiene.

2.3.7 Negociación colectiva

Si bien hasta el momento se ha mencionado la normatividad que hace referencia a la negociación colectiva, como lo es el artículo 55 de nuestra Constitución Política, y los Convenios 98 de 1949 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y 154 de 1981 sobre la negociación colectiva, conviene en este punto precisar de qué se trata, su alcance e importancia.

Así pues, teniendo en cuenta la definición brindada por el Convenio 154 de 1981 (invocada en párrafos anteriores), y los artículos 429 a 466 del Código Sustantivo del Trabajo – por

entenderse en nuestro ordenamiento jurídico la negociación colectiva circunscrita al conflicto colectivo laboral-, se trata a grosso modo, de un derecho consistente en la posibilidad que tienen todos los trabajadores –sindicalizados o no- de negociar unas condiciones de trabajo con el empleador. De igual manera, tanto trabajadores privados como públicos, exceptuando los que ejerzan funciones de dirección, conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas y directrices y la Fuerza Pública, gozan de este derecho.

Si bien, tanto trabajadores sindicalizados como no sindicalizados gozan de este derecho, se ha entendido como un derecho inherente a la libertad sindical puesto que finalmente es la herramienta más poderosa que ostentan los sindicatos para llevar a cabo sus propósitos.

De manera general, esta negociación consiste en los siguientes pasos: i) de manera previa, tanto empleador como trabajadores –representados por una organización sindical o no- designan una delegación –investidos de todos los poderes- para que los represente ante la otra parte, ii) luego, el empleador o su representante debe recibir la delegación de los trabajadores dentro de un término de 24 horas para iniciar conversaciones en la etapa de arreglo directo frente al pliego de peticiones que presentan los trabajadores iii) una vez se inicien conversaciones, se tiene un término de 20 días calendario, prorrogables de común acuerdo por 20 días más para llegar a un acuerdo, iv) finalizado este tiempo, se suscribe un acta final en donde se deja registrado los acuerdos y las diferencias subsistentes, v) si se llega a un acuerdo total o parcial se suscribe la convención colectiva cuando de trabajadores sindicalizados se habla, o pacto colectivo cuando se trata de trabajadores no sindicalizados, de la cual se enviarán las respectivas copias al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, vi) si existe desacuerdo, así se hará constar en el acta final, la cual también será enviada al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Una vez agotada la etapa de arreglo directo, si no se llegase a ningún acuerdo, los trabajadores tienen la posibilidad de declarar huelga o acudir a un Tribunal de Arbitramento para resolver las diferencias. Sin embargo, en este acápite sólo nos centraremos en la etapa del arreglo directo.

En este sentido, la Corte Constitucional en Sentencia C-063-08 ha precisado que:

el derecho de negociación colectiva no se limita a la presentación de los pliegos de peticiones y a las convenciones colectivas, sino que incluye todas las formas de

negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones del trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de unos y otras sean oídos y atendidos, así como la consolidación de la justicia social en las relaciones que se den entre los empleadores y los trabajadores.

Por lo tanto, la negociación colectiva se traduce en herramienta indispensable de los sindicatos para llevar a cabo sus objetivos puesto que les brinda el poder de negociación con el que quedan en un plano de igualdad frente al empleador.

2.3.8 Federaciones y confederaciones

Siendo el derecho de asociación sindical un mecanismo o herramienta de presión, su fortalecimiento se funda en su acrecimiento y unidad en el orden nacional e internacional, de ahí que con la influencia del sindicalismo internacional y la creación de la Primera Internacional Comunista, los sindicatos se agruparon entre sí, apareciendo organizaciones superiores como las antes referidas -NLU (National Labor Union), la AFL (American Federation of Labor) y la Internacional Comunista-, situación que igualmente se refleja en Colombia, evidenciándose en el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, que consagra la facultad que tienen los sindicatos de unirse en federaciones y confederaciones, sean locales, regionales, nacionales, profesionales e industriales; asociaciones que gozan de las mismas prerrogativas de los sindicatos.

Adicional a ello, estas organizaciones si sus estatutos así lo permiten, pueden administrar justicia y solucionar conflictos y diferencias que surjan entre las organizaciones afiliadas o miembros de algún sindicato afiliado a estas.

En Colombia el surgimiento de este tipo de organizaciones se empezó a dar a partir del año 1935, con la creación de la denominada Confederación Sindical de Colombia -C.S.C-, que tuvo como pilares de su nacimiento a los sindicatos que reunían a los trabajadores ferroviarios y a los del Rio Magdalena -braceros-, uniendo para ese entonces cerca de 80.000 trabajadores, para 1936 su nombre se cambió por el de Confederación de Trabajadores de Colombia -C.T.C- y en ella se agrupó el sector informal, agrario, urbano

privado y el público, pues hasta ese entonces no estaba claramente marcada tal diferencia, esta solo se empezó a dar a partir de la reforma constitucional de 1936.

Para el año 1946 bajo la influencia del Partido Conservador y la jerarquía eclesiástica (Jaramillo, 1983,p.14), el apoyo de las federaciones sindicales –UTRAN,UTRAVO, FEDIMI Y FANAL- y las organizaciones clericales como Acción Social Católica (1923), Acción Católica Colombiana (años 30), Coordinación Nacional de la Acción Social Católica Colombiana (1944),a través de las cuales pudo conformar inicialmente las federaciones precedentemente enunciadas se creó la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC).

Con el devenir del tiempo, en tanto se fueron decantando los intereses que los identificaban, la agudización de las diferencias ideológico-políticas llevaron a que en 1960 la fracción orientada por el partido comunista fuese expulsada de la CTC, lo que la condujo a crear su propia central, la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (CSTC), que pregonó aglutinar al sindicalismo independiente.

Durante el período 1973-1985, no obstante existir las referidas confederaciones o como coloquialmente el sindicalismo las llama centrales obreras, estas no agrupaban a la mayoría de sindicatos, muchos estuvieron alrededor de algunas federaciones o bloques y comités como el frente sindical autónomo de Antioquia –ASA-, y el comité sindical de solidaridad –CNSS-, etc.

A partir de la década del ochenta del siglo XX el sindicalismo Colombiano se polarizó en dos corrientes: de un lado la CUT conformada por los sindicatos provenientes de la CSTC, los orientados por algunas fuerzas de “izquierda”, como los denominados en esa época Comités de Unidad del Sindicalismo Independiente –CUSI- y el sector de la CTC y UTC que el ministro del trabajo Jorge Carrillo arrastró; del otro lado la Confederación de Trabajadores Democráticos –CTDC-, conformada con los sindicatos miembros del Comité Nacional Sindical de Solidaridad –CNSS-, sectores de la CTC y UTC, que no se fueron con la CUT pero rompieron con estas confederaciones –C.T.C., U.T.C.-.

La CTDC continuó procurando unificar otros sectores del sindicalismo que estaban por fuera de la Confederaciones antes referidas, el 30 de Abril del año 1992 se unió con la CGT de origen democristiano dando origen a la Confederación General de Trabajadores Democráticos –CGTD-, la cual en la segunda década de este siglo –XXI- retomó el nombre de CGT.

Actualmente, según los listados de la página Web del Ministerio de Trabajo, Colombia cuenta con diecisiete (17) confederaciones y quince (15) federaciones.

3. SEGUNDA SECCIÓN:

3.1 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Nuestro ordenamiento laboral –Código Sustantivo del Trabajo (en adelante CST)- en su segunda parte, alude al derecho colectivo del trabajo, el cual abarca la asociación sindical, los conflictos colectivos de trabajo, las convenciones colectivas, los pactos colectivos y los contratos sindicales; sobresaliendo en éste el derecho de negociación colectiva.

En esta línea, el artículo 357, subrogado por el artículo 26 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, contenía la prohibición de la existencia de varios sindicatos en una misma empresa, otorgaba la representación de los trabajadores a aquel que agrupara la mayoría de estos en tal empresa y disponía que si ninguno de los sindicatos agrupaba las mayorías requeridas para la representación de los trabajadores, esta sería asumida conjuntamente por todos ellos; de igual manera el artículo 416 del comentado código –C.S.T.- limitaba el derecho de negociación colectiva en el sector público, pues prohibía la presentación de pliegos de peticiones en este sector, en tanto que su relación no es contractual, sino legal y reglamentaria.

Lo precedentemente expuesto, implicaba que si bien los derechos de asociación y negociación colectiva estaban regulados legalmente; éstos tenían un límite temporal-espacial, dado que se prohibía la existencia de dos o más sindicatos de una misma especie en una empresa y la negociación colectiva estaba en cabeza de la organización sindical que ostentara el mayor número de afiliados. El producto de la contratación colectiva derivado en las conocidas convenciones colectivas de trabajo era una sola para cada circunstancia -empresa- ,y el sector público por lo antes dicho no tenía convención colectiva ni nada por el estilo, aunque en la práctica, producto de la fuerza de los acontecimientos y no de normativa alguna, en no pocos sectores de lo público se tuvieron acuerdos, mal llamados convenciones colectivas.

3.2 TRANSFORMACIÓN DE LOS CONCEPTOS DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las diferentes luchas y acontecimientos nacionales e internacionales, devinieron en una trascendental modificación de nuestro ordenamiento superior, dando origen a la Constitución Política de Colombia de 1991, exaltada por su garantismo, uno de cuyos aspectos o regulaciones más relevante y trascendental, es lo promulgado en el encabezado de su artículo primero, -“ARTICULO 1. Colombia es un Estado social de

derecho,(...)"- pues de la interpretación y aplicación de dicha expresión en pro de cumplir con lo expuesto en su preámbulo, así como en los artículos 39 y 55 que elevaron a rango constitucional los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, confiriendo como funciones institucionales dentro de una democracia participativa como la instituida en nuestra Constitución, regular dentro de la esfera de la libertad en cabeza de empleadores y trabajadores las relaciones laborales, como bien puede desprenderse de lo preceptuado por nuestro juez supremo en la Sentencia C- 009 de 1994, en la que al respecto dijo:

(...) c) El derecho a la "negociación colectiva para regular las relaciones laborales", que se hace efectivo y adquiere vigencia y operatividad, a través de la celebración de los "acuerdos y convenios de trabajo", denominados en nuestra legislación **Pactos Colectivos o Convenciones Colectivas de Trabajo**, que constituyen los mecanismos ideados, además de la concertación, para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (art. 53, inciso final, 55 y 56, inciso final C.P.)."

Lo antes comentado, propició una mayor apertura hacia lo social, y confirió mayores prerrogativas sociales, no solo elevando a rango de derecho fundamental todo lo que deviene de los derechos humanos, prescritos en estatutos de orden internacional, sino también del derecho de asociación, generando una mutación o cambio en las concepciones doctrinarias, jurisprudenciales y legales.

Lo antes referido, se refleja con la promulgación de las leyes 411 de 1997, 524 de 1999 y del Decreto 160 de 2014 -art3, numeral 3-, con las que no solo se procura adecuar la normatividad existente a los nuevos preceptos, valores y principios constitucionales, sino también complementarse con los convenios 151 y 154 de la O.I.T.; reflejándose en las sentencias C-567 de 2000, C-797 de 2000, C-1050 de 2001 y C-063 de 2008, pues con ellas se precisó y aclaró más la importancia y valor, tanto del derecho de negociación como del de asociación sindical, complementarios entre sí, pues sin el primero, el segundo sería un derecho de letra muerta. Lo que cambió radicalmente el panorama que se presentaba con lo estipulado por el precitado artículo 357 CST.

3.2.1 Paralelismo Sindical (Sentencia C-567 de 2000)

Como bien se enunció, en un principio los numerales 1° y 3° del artículo 357 del CST subrogado por el artículo 26 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 prescribían:

Art 26 inc.1 En una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de base. Si por cualquier motivo llegaren a coexistir subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir al personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

Art 26 inc.3 “Si ninguno de los sindicatos agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación corresponderá conjuntamente a todos ellos. El Gobierno reglamentará la forma y modalidades de esta representación”.

Sin embargo, la providencia antes referida decretó la inexequibilidad de estos numerales, pues como bien refirió la Corte Constitucional tales disposiciones eran incompatibles con nuestro ordenamiento superior - artículo 39 de la Constitución Política y artículos 2, 8 y 10 del Convenio 87 de la OIT- ratificado por Colombia, estaban en contravía del amparo de la libertad positiva de asociación.

La misma providencia aunque parezca imperceptible, dejó en claro que la multiplicidad de sindicatos –paralelismo sindical- es un derecho circunscrito y determinado por el principio del artículo primero de la Constitución, esto es, la definición de Colombia como un Estado Social de Derecho y sus principios fundantes –democracia participativa y pluralista-.

Así mismo ha de concluirse que, la existencia de dos o más sindicatos en una misma empresa, implica que éstos tengan orientaciones ideológicas políticas diferentes y consecuentemente sus intereses primordiales sean opuestos, tal cual se desprende del siguiente aparte de la providencia en análisis:

De esta suerte, la norma acusada resulta, además, contraria a la propia filosofía que informa la Constitución Política de 1991, en cuanto ella, en su artículo 1° autodefine al Estado Colombiano como social de derecho, en el cual son principios esenciales una organización “democrática, participativa y pluralista, fundada en la dignidad humana”, principios éstos conforme a los cuales ha de interpretarse, también, el artículo 39 de la Carta en cuanto garantiza a los trabajadores a constituir sindicatos, lo cual desde luego ha de entenderse en el sentido de que éstos pueden obedecer a distintas orientaciones ideológicas, cuya existencia se garantiza por la propia Constitución.(Subrayas fuera de texto) (Sentencia C-567 de 2000)

Luego si bien el derecho de asociación y libertad sindical tiene el alcance que la sentencia plantea, crear varias organizaciones sindicales en una misma empresa, constituidos con los mismos miembros y en ocasiones hasta con idénticas juntas directivas, plasmando los mismos intereses e identidades, no es consecuente con el espíritu de la providencia en análisis y de la norma misma.

Ese panorama, contraviene los principios esenciales en que de conformidad con la providencia aludida se funda el artículo primero de nuestro estatuto rector “democrática, participativa y pluralista, fundada en la dignidad humana”, y lo pretendido por el impetrante de la acción de constitucionalidad de la sentencia aludida, quien entre otros argumentos esgrimió:

(...) pues el éxito de la actividad sindical, radica en la unidad de criterio que reflejen los representantes de los intereses de la clase trabajadora, frente a un empleador que busca el menor asomo de falta de claridad o desacuerdo en las peticiones y exigencias que se plantean con el fin de tergiversarlas de acuerdo a sus intereses o simplemente desconocerlas (Sentencia C-567 de 2000).

Pues ¿qué intereses disímiles podrían presentarse entre dos sindicatos constituidos por las mismas personas?, si no hay disimilitud de intereses, idearios, metas y objetivos, lo que se refleja y evidencia es que la participación es precaria por decir lo menos, y estas organizaciones son más aparatos de bolsillo, masas amorfas al vaivén de los caudillos o líderes, además de también implicar un abuso del derecho, y una limitación y cercenación al derecho en que se funda su existencia.

Por lo expuesto, sería legítimo y constitucional que la negociación con dos o más sindicatos aunque de diferente especie -pero sin diferenciación de intereses e idearios- pueda ser limitada y regulada, es decir, con el fin de evitar la denominada “rapiña sindical”, los sindicatos en ejercicio del principio de la autonomía sindical, atendiendo a sus facultades de autorregulación –elaboración de estatutos y reglamentos- establezcan condiciones de afiliación y limitantes a su participación, toda vez que ello no sería discriminatorio ni limitante del derecho de asociación sindical, ya que este se funda es en la identidad de los intereses que se pregona defienden.

En cuanto al numeral 3° del mismo artículo 26 su declaratoria de inexequibilidad se encuentra en consonancia con la del numeral 1°, pues es lógico que si existen varios sindicatos y estos conforme a los preceptos legales y la misma providencia que se analiza

son la expresión real del derecho de asociación, es decir tienen orientaciones ideológico políticas e intereses diferentes, no hay razón para que su representación este en cabeza de quien es disímil o contrario, contrario sensu cuando estos son los mismos con las mismas.

No obstante, observando con detenimiento la implementación del Convenio 151 de OIT y el estímulo a la negociación colectiva, que el estado colombiano ha procurado en el sector público, a través de las leyes 411 de 1997, 524 de 1999 y su Decreto reglamentario 160 de 2014, con el fin de que esta representación realmente refleje la identidad de intereses comunes de los trabajadores, bien podría regularse haciendo que esta sea una sola mesa de negociación que refleje los puntos álgidos y trascendentales de todas las organizaciones existentes, las cuales deben ser representadas en proporción a su condición y calidad; asunto que podría propiciar una real y efectiva participación democrática, ya que haría que las disímiles organizaciones sindicales previo a la negociación, planteen sus diferencias y concierten lo que es trascendente, prioritario y fundamental para todas ellas.

3.2.2 Multifiliación (Sentencia C-797 de 2000)

Las decisiones anteriormente comentadas dieron pie, para que en Sentencia C-797 de 2000 los magistrados constitucionales declararan igualmente inexecutable el artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se privaba la posibilidad de pertenecer a varios sindicatos de la misma clase o actividad. Los argumentos expresados en esa oportunidad para no encontrar constitucionalmente ajustada dicha disposición, fueron en su mayoría de orden lógico.

La corte adujo que: i) el artículo 356 del CST estableció los diferentes tipos de sindicatos que se podían conformar y no incluyó ninguna restricción de afiliación, ii) según la posibilidad de que existan más de dos sindicatos de empresa - de base- en una misma empresa, "(...) el trabajador en ejercicio de la libertad positiva de asociación puede afiliarse a los sindicatos de base existentes en ellas", iii) cuando un trabajador pertenezca a un gremio o industria, no existe impedimento para que un trabajador pertenezca a dos sindicatos gremiales o de industria, iv) en los sindicatos de oficios varios es entendible su exclusión ya que su misma definición lo limita y v) teniendo en cuenta la hermenéutica jurídica, encontró que tal restricción carecía de efectos jurídicos prácticos pues si bien tenía un supuesto de hecho, no se establecía ningún tipo de consecuencia jurídica o sanción, por consecuente lo declaró inexecutable y le dio paso a la multifiliación.

Aunque esta providencia es coherente con la primera –C-567 de 2000-, las mismas dejaron un gran vacío normativo, pues tales prerrogativas en el sentir de operadores jurídicos, doctrinantes y litigantes han generado situaciones de mayor complejidad, en tanto que se ha impulsado y proliferado la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa o institución, conllevando al denominado paralelismo sindical así como la múltiple afiliación por parte de los trabajadores, lo que torna complejo el manejo de estas situaciones, y en no pocas veces puede terminar en abusos del derecho.

Lo anterior, en razón a que no obstante tales providencias ser claras y puntualizar entre líneas que la existencia de uno o más sindicatos en una misma empresa debe soportarse en la democracia participativa y pluralista, en la práctica como antes se expresó, no ha pasado de ser un enunciado, pues la realidad es que estos sindicatos se crean con los mismos y sin consideración alguna a tales principios y postulados, puesto que ni empleadores ni operadores jurídicos –ministerio de trabajo, jueces- so pretexto o errado concepto e infundado temor a la denominada autonomía sindical, exigen a estos a la hora de negociar el cumplimiento de los requisitos de ley, con los cuales mínimamente podría evidenciarse la verdadera diferencia de intereses y participación pluralista.

3.2.3 Convenciones Múltiples (Sentencia C-063 de 2008)

Es necesario resaltar que el derecho de asociación sindical, carecería de sentido y sería de letra muerta, si los trabajadores asociados, esto es, organizados en sindicatos no pudiesen convalidar o hacer efectivos sus intereses –peticiones-, en vista de ello es que concomitante con éste derecho emergiese el de negociación y contratación colectiva, es decir la posibilidad de que los trabajadores acuerden, o convengan libremente con los empleadores la conciliación de sus diferencias e intereses, este derecho, como el de asociación sindical, se plasma en el ordenamiento jurídico colombiano, título III Capítulos I a III del C.S.T., en la medida que proliferaron las luchas y aparición de organizaciones sindicales adquiriendo mayor relevancia y eficacia a partir de lo preceptuado en el artículo 55 de la Constitución Política del 91, convirtiéndose en un elemento esencial de la libertad sindical, garantizada en los convenios 98 y 154 de la O.I.T.

No obstante lo antes comentado, hasta el año 2008, fecha en que la Corte Constitucional, mediante la Sentencia C- 063 declaró inexecutable el numeral 2° del precitado artículo 26 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, el cual predicaba que cuando en una misma empresa coexistiera un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los

trabajadores estaría en cabeza de aquel sindicato que agrupara la mayoría de trabajadores de tal empresa; el derecho de la negociación colectiva, era prácticamente un derecho de papel para los sindicatos minoritarios. Pues durante estos ocho años, si bien ya estaba permitido la existencia y afiliación a varios sindicatos, los sindicatos minoritarios aún no tenían “voz” para negociar, tenían un derecho de letra muerta.

Así las cosas, al día de hoy Colombia cuenta con un panorama diferente, pues está permitido la multiplicidad de sindicatos en una misma empresa, y asociado a ello la multiplicidad de convenios colectivos de trabajo, asunto que si bien es loable y muestra el avance que se ha tenido en materia de derechos sociales, tal cual se expresó precedentemente, sería valioso y motivo de orgullo si estas organizaciones sindicales reflejaran y plasmaran disimiles intereses. Asunto que como ya se mencionó, no ocurre, pues la proliferación o existencia de varios sindicatos en una empresa y de varios pliegos de peticiones o negociaciones colectivas no muestran diferencias sustanciales e importantes entre ellos, por el contrario ratifican una práctica de poca participación, que se vuelve complicado de manejar para los empleadores -teniendo múltiples sindicatos, múltiples convenciones, diferentes normas a aplicar,etc.- y que se puede tornar en ocasiones en abusiva del derecho.

3.3 CARRUSEL SINDICAL

Si bien es cierto el devenir histórico evidencia el origen de los sindicatos y con ello el del derecho de asociación sindical, en la lucha o confrontación de intereses, el marco en que se dio es el de la sociedad demo liberal; en esta se propició que su regulación se hiciese dentro de dicho ideario, es decir se fundase en los conceptos de igualdad y libertad, de democracia y participación. Por ello, las definiciones del mismo, nacional e internacionalmente apuntalan además de aquellos idearios, como premisa fundamental casi que sine qua non, a la identidad de intereses.

No obstante que esas mismas luchas y desarrollo socio político, han conducido a un relacionamiento social más proactivo y participativo, de mayor interacción y modificación del contrato social, esta lucha se ha polarizado o enmarcado entre la comentada concepción y la socialista o comunista, hoy denominada socialismo del siglo XXI; de lo que da fe el siguiente aparte del ABC del sindicalismo propuesto por la Federación Departamental CGT Antioquia (2021) a sus miembros:

Por sindicalismo entendemos la organización política social y económica que agrupa a los sindicatos de todo orden, en federaciones y confederaciones, para la lucha reivindicativa, de cambio y avance social de la clase en la sociedad a que pertenece. (Federación Departamental CGT Antioquia, 2021, diapositiva 7)

Por medio de la presión que la clase trabajadora organizada ejerce sobre el empresariado, el sindicalismo busca, en dos corrientes de acción, la reivindicación económica y social del trabajador. La primera acción se dirige a obtener que éste alcance lo que le corresponde por su trabajo, y oportunidad para intervenir en la planeación de este trabajo. La segunda tiende a lograr la toma de decisiones en la conducción del Estado, por medio de la participación política que la clase trabajadora debe tener para intervenir en las soluciones de los problemas que ella padece y la comunidad en general. (Federación Departamental CGT Antioquia, 2021, diapositiva 7)

Lo anterior explica que en no pocas veces, los trabajadores en contravía de los mismos fines del derecho de asociación, apuntalados en los conceptos doctrinarios y jurisprudenciales aludidas, sin que exista diferencia alguna entre ellos, ni se evidencie razón alguna de intereses distintos, puedan crear sindicatos paralelos e idénticos y presenten pliegos de peticiones iguales. Peor aún, las juntas directivas podrían ser las mismas en algunas empresas en donde varios sindicatos estén conformados por las mismas personas y las juntas directivas sean las mismas en donde solo cambiarían los cargos, lo que claramente estaría dentro del fenómeno que coloquialmente se denomina *carrusel sindical*.

El fenómeno referido, encuentra explicación por parte de dirigentes sindicales, en que es una manera de proteger u obtener mayor estabilidad en virtud de la presentación de tantos pliegos de peticiones como sindicatos existan a través del conocido fuero –circunstancial-, previsto en el artículo 25 del Decreto Legislativo 2351 de 1965- el cual protege a los trabajadores que presenten un pliego de peticiones a su empleador e impide que sean despedidos sin una justa causa, o mediante el fuero de fundadores, constituyendo un sindicato de base o de industria faltando poco para que termine la protección foral y así sucesivamente, con el objetivo de ostentar una estabilidad laboral de manera indefinida.

Lo anterior, toda vez que para el ámbito temporal del primer fuero, la Corte Suprema De Justicia “ha establecido que el fuero circunstancial surge con la sola presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical interesada y comprende todas las etapas del conflicto colectivo hasta su resolución definitiva”, (CSJ SL415-2021) reflejando el lapso en que se pueden proteger.

Dichas situaciones han dado lugar a que se configure un abuso del derecho por parte de los trabajadores, puesto que ejercen una extralimitación en el uso de sus derechos, incluso yendo en contra de los fines de los mismos.

Tal como lo menciona Bultaif (2009), citado por Pomárico y Hoyos (2020):

Estas organizaciones se constituyen de papel, sin el ejercicio activo de sus miembros, ni mucho menos de sus líderes. No se reúnen en asambleas, no se configuran estatutos, ni efectúan descuentos a sus afiliados, actividades esenciales para el funcionamiento de cualquier organización sindical (p.43).

Lo anterior deslegitima y desnaturaliza la finalidad de ese derecho, además de que su desbordado ejercicio menoscaba la posibilidad de crecimiento y fortalecimiento de las organizaciones sindicales, en tanto que tal derecho se debilita ideológicamente pues se

circunscribe artificialmente a prolongar una estabilidad que de todos modos se ha de agotar en el tiempo.

3.4 VACÍO LEGAL. SOLUCIONES JURISPRUDENCIALES

Se estima que en consonancia con nuestro ordenamiento superior, lo preceptuado en el párrafo segundo del artículo 55 de la Constitución Política de Colombia que predica: (...) “ Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”, y de acuerdo a los Convenios 98, 151 y 154 de la OIT, relativos a la aplicación de los principios del derecho a la sindicalización y de negociación colectiva, el vacío legal que las enunciadas providencias y su errada interpretación han dejado, puede regularse corrigiendo el inexplicable yerro que se plasmó en el artículo 1° del Decreto 089 de 2014 que dejó al arbitrio o voluntad de las organizaciones sindicales el manejo y desarrollo de la negociación colectiva.

El decreto antes comentado, carece de sentido, lógica y es inentendible, por cuanto se expide con el mismo fundamento reglamentario, respecto al mismo tema, en la misma fecha para sectores diferentes –el privado y el público – y en el primero se deja a facultad de los sindicatos, mientras que en el sector público se establece una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo, producto del pliego o los pliegos presentados por todos los sindicatos, absolutamente todos los sindicatos, sin consideración al número de afiliados que cada sindicato tenga, con una comisión negociadora sindical integrada por representantes de todos los sindicatos que presentaron pliego, integrada de acuerdo a lo que determinen los sindicatos en ejercicio de su autonomía sindical, o subsidiariamente si no hubiere acuerdo, en proporción objetiva al número de afiliados de cada sindicato concurrente.

3.4.1 Sentencia C-495 del 2015

Las nuevas concepciones doctrinarias y jurisprudenciales plasmadas en las providencias aludidas, así como la diferencia entre los decretos mencionados, han evidenciado una considerable brecha normativa y con ello el incremento de las dudas en el manejo de estos fenómenos –paralelismo sindical, multifiliación y multiconvencionalidad-, y comportamientos configuradores del abuso del derecho como el carrusel sindical.

Teniendo en cuenta este estado de cosas, las dudas surgidas por el cambio jurisprudencial ante la posibilidad de que existan dos o más sindicatos de base en una empresa, la posibilidad de múltiples convenciones colectivas en una misma empresa, la alternativa de los trabajadores a afiliarse a varios sindicatos, y las consecuentes confusiones que puedan surgir al respecto en el desarrollo de las relaciones entre empleadores y trabajadores

multiafiliados, la Corte Constitucional en sentencia C-495 del 2015 explicó de qué manera se debían entender dichas situaciones.

En dicha oportunidad, los accionantes demandaron la inconstitucionalidad del artículo 38 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 -el cual se incorpora al artículo 471 del C.S.T-, al considerar que vulneraba los principios de igualdad, y los derechos de asociación y de negociación colectiva de los sindicatos minoritarios. El artículo que rezaba lo siguiente:

Artículo 38. Extensión a terceros. 1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.

La Corte Constitucional, indicó que los artículos 470 y 471 del CST-reformados por el Decreto Legislativo antes reseñado- se debían entender en el marco de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo. Además, expuso que pueden existir dos situaciones referentes a la aplicación de las convenciones colectivas cuando existe multiplicidad de estas.

Por un lado, las convenciones suscritas por sindicatos minoritarios, por lo general le son aplicables a sus miembros - de acuerdo al principio de la relatividad de los actos jurídicos-, a quienes ingresen posteriormente al sindicato o a quienes decidan adherirse a estas.

Por el otro lado, teniendo en cuenta el artículo 471 del CST que introduce una excepción, al establecer que cuando un sindicato mayoritario suscriba una convención, lo acordado en esta será aplicable para todos los trabajadores de la empresa, aún para los que no pertenezcan al sindicato; en este caso, los trabajadores tendrían más opciones para elegir la convención que quieren que les aplique, puesto que además de la convención que suscriba el sindicato al cual pertenecen, tienen la opción de que se les aplique la convención suscrita por el sindicato mayoritario –opción que también tienen los trabajadores no sindicalizados-.

Esto es, una empresa puede tener más de un sindicato en donde los trabajadores se pueden afiliar al sindicato que mejor represente sus intereses. De ahí que, este paralelismo sindical traiga consigo el reconocimiento a que los sindicatos pequeños –de baja representación cuyos afiliados no excedan la tercera parte del total de trabajadores de una empresa- puedan igualmente suscribir sus propias convenciones colectivas y gozar del derecho a la negociación colectiva, dando lugar a una multiplicidad de convenciones (Corte Constitucional C-495/15).

Dadas las circunstancias anteriores, el trabajador que pertenezca a varios sindicatos o que pueda beneficiarse de varias convenciones, debe escoger cuál de ellas quiere que le aplique de acuerdo a lo que mejor le convenga. Esto se puede dar bien sea porque el trabajador pertenezca a varios sindicatos, o porque perteneciendo a un sindicato minoritario, también le sea aplicable por extensión la convención del sindicato mayoritario pero en todo caso no puede beneficiarse de múltiples convenciones sino que debe escoger cuál quiere que se le aplique en su totalidad.

En todo caso, se concluyó que la disposición demandada no vulneraba los derechos de los sindicatos minoritarios, quienes tienen toda la facultad de representar sus intereses ante el empleador y negociar sus propias convenciones.

3.4.2 Sentencia SL4865-2017

En esta misma línea la Corte Suprema de Justicia, reiteró en esta sentencia su posición – acorde con la de la Corporación Constitucional- recalcando que el trabajador solo puede ser beneficiario de una convención colectiva de trabajo, y que le corresponde a él decidir cuál de ellas considera más favorable para sus intereses económicos y personales. En palabras de la Corte:

Por tanto, aun cuando es viable jurídicamente que un trabajador pueda ser parte de varios sindicatos, en caso de que existan diversas convenciones colectivas suscritas por las organizaciones que integra, y de las cuales un mismo trabajador sea beneficiario de todas ellas, ello no significa que pueda aprovecharse simultáneamente de cada una, pues la libertad sindical debe entenderse para tales efectos, como que el asalariado debe escoger entre los distintos convenios aquel que mejor le convenga a sus intereses económicos, ello con el fin de evitar que el trabajador reciba duplicidad o más beneficios convencionales (Sentencia SL4865,2017).

Lo anterior, se fundamenta en razón de que las convenciones colectivas no pueden convertirse en una carga excesiva para los empleadores ni los trabajadores tienen justificación para recibir dobles beneficios. Igualmente, tiene razón de ser bajo el principio de inescindibilidad de la norma, explicado por la Corte Constitucional de la siguiente manera:

(...) es decir, aplicarse de manera íntegra en su relación con la totalidad del cuerpo normativo al que pertenece, sin que sea admisible escisiones o fragmentaciones tomando lo más favorable de las disposiciones en conflicto, o utilizando disposiciones jurídicas contenidas en un régimen normativo distinto al elegido. (Sentencia T-569-2015)

Principio que aplica para tal situación pues se debe entender que las convenciones colectivas son un contrato, un acuerdo de voluntades que es ley para las partes.

Con todo y siguiendo con el hilo argumentativo arriba expuesto, estas aclaraciones brindadas resultan muy plausibles para los sindicatos minoritarios que verdaderamente se constituyen para defender y negociar intereses diferentes a los que negocia el sindicato mayoritario. De lo contrario, en el caso de los sindicatos minoritarios que resultan ser una copia idéntica –tanto en composición como en estatutos- del sindicato mayoritario, termina siendo gravemente trabajoso para el empleador tener que sentarse a negociar diferentes convenciones presentadas por las mismas personas, y que en el fondo reflejan los mismos intereses marcados por la misma orientación ideológica política.

3.5 AFILIACIÓN SINDICAL EN COLOMBIA

Ahora bien, conociendo el origen ideológico político por el cual surgieron los sindicatos, conociendo la dicotomía existente entre organizaciones sindicales y empresariado y teniendo presente el papel que juega el sindicalismo como órgano de presión en el plano político, no debe resultar extraño que la existencia y representatividad de dichas organizaciones, durante muchos años fuese producto de la fuerza de los acontecimientos y el espectro nacional e internacional –la costumbre- los que propiciaron su regulación y reconocimiento en Colombia.

Aún hoy, no obstante el deber legal de inscribir las actas de fundación de los sindicatos y sus juntas directivas en el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, lo prescrito en el mandato constitucional del artículo 56 y la reglamentación de la Ley 278 de 1996, en donde se estableció el censo como instrumento para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales en diferentes instancias de participación, no es posible saber el número cierto y actual de sindicatos, federaciones, confederaciones –centrales obreras- y afiliados, pues sólo hasta el año 2017 se logró obtener un censo sindical que diera cuenta del estado del sindicalismo en Colombia, cuyos resultados presentados -como el mismo censo indica- “(...) no están exentos de observaciones y ajustes, propios de un largo periodo de ausencia de datos confiables” (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2018).

Por estas mismas razones, los intentos fallidos de obtener información más actualizada al respecto, tras preguntar a la Escuela Nacional Sindical –ENS-, radicar dos derechos de petición ante el Ministerio de Trabajo –de fechas 8 de agosto de 2021 y 2 de febrero de 2022-, buscar estadísticas en la página de la OCDE –Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- y de la OIT, así como datos del dialogo social en el país; el censo sindical del año 2017 es con la última información oficial que se cuenta en este trabajo.

Según este último Informe Final de Actualización del Censo Sindical de 2017 –actualizado en septiembre del año 2018- realizado por el Ministerio del Trabajo, con la participación de las centrales sindicales: CGT, CUT, CTC, CNT, CSPC Y CTU, se encontró que para tal fecha existían 11.579 registros de organizaciones sindicales –incluyendo organizaciones de 2° y 3° grado-, que se presumían activas, siendo el periodo entre 2010 y 2017 en donde más sindicatos se crearon. No obstante, de acuerdo a lo hallado en este informe apenas 3.174 se consideraban organizaciones realmente activas con algún registro sindical en los últimos 10 años. En esta línea, de esas 3.174 organizaciones activas, 1.711 hacían parte

de las organizaciones vinculadas a alguna de las siete confederaciones (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2018).

Por otro lado, se halló que:

en Colombia se encuentran afiliados en organizaciones de primer grado 1.368.626 personas. De las cuales, 1.342.051 corresponden a las siete confederaciones sindicales. Los otros 36.575 afiliados, corresponden a un dato ponderado de las organizaciones no confederadas y que, para efectos estadísticos, el Ministerio los asume con el mínimo legal de afiliados para constituir un sindicato. (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2018).

Información que arrojó como porcentaje de sindicalización en Colombia con relación a la Población Económicamente Activa –PEA- un 5.6%, y de un 6.4% con relación a la población ocupada. Sin embargo, teniendo presente el rezago de información, la inexactitud de la misma, sería sensato dudar de ese porcentaje, trayendo a colación otra cifra suministrada por Claudia López para el mismo año 2017, en donde dijo que la sindicalización en Colombia era apenas del 4.6% (Escuela nacional sindical, 2017 citando a López, 2017).

De lo anterior se puede evidenciar que, pese a que Colombia tiende a una alta proliferación de sindicatos, que ha aumentado en los últimos años, contrasta con la baja tasa de sindicalización a estos.

La situación antes comentada tiene tantas explicaciones como intereses ideológico políticos, entre las que se destaca la violencia generalizada contra los líderes sindicales, la estigmatización que se tiene sobre estos, la búsqueda de una estabilidad laboral o lo indicado por Urrutia, citado por Fedesarrollo (2017), quien “argumenta que otra de las razones que explican la falta de crecimiento del sindicalismo se relaciona con la sobre-regulación estatal en cuanto a la creación, funcionamiento, permisos, toma de decisiones y otras normas legales en los procesos de sindicalización” (p.6), lo cierto es que existe una gama amplia de factores tanto endógenos como exógenos que influyen en la baja tasa de sindicalización del país –y de Centroamérica-, y no es posible asignar una única causa de la baja sindicalización en el país.

4. CONCLUSIONES

- La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha transformado la concepción tradicional de los fenómenos de asociación sindical, libertad sindical, negociación y contratación colectiva.
- Las transformaciones jurisprudenciales antes comentadas pueden generar retos para los empleadores en la aplicación de los fueros sindicales, de las normas de negociación colectiva, de las cotizaciones de las cuotas sindicales, de cuál es la norma aplicable, cual es la norma convencional, y en general en el manejo u operatividad de lo que conlleva el paralelismo sindical, la multifiliación y la multiconvencionalidad.
- La tasa de sindicalización en Colombia es baja en comparación con los demás países de América Latina pertenecientes a la OCDE.
- La lógica de la sindicalización y de la negociación colectiva consiste en que los movimientos de los trabajadores (sindicatos) entre más robustos sean, generan u obtienen mayor posibilidad de defensa y promoción de sus derechos, por lo tanto, las medidas adoptadas jurisprudencialmente por la Corte Constitucional podrían no contribuir a ese objetivo y por el contrario atomizar estas asociaciones.

4. REFERENCIAS

- Arámbula, B. (2003). El Sindicalismo en nuestra época. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/5359/1/1020149187.PDF>
- Archivo de Chile. (s.f). Un hermoso día en Chicago. Recuperado de <http://www.archivochile.com/Homenajes/1mayo/1may0008.pdf>
- Cabanellas, G. (1993). Diccionario Jurídico Elemental (11a.ed). Heliasta. [En línea] Recuperado de <https://issuu.com/ultimosensalir/docs/diccionario-juridico-elemental--guillermo-cabanel>
- Campos, D. (1985). Derecho Laboral Colombiano. (4ª. Ed.) Bogotá: Temis.
- Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe. (2012). Libre funcionamiento de las organizaciones sindicales: Garantías para su crecimiento y consolidación, 1. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_174972.pdf
- Constitución Política de Colombia (1886). Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7153>
- Constitución Política de Colombia (1991). Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, núm.98. 1 de Junio de 1949.
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, núm.87. 9 de Julio de 1948.
- Convenio sobre la negociación colectiva, núm.154. 3 de Junio de 1981.
- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, núm.151. 27 de Junio de 1978.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-009/1994 (M.P Antonio Barrera Carbonell; Enero 20 de 1994).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-063/08 (M.P Clara Inés Vargas Hernández; Enero 30 de 2008).

- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-495/15 (M.P Luis Guillermo Guerrero Pérez; Agosto 5 de 2015).49
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-567/00 (M.P Alfredo Beltrán Sierra; Mayo 17 de 2000).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-7907/00 (M.P Antonio Barrera Carbonell; Junio 29 de 2000).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-569/2015 (M.P Luis Guillermo Guerrero Pérez; Septiembre 4 de 2015).
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL4865-2017 (M.P Clara Cecilia Dueñas Quevedo; Marzo 8 de 2017).
- Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sala de Casación Laboral. SL 415-2021 (M.P Iván Mauricio Lenis Gómez; Enero 27 de 2021).
- Cuesta, L. (2005) Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad? *Desarrollo y Sociedad*, 177-219. Recuperado de <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.13043/dys.56.6#:~:text=Los%20resultados%20in%2D%20dicen%20que,la%20distri%2D%20buci%C3%B3n%20del%20ingreso>
- Decreto 2663 de 1950. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. D.O N° 27407 del 9 de Septiembre de 1950.
- Decreto Legislativo 089 de 2014. Por el cual se reglamentan los numerales 2 y 3 del artículo 374 del Código Sustantivo del Trabajo. D.O N° 49039 del 20 de Enero de 2014.
- Decreto Legislativo 160 de 2014. Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos. D.O N° 49055 del 5 de Febrero de 2014.
- Decreto Legislativo 2351 de 1965. Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. D.O N° 31754 del 17 de Septiembre de 1965.

- Escuela Nacional Sindical (2017, Noviembre 8). «*La baja tasa de sindicalización en Colombia es una tragedia*»: Claudia López. Agencia de Información Laboral – AIL. Recuperado de <https://ail.ens.org.co/noticias/la-baja-tasa-sindicalizacion-colombia-una-tragedia-claudia-lopez/>
- Federación Departamental CGT Antioquia (2021). *ABC del sindicalismo* [Diapositivas de PowerPoint].
- Fedesarrollo (2017). Informe Mensual del Mercado Laboral – El Sindicalismo en Colombia. Recuperado de <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/10imloctubre2017web.pdf>
- Fossum, J. (1989s.f). *Labor Relations: Development, Structure, Process* [Relaciones Laborales: Desarrollo, Estructura, Proceso], pg.3-24. Estados Unidos
- Jaramillo, H. (1983). Reflexión Sobre la Libertad Sindical. Trabajo y Derecho, 11-19.
- León, M. (2009). A Cien Años del Sindicalismo. Cultura & Trabajo, 25-35. Recuperado de <https://www.ens.org.co/sin-categoria/revista-culturatrabajo-no-78-79/>
- Ley 21 de 1920. Sobre conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos del trabajo, que adiciona la Ley 78 de 1919, sobre huelgas. D.O N° 17352 del 7 de Octubre de 1920.
- Ley 26 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigesimaprimer Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948). D.O N° 34642 del 27 de Septiembre de 1976.
- Ley 27 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949). D.O N° 34642 del 27 de Septiembre de 1976.
- Ley 278 de 1996. Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política. D.O N° 42783 del 10 de Mayo de 1996.

Ley 6 de 1945. Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. D.O N° 25772 del 21 de Febrero de 1945.

Ley 78 de 1919. Sobre Huelgas. D.O N° 16962 del 24 de Noviembre de 1919.

Ley 83 de 1931. Sobre sindicatos. D.O N° 21735 del 10 de Junio de 1931.

Ley 26 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigesimaprimer Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948). D.O N° 34642 del 27 de Septiembre de 1976.

Ley 411 de 1997. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978. D.O N° 43168 del 7 de noviembre de 1997.

Ley 524 de 1999. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981). D.O N° 43670 del 18 de Agosto de 1999

Ministerio del Trabajo (2018). Resultados finales Censo Sindical 2017. Recuperado de <file:///C:/Users/HOME/Downloads/INFORME%20FINAL%20ACTUALIZADO%20septiembre%2028-2018%20-%20archivo%20word.pdf>

Ministerio del Trabajo (s.f). Listado de Confederaciones. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/428735/Listado+de+Confederaciones.pdf>

Ministerio del Trabajo (s.f). Listado de Federaciones. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/428735/Listado+de+Federaciones+%281%29.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. *Libertad sindical y de asociación*. Recuperado de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang-es/index.htm
- Ostau, F. (2011) *Modelo jurídico sindical colombiano*. Universidad Libre de Colombia
- Pomárico, S. & Hoyos, J.C.M. (2020). Carrusel Sindical: ¿Es Necesaria La Intervención Del Legislador? [Monografía Jurídica]. Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. Recuperada de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/51983/Carrusel%20Sindical%20-%20Intervenci%c3%b3n%20del%20Legislador%20-%2007122020%20vf%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rousseau, J. (1999). *El contrato social o principios de derecho político*. Elaleph.(Trabajo original publicado en 1762). Recuperado de https://www.secst.cl/upfiles/documentos/01082016_923am_579f698613e3b.pdf
- Serrano, J. (1978). Notas Para una Aproximación Histórica al Derecho del Trabajo. *Revista de Política Social*, 33-75. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2496684>
- Sócrates. (350 A.C). Recuperado de <https://www.diariolibre.com/opinion/editorial/libertad-y-responsabilidad-AD18398109>
- Zeledón, J. (2005). *La violencia en la concepción hobbesiana del estado moderno*. Revista Espiga, 119-128. Recuperado de <file:///C:/Users/HOME/Downloads/Dialnet-LaViolenciaEnLaConcepcionHobbesianaDelEstadoModern-5340032.pdf>