

Análisis De La Negociación Colectiva Como Fuente De Derechos Constitucionales

Y Su Contenido A La Luz De Los Convenios Internacionales

CARLOS EDUARDO BUENABER

HENRY GÓMEZ JIMÉNEZ

FERNANDO PABON CORREA

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CUCUTA

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

SAN JOSE DE CUCUTA

2017

Análisis De La Negociación Colectiva Como Fuente De Derechos Constitucionales

Y Su Contenido A La Luz De Los Convenios Internacionales

Proyecto

Autores:

CARLOS EDUARDO BUENABER

HENRY GÓMEZ JIMÉNEZ

FERNANDO PABON CORREA

*Proyecto de Trabajo de investigación presentado como prerrequisito para optar título de
Abogado*

Tutor:

DR. CARLOS ARTURO GÓMEZ TRUJILLO

Asesor metodológico:

Dra. ANDREA AGUILAR BARRETO

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CUCUTA

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

SAN JOSE DE CUCUTA

2017

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1 EL PROBLEMA	7
1.1 Planteamiento Del Problema	7
1.2 Formulación Del Problema.	9
1.3 OBJETIVOS	9
1.3.1 Objetivo General	9
1.3.2 Objetivos Específicos	10
1.4 Justificación	10
2. MARCO REFERENCIAL	12
2.1 Antecedentes	12
2.2 MARCO TEÓRICO	16
2.3 Marco Contextual	20
2.4 Marco Jurídico.	21
TABLA 1. SENTENCIAS RELATIVAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	31
3. MARCO METODOLÓGICO	33
3.1 Paradigma de la investigación	33
3.2 Enfoque de la investigación	33
3.3 Diseño Investigativo	33
3.4 Población y Muestra o Informantes Clave	35
3.5 Entrevista	37
3.6 Análisis y Procesamiento De La Información	37
Ficha de análisis jurisprudencial	37
Ficha de análisis jurisprudencial	49
Entrevista 1	52
Entrevista 2	56
Entrevista 3	60
“III. Efectos de los Contratos Colectivos	64

4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	66
4.1 Resultados	66
4.2 Discusión	73
5. CONCLUSIONES	78
6. RECOMENDACIONES	83
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
ANEXOS	90
Anexo 1. Operacionalización de Variables o Categorización	90
Anexo 2. Formato de Instrumentos aplicados	92
MATRIZ DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL	92
MATRIZ DE ANÁLISIS LEGAL	94
Entrevista 1	95
ENTREVISTA	95
Entrevista 2	96
Entrevista 3	97
Anexo 3. Acta de Validación	99
Anexo 4. Evidencia de trabajo de campo	100

TÍTULO

**ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SU CONTENIDO**

SUBTÍTULO

A LA LUZ DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES.

INTRODUCCIÓN

En este proyecto se plantea la relevancia de las negociaciones colectivas de trabajo como fuente de derecho, el cual hace parte fundamental de manera bilateral en los acuerdos pactados entre las partes vinculadas, en el desarrollo de la actividad laboral, entendiendo que esta nace de la voluntad de las partes que los convenios y tratados de la Organización mundial del Trabajo han desarrollado, donde le brindan a la convención colectiva de trabajo autonomía para su desarrollo, por ello es relevante determinar si el Estado Colombiano se encuentra limitando el desarrollo de la libertad de la Convención Colectiva en las relaciones laborales.

En este milenio, la legislación Colombiana por un lado reconoce la posibilidad de los trabajadores particulares y trabajadores oficiales de llevar a cabo negociaciones colectivas en ejercicio de sus derechos sindicales y de libre asociación pero, los cuales restringen a los empleados públicos, en el caso de los particulares se ha venido creando en estos últimos años una costumbre del gobierno que a través de actos legislativos como el del 01 del 2005, en el cual se generan criterios a favor de los empresarios en materia de negociación colectiva, al desconocer a través de este mecanismo los derechos adquiridos en las negociaciones colectivas vigentes antes del año 2005, y que en materia de pensiones entró a vulnerar este derecho a los trabajadores que estaban próximos a su jubilación convencionalmente pactada, cambiando su condiciones hasta la edad de 57 años para la mujeres y 62 años para los hombres, convirtiéndose en retroceso para el reconocimiento y la protección de derechos sindicales, junto con un desconocimiento rotundo de los convenios con la organización internacional del trabajo OIT.

Pero más allá de este decreto, la corte constitucional en su sabio proceder y en la defensa de los derechos de los empleadores, procede a confirmar mediante la sentencia SU 555 de 2014, lo contenido en este acto legislativo, dejando en manos de las instancias internacionales el camino a seguir a las organizaciones sindicales y la clase trabajadora, la búsqueda del reconocimiento de sus derechos adquiridos y el respeto a la negociación colectiva de trabajo vigentes antes del año 2005.

Por lo cual es relevante identificar en el ordenamiento jurídico nacional, las disposiciones que establecen las características de la negociación colectiva de trabajo en referencia a la capacidad y características de los derechos desarrollados, en el entendido que estos entran al ordenamiento jurídico nacional por el desarrollo del bloque de constitucionalidad, por el cual las disposiciones ratificadas en los convenios y tratados internacionales entran a tener rango constitucional, pero por criterio del legislador estas disposiciones se encuentran reducidas o limitadas.

1 EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento Del Problema

La negociación colectiva se ciñe en primer momento a regular las características contractuales de los trabajadores que se llegan a beneficiar de la negociación colectiva. La OIT la establece como "la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato colectivo", el cual se define como todo acuerdo escrito referente a las condiciones laborales, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, representativas de los trabajadores o representantes de los trabajadores interesados, debidamente aprobados por la legislación nacional. Igualmente, establece que las disposiciones de los contratos de trabajo, contrarias al contrato colectivo, "deberían considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo", lo cual no obsta a que "las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables a los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo". La recomendación No. 91 sentó pues, en 1951, el principio del carácter vinculante de los contratos colectivos y su primacía sobre el contrato individual. (OIT, 1951)

La negociación colectiva surge ante una necesidad social de las fuerzas laborales de la época industrial, en la cual los dueños de las industrias explotaban a la fuerza trabajadora sin mayor retribución a cambio, fue gracias a estos movimientos que los mismos lograron mejorar algunos de sus derechos laborales, con el desarrollo de la sociedad y el surgimiento de nuevas democracias los derechos laborales en la actualidad han logrado desarrollar un carácter Constitucional, consolidándose como derechos de interés superior, y dentro de este marco normativo tenemos contemplada la negociación colectiva como el mecanismo de interacción entre empleados y patronos, como figura mediadora entre las pretensiones del común de empleados ante el empleador, en el entendido que a la ley ya asegurar los mínimos necesarios, la utilidad real de la figura es lograr conseguir más derechos en la búsqueda del desarrollo del bienestar de los empleados (Pierre, 2015).

En Colombia a través del acto legislativo 01 de junio del 2005, se violenta el derecho de negociación en el ámbito pensional, negando así la libre voluntad entre las partes acordar las jubilaciones en la convención según su libre convenio, y es así que se prohíben las cláusulas convencionales superiores a la establecida.

Con la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, el Legislador consideró pertinente establecer unas condiciones especiales en favor de quienes, para la fecha de la expedición de dicha ley, no había reunido los requisitos de ley para acceder a su pensión, pero que podía verse perjudicados con el nuevo marco legal. Por ello, se instituyó un régimen de transición, en el artículo 33 de la citada ley, el cual posteriormente del párrafo 4° transitorio del artículo 1° del Acto Legislativo 01 de 2005. En tal acto se dispuso que el régimen de transición estaría vigente hasta el 31 de julio de 2010, a efectos de proteger las expectativas legítimas de quienes estuvieran próximos a pensionarse. Sin embargo, estableció que quienes cumplieran con los requisitos para beneficiarse del régimen de transición de la Ley 100 de 1993, y que al momento de la entrada en vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005 (25 de julio de 2005), tuvieran cotizadas al menos setecientas cincuenta 750 semanas o su equivalente en tiempo de servicios, tendrían derecho a beneficiarse de dicho régimen hasta el año 2014. (ley 100 de 1993)

Por esta razón, si quien reclama el reconocimiento pensional se encuentra cobijado por el régimen de transición contemplado en la Ley 100 de 1993, debía demostrar haber efectuado cotizaciones por 750 semanas o más para el momento en que el referido Acto Legislativo entrará a regir, es decir, hasta el 25 de julio de 2005. La protección que ofrece este acto legislativo, relevaba a las personas de que les fuese aplicado el régimen legal contenido en la Ley 797 de 2003, pues ello implica afectar el derecho a la seguridad social y al mínimo vital de los interesados. Por el contrario, de no reunirse los requisitos atrás señalados, debía el futuro pensionado, cumplir con las exigencias referidas en el artículo 9° de la Ley 797 de 2003 que exige para acceder a la pensión por vejez "55 años o más de edad si se es mujer y, 60 años o más si se es hombre, y 1000 semanas cotizadas en cualquier tiempo, incrementándose a 1050 semanas de cotización en el 2005 y en 25 semanas cotizadas por cada año a partir del 1° de enero de 2006 hasta llegar a 1300 semanas en el año 2015".(ley 100 de 1993)

Por imposición del gobierno y ratificada ésta, por la corte constitucional, en su sentencia, sentencia esta que cercenó el derecho adquirido convencionalmente a un gran número de trabajadores que habían cumplido con lo pactado a través de sus convenciones antes del nacimiento del abrupto del acto legislativo 01 del 2005.

En el tendido que la línea jurisprudencial tiene como objetivo determinar cómo se ubica la normatividad Colombiana frente a la evolución de la discusión internacional sobre la posibilidad de que los empleadores lleven a cabo negociaciones colectivas y se den los alcances que se consagran en lo estipulado por el principio de favorabilidad en lo concerniente que en caso de conflicto o duda, se debe proteger a la parte más vulnerada; es allí en donde no se ha dado claridad plena en la ley y la doctrina que sea de forma impositiva en reconocer por parte de los empleadores este beneficio sin ser necesario la reclamación ante los tribunales, caso este que ha venido generando al brazo de la ley un desgaste innecesario en Colombia.

1.2 Formulación Del Problema.

¿Cómo incide la negociación colectiva de trabajo a la luz de los convenios internacionales en Colombia, sobre los derechos laborales?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Analizar la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales

1.3.2 Objetivos Específicos

Establecer la línea jurisprudencial de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

Determinar los efectos jurídicos de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

Identificar los alcances del derecho comparado de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

1.4 Justificación

La negociación colectiva constituye un importante mecanismo de participación de los trabajadores en decisiones que tienen que ver con la estabilidad económica y financiera de las empresas, en el marco social y económico y en el ámbito internacional. Esta acción ha permitido avanzar de manera notable en el adelanto de las relaciones de trabajo en la mayoría de los países como es evidente, por ejemplo, en la evolución que éstas han tenido en la mayoría de los países europeos, en los Estados Unidos y en Canadá, donde son visibles los cambios que los sindicatos han logrado imponer en materia de los derechos relacionados con el trabajo.(Vasquez, 2000)

Varios son los problemas a los que se enfrenta la contratación colectiva por parte de los trabajadores y los sindicatos en Colombia durante esta última década en la cual el gobierno y los empresarios han unido esfuerzos para menguar los derechos de los trabajadores en los procesos de negociación colectiva, hasta el punto de que por parte de los trabajadores son escasas las pretensiones de plantear una nuevas negociaciones convencionales por el temor de perder los ya adquiridos en los tribunales de arbitramento

En Colombia, la temática relativa al derecho laboral en ámbitos individuales y colectivos cuenta con un gran desarrollo en materia legal y jurisprudencial, que han servido como base para la implementación de políticas públicas que posteriormente se han plasmado y materializado en normas jurídicas a nivel interno, siendo estas a su vez tratadas y/o recogidas por una serie de Convenios y Tratados Internacionales que en razón a su importancia e implicación jurídica hacen parte del bloque de constitucionalidad por tratarse de derechos humanos fundamentales dentro del marco de un Estado Social de Derecho.

Conforme lo ordena el artículo 53 de la Constitución Política de 1991 en conexidad con el artículo 93 ibidem, encontrándose entre estos el Convenio 087, Convenio 097 y el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, que son relativos a la Organización Sindical. Al respecto tenemos que estos Tratados y Convenios hacen parte de la legislación interna, adhiriéndose al marco normativo y constitucional en razón a que abordan temáticas relativas a libertad de asociación sindical y de la conformación de estos órganos supra personales, que, conforme a la legislación preexistente en Colombia, cuentan con mecanismos de protección frente a las limitaciones e intromisiones que el Estado, conforme a sus competencias y facultades, puede imponer. Concordante con lo antecedente, la jurisprudencia en materia laboral emanada por parte de la Corte Constitucional a través de sus sentencias de Tutela (T), de Constitucionalidad (C) y de Unificación (SU) respalda la libertad sindical propiamente dicha, en donde se establece como un derecho subjetivo de carácter voluntario, relacional e instrumental que se compone de ciertos tipos de libertades entre esos la libertad de asociación sindical, que permite a su vez la creación de Organizaciones Sindicales por parte de los trabajadores conforme lo ordena, lo permite y lo consagra el artículo 39 Constitucional, siempre y cuando se cumplan con los requisitos legales exigidos para tal fin, en específico lo ordenado por el artículo 359 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo – CST. (Torrado, 2015).

Las Organizaciones Sindicales (Sindicatos), entonces, desde una perspectiva funcional se crean como una representación supra personal de los trabajadores que se asocian con la finalidad promover, defender y proteger sus derechos sociales, políticos, económicos y laborales, siendo estos promotores directos de las actividades tendientes a lograr un consenso para dar fin a los

conflictos de carácter laboral (económicos o jurídicos según el caso) que se puedan suscitar entre el empleador y los trabajadores, promoviendo el ejercicio de las etapas consagradas jurídicamente para la negociación colectiva, que faculta a los trabajadores, de no lograrse una solución oportuna, para que opten en decisión por parte de la Asamblea General, entre el Tribunal de Arbitramento y la Huelga, siendo esta última un mecanismo de presión laboral para la resolución de conflictos(Torrado, 2015).

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes

María-Luz Vega-Ruiz (2004), Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina.

Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina. La libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva son el objeto del próximo Informe Global, que es parte central del Mecanismo de Seguimiento de la Declaración. Los estudios sobre el tema salpican la actualidad y son objeto del más claro interés por parte de los actores sociales. Los derechos relativos al ejercicio efectivo de la libertad de asociación siguen siendo uno del déficit más claro para conseguir cumplir con la agenda de trabajo decente que promueve la OIT (Vega, 2004).

Abrir nuevas bases para la reflexión y el debate sobre la situación en una región concreta y caracterizada por el mayor número de quejas ante los órganos de control de la organización. La visión del documento no es ningún modo pesimista, ya que sin dejar de lado los graves problemas a analiza las buenas prácticas y avances, proponiendo nuevos temas, retos y análisis que permitan tanto a nuestros constituyentes como a la sociedad civil en general avanzar en cumplir los objetivos de la OIT.

LAURA CUESTA (2005), Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad?

Impacto De Los Sindicatos En Colombia: ¿Mayores Salarios Y Más Desigualdad? Este trabajo es la aproximación más reciente al estudio del impacto de los sindicatos en Colombia. Se busca responder a las preguntas ¿Existe un diferencial salarial entre empleados sindicalizados y no sindicalizados atribuible a los sindicatos?, ¿Cuál es la magnitud del diferencial? y ¿Qué parte de la desigualdad en los salarios de empleados es explicada por los sindicatos? El objetivo de este trabajo es responder a las preguntas ¿Existe un diferencial salarial entre empleados sindicalizados y no sindicalizados atribuible a los sindicatos? ¿Cuál es la magnitud del diferencial? 2, y ¿Qué parte de la desigualdad en los salarios de empleados es explicada por los sindicatos?(Cuesta, 2005)

Héctor Palomino, David Trajtemberg (2006), Revista de Trabajo • Año 2 • Número 3 • Julio - diciembre 2006

Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina

En Argentina en el año 2006 se firmaron cerca de 930 acuerdos colectivos, demostrando con esto una aplicación real del instrumento, pero al compararlo con otros países se evidencia que la convención colectiva se ha debilitado a causa de las reformas neoliberales.

Generar una reflexión sobre las interrogantes teóricas y políticas, entre las que se destaca la cuestión acerca de si el declive de la negociación colectiva y de los sindicatos, así como algunos fenómenos concomitantes como la individualización de las relaciones de trabajo, la precarización del empleo y la polarización social, constituyen tendencias ineluctables del desarrollo económico contemporáneo. (Palomino, 2006)

Se evidencia que es posible compatibilizar un proceso de crecimiento económico promoviendo al mismo tiempo el fortalecimiento de la negociación colectiva y un régimen de empleo con protección social que, si bien no abarcan actualmente todo el mercado de trabajo,

generan al menos la expectativa que podrá consolidarse en pocos años más, instalando nuevamente en el horizonte la aspiración al pleno empleo.

Viviana Colorado López¹ Pablo Pérez Taborda² (2014), Dinámica de la protesta sindical y laboral en Colombia en 2014. Análisis y Cronología de la protesta, Anuario Del Conflicte Social 2014.

Dinámica de la protesta sindical y laboral en Colombia en 2014. Análisis y Cronología de la protesta. En este artículo se describen y analizan las principales manifestaciones de protesta articuladas por los sindicatos y organizaciones laborales en Colombia a lo largo de 2014. De esta manera, se destacan los principales rasgos de las formas de confrontación que escenifican estos grupos. Este documento se realiza con base en el seguimiento que realiza la Escuela Nacional Sindical de la dinámica de la acción colectiva sindical y laboral en Colombia (Colorado, 2014).

Pierre-Henri Cialti*(2015), Negociación colectiva en Colombia: una visión cruzada entre el sector público y el sector privado, estud. socio-juríd., Bogotá (Colombia), 18(1)

Negociación colectiva en Colombia: una visión cruzada entre el sector público y el sector privado. La tasa de cobertura convencional en Colombia presenta un índice bajo en extremo, que contrasta con el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva.: la determinación de los actores de la negociación y la eficacia del producto negociado. En este marco, un estudio cruzado de los regímenes jurídicos de la negociación colectiva de los empleados públicos y de aquella en el sector privado resulta pertinente, ya que surge una paradoja. Mientras ambos dispositivos otorgan a cualquier sindicato legalmente constituido la facultad de negociar, las condiciones de aplicación del producto negociado varían (Cialti, 2015)

En virtud del Artículo 55 CPC, mediante el legislador, el Estado ha de proporcionar un marco legal cuya finalidad es el fomento de la concertación, del diálogo y de la negociación colectiva como herramientas de resolución de conflictos. En este sentido, el legislador

colombiano instituyó mecanismos de participación de los poderes públicos como en los casos del arbitramento obligatorio para los servicios mínimos o de la intervención de los agentes del Ministerio de Trabajo en un conflicto colectivo.

Gonzalez Herazo Rafael Edgardo, La difícil Libertad sindical y relaciones de Conflicto en Colombia, Editorial Temis, 2010

La Convención colectiva de trabajo es un institución jurídico laboral, que se encuentra regulada en código sustantivo del trabajo, y que se asemeja en cuanto al derecho comparado al convenio colectivo Español, entonces dice que el Código la define “acuerdo patronal con un sindicato o asociación de trabajadores, a fin de normalizar las condiciones de trabajo y otras situaciones que se presenten al interior de las organizaciones, de tal suerte, que se busca con ese acuerdo adaptar los contratos de trabajo, a las nuevas condiciones solicitadas por los trabajadores y convenidas con los empleadores”, para el doctrinante suele distinguir dentro de esta conceptualización múltiples elementos tales como puede suscribirse entre uno o varias empleadores, el fin es fijar condiciones de trabajo y siempre tendrá un término definido .

Entonces cabe destacar que este acuerdo de voluntad libre y reglado lo pueden celebrar las representaciones de los trabajadores y de los patronos o estos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicio. Es así, que cuando se trae a estudio la convención colectiva se hace necesario que planteen los efectos, alcances y límites de la Convención colectiva en la defensa de los derechos de los trabajadores, iniciando con un breve recorrido por los antecedentes que dieron origen al Derecho Colectivo, para continuar con un análisis del criterio jurisprudencial emitido por las altas Cortes en Colombia, en relación con la incidencia de la Convención Colectiva en el ámbito laboral colombiano. Seguido a ello es preponderante conocer desde los instrumentos internacionales del trabajo La expresión “negociación colectiva” de que tratan el Convenio 154 y el artículo 55 de la Constitución, no se reduce a pliegos de peticiones o convenciones colectivas, sino que abarca 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 (Gonzalez, 2010)

2.2 MARCO TEÓRICO

La Convención colectiva de trabajo de González Herazo Rafael Edgardo. (Colombia)

En su teoría , la Convención colectiva de trabajo es un institución jurídico laboral, que se encuentra regulada en código sustantivo del trabajo, y que se asemeja en cuanto al derecho comparado al convenio colectivo Español, entonces dice que el Código la define “acuerdo patronal con un sindicato o asociación de trabajadores, a fin de normalizar las condiciones de trabajo y otras situaciones que se presenten al interior de las organizaciones, de tal suerte, que se busca con ese acuerdo adaptar los contratos de trabajo, a las nuevas condiciones solicitadas por los trabajadores y convenidas con los empleadores”, para el doctrinante suele distinguir dentro de esta conceptualización múltiples elementos tales como puede suscribirse entre uno o varios empleadores, el fin es fijar condiciones de trabajo y siempre tendrá un término definido .

Entonces cabe destacar que este acuerdo de voluntad libre y regalándole pueden celebrar las representaciones de los trabajadores y de los patronos o estos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicio. Es así, que cuando se trae a estudio la convención colectiva se hace necesario que planteen los efectos, alcances y límites de la Convención colectiva en la defensa de los derechos de los trabajadores, iniciando con un breve recorrido por los antecedentes que dieron origen al Derecho Colectivo, para continuar con un análisis del criterio jurisprudencial emitido por las altas Cortes en Colombia, en relación con la incidencia de la Convención Colectiva en el ámbito laboral colombiano. Seguido a ello es preponderante conocer desde los instrumentos internacionales del trabajo La expresión “negociación colectiva” de que tratan el Convenio 154 y el artículo 55 de la Constitución, no se reduce a pliegos de peticiones o convenciones colectivas, sino que abarca 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 fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. Puede afirmarse entonces, que la negociación colectiva es el género y la convención colectiva y el pliego de peticiones son la especie y como especie, pueden ser objeto de algunas restricciones. Por ello, se puede afirmar que la convención colectiva es la fuente formal del Derecho laboral colectivo, por ende, tiene unos alcances y efectos desde lo jurídico, económico y social para el desarrollo de la vida de la empresa y los empleados, que otorga un conjunto de derecho y garantías más allá del código sustantivo del trabajo basados en principio de mínimos y garantías (Gonzalez, 2014).

La Convención Colectiva como fuente de garantías de Martins Catharino

"Cuerpo de contrato y espíritu de ley", lo definió incomparablemente el gran maestro CARNELUTTI. "Centauro Jurídico", lo caracteriza metafóricamente RUSOMANO. "Sirena" dice, con una sonrisa en los labios. Contrato y ley al mismo tiempo -lo uno por su forma y lo otro por su fuerza vinculante, el convenio colectivo confiere al Derecho Laboral una expansividad y una dinámica que permiten hacer de la ley en sentido formal sólo un piso, un punto de partida, el mínimo de derechos y garantías de que es acreedor el trabajador frente a su patrono, en tanto que la plenitud de esos derechos y garantías no vendrá dada por la ley sino por la convención; que no es, sin embargo, un techo sino sólo un nuevo piso, más elevado, sobre el cual se construye la relación individual de trabajo. La convención colectiva y su fuente generatriz: la negociación colectiva, constituyen fenómenos de indudable importancia jurídica y social, pero también, por cierto, económica.

Autonomía del derecho Colectivo de Trabajo de Garzón Ferreyra Ignacio

En términos rotundos: "El principio de irretroactividad de las leyes no es absoluto. El Derecho Colectivo del Trabajo, concepción jurídica imprevista en los cánones del derecho

privado romanista, se rige por principios propios, diferentes y a veces opuestos a los tradicionales conceptos del Derecho Civil: La institución en examen, por ejemplo, escapa a cualquiera de los moldes clásicos del contrato civil. En el caso de la retroactividad de las cláusulas económicas, se pretende la reparación de la injusta remuneración de los trabajadores, reconociéndose lo insuficiente de la retribución pagada por tareas prestadas, y, por tanto, corresponde retribuir esa diferencia a fin de pagar el salario justo".

Negociación de la Convención Colectiva de Rodriguez Inero, Miguel

"La Unidad de negociación del convenio colectivo de trabajo", en "Derecho colectivo laboral". Una tercera dimensión aparece con la llamada "Concertación social" que centraliza y globaliza la negociación en su más alto nivel, en la cúspide misma de las organizaciones a través de los "convenios-marco" o "cuadro" o "interconfederales". "Hoy es un hecho, subrayado por la sociología del Trabajo, que el trabajador está más afecto y ligado a la empresa y rama en la que trabaja que a su oficio actividad personal". En toda América Latina con la notoria excepción de Argentina, Brasil y, en cierta medida Venezuela- prevalece en forma abrumadora la negociación a nivel de empresa. Así acontece en Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, Panamá, Perú, Puerto Rico, República Dominicana y muchos otros países.

Causas de acción de la Convención Colectiva de Arturo Bronstein

"Esta preferencia se explica por una serie de razones de tipo económico, histórico y político: El carácter de enclave que tuvieron las unidades económicas de cierto dinamismo durante los primeros decenios de este siglo; la tendencia de los trabajadores a constituir sindicatos de empresa, muchas veces estimulada por la legislación, aunque en otros casos ésta se limitó a reconocer una situación de facto; la gran disparidad de las empresas de un mismo sector industrial, lo que dificulta el establecimiento de reglas comunes, y el hecho de que el conflicto fue casi siempre anterior a la negociación, y a nivel de empresas. Por lo tanto, no debe sorprender que los primeros convenios colectivos se hayan celebrado precisamente en esos

enclaves, al nivel de empresa, y por lo general luego de conflictos más o menos largos". El ámbito funcional de vigencia del convenio colectivo resulta decisivo para cuantificar sus efectos. Es al mismo tiempo, en América Latina, una medida del desarrollo sindical y social: no es por acaso que en los países de mayor desarrollo relativo -Argentina y Brasil- prevalezca una modalidad, y otra en los demás; hay, por el contrario, una directa y causal relación entre un hecho y el otro.

Fijación del salario y condiciones de trabajo en la convención colectiva de Américo Pla Rodríguez,

El gran maestro uruguayo, es aún más enfático cuando dice que "la médula de las relaciones industriales es la fijación del salario y las condiciones de trabajo por medio de la negociación colectiva". Un acucioso estudio del "Programa Internacional para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo" de la OIT (cuyas siglas en francés son "PIACT"), con referencia a Panamá, en el que se examinaron 68 de las 126 convenciones celebradas en 1980, revela que en todas ellas sin excepción se llegó a acuerdos sobre aumentos salariales, ya sea a través de cláusulas que establecen aumentos escalonados para ser otorgados en el lapso de la duración de la convención colectiva, o según la antigüedad del trabajador, el lugar de trabajo, el monto de los salarios o a cuenta de futuros reajustes salariales ordenados por ley, así como aumentos específicos para los trabajadores remunerados con comisión y para otras categorías ocupacionales. Además, se establecen clasificaciones de puestos y se fijan salarios mínimos e iniciales y se conviene en proceder a revisión de salarios durante la vigencia de la convención cuando ésta tiene una duración superior a dos años.

EMILIO MORGADO.

"Un ejemplo lo constituyen los sistemas 'lineales' de prevención y solución, aplicados sin imaginación ni adaptación a las cambiantes realidades. En esos sistemas las instancias o etapas se recorren sin ánimo de llegar a acuerdos sino con el propósito de cumplir requisitos formales".

En prácticamente todos los países examinados -con la sola excepción de Puerto Rico y Trinidad-Tobago, la negociación colectiva tiene un cauce procesal definido. En muchos de ellos, significativamente en el Perú, la negociación se eslabona de modo sucesivo con los demás medios de solución de conflictos (conciliación, mediación, arbitraje), como etapas de un proceso continuo; previsto todo ello en normas legales de observancia obligatoria

2.3 Marco Contextual

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981, en su sexagésima séptima reunión; Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce "la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva", y tomando nota de que este principio es "plenamente aplicable a todos los pueblos"; Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la

administración del trabajo, 1978; Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981.

Sin embargo, con la ratificación de los convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, incorporados en nuestra legislación por las leyes 26 y 27 de 1976, 411 de 1997 y 524 de 1999, respectivamente, la negociación colectiva se ha hecho extensiva a sindicatos de empleados públicos con funciones de naturaleza técnica o administrativas, exceptuando a quienes ejerzan cargos de dirección, confianza o manejo del gobierno y de elección popular.

2.4 Marco Jurídico.

Internacional

Convenios de la Organización mundial del trabajo (OIT)

El convenio No. 87 establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas, con la sola condición de observar, las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su

administración y sus actividades y el de formular su programa reacción, las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal, las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, las disposiciones de los arts. 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores, la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones, la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente convenio.

La ley 26 de 1976 mediante la cual se ratificó el Convenio 87 de la OIT “relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación” (OIT, establece el derecho de trabajadores y empleadores, sin distinción alguna, a constituir organizaciones sindicales sin la necesidad de ninguna autorización previa y sin que puedan ser disueltas o suspendidas por vía administrativa.

Disposiciones Convenio No. 98

Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo: acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto; sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; despedir a un trabajador o perjudicar en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o

miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma.

La ley 27 de 1976 mediante la cual se ratificó el Convenio 98 de la OIT “relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva”. El cual en su artículo 4 consagra la protección de la negociación colectiva por medio de procedimientos voluntarios, permitiendo a los Estados miembros determinar el alcance de dichas garantías con relación a las fuerzas militares y a la policía. Así mismo, el artículo 6 especifica que “El presente Convenio no trata de la situación

Convenios No. 151 y No.154

Frente a estos convenios, los mayores avances se dan con la expedición del Decreto 1092 de 2012, que "tiene como objeto regular los términos y procedimientos que se aplican a la negociación entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas en la determinación de las condiciones de empleo". ""El Decreto 1092 de 2012 no corresponde integralmente al precepto del art. 55 constitucional sobre "el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales" ni al convenio No. 151 sobre procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo de la administración pública, sin embargo, debe advertirse, que el Decreto 1092 de 2012 representa avances importantes frente al Decreto 535 de 2009, tales como:

El Decreto 535 de 2009 "por el cual se reglamenta el art. 416 del C.S.T.", esto es, está anclado sobre una norma preconstitucional, derogada..., mientras que el Decreto 1092 "por el cual se reglamentan los arts. 7o. Y 8o. De la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación", Ley aprobatoria del Convenio No. 151 de la OIT...El Decreto 535 de 2009 regula el inexistente "derecho de concertación de los empleados públicos", mientras que el Decreto 1092 de 2012 reglamenta el derecho sindical de "negociación...en las condiciones de empleo de los empleados públicos.

El Decreto 535 de 2009 utiliza la expresión "peticiones...respetuosas" que es la misma terminología del derecho de petición consagrado en el artículo 45 de la Constitución de 1886 y en el art. 414-4 del C.S.T.; mientras que el Decreto 1092 de 2012 está referido a la " negociación del pliego" sindical. Es importante señalar también en materia legislativa, relacionada con libertad sindical, que por medio de la Ley 319 del 24 de septiembre de 1996, Colombia aprobó el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

La ley 411 de 1997 por medio de la cual se ratificó el Convenio 151 de la OIT "Relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo de la administración pública" el cual, otorga el derecho de negociación colectiva a los empleados públicos al establecer en su art. 1 que "el presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida que no le sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales de trabajo". Excepcionalmente, el Convenio deja al legislador la facultad de determinar hasta qué punto las garantías previstas en él sean aplicadas a los empleados de alto nivel que por sus funciones poseen poder decisorio, a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial, a las fuerzas armadas o a la policía.

La ley 524 de 1999 por medio de la cual se ratificó el Convenio 154 de la OIT "relativo al fomento a la negociación colectiva" y en el cual se reconoce que el en lo referente a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación. Así mismo, señala que se entiende como "negociación colectiva" toda negociación dirigida a 1) fijar las condiciones de trabajo y empleo; 2) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y 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.

Constitución Política De Colombia 1991 declara desde su artículo 1 que Colombia "es un Estado social de derecho", por tal razón, el Estado tiene un papel de promotor del desarrollo y la

justicia sociales, para combatir las desigualdades humanas con sus mecanismos políticos y económicos. En esta órbita de aspiraciones políticas y sociales se encuentran en un plano prevalente los principios del derecho laboral, que resultan primordiales en razón de que posibilitan los medios de subsistencia, y la calidad de ésta, para el mayor número de la población; en razón de que son un factor económico del cual dependen de manera general el crecimiento y desarrollo económico; y en razón de que de ellos se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes en punto a los intereses que en ellas se traban

El art. 38 Constitución Política De Colombia, se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. El art. 39 Constitución Política De Colombia, los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos, la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

El *art. 53* Constitución Política De Colombia, establece que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las

relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. El Art. 55 de la Constitución De Colombia, Que garantiza el derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales con las excepciones que señale la ley y consagra el deber del Estado de promover medios de concertación y de solución pacífica de conflictos colectivos de trabajo.

Proyecto De Acto Legislativo 01 de 2005, Corregido el Título por el Decreto Nacional 2576 de 2005, por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política. El Congreso de Colombia

Artículo 1°. Se adicionan los siguientes incisos y párrafos al artículo 48 de la Constitución Política:

"El Estado garantizará los derechos, la sostenibilidad financiera del Sistema Pensional, respetará los derechos adquiridos con arreglo a la ley y asumirá el pago de la deuda pensional que de acuerdo con la ley esté a su cargo. Las leyes en materia pensional que se expidan con posterioridad a la entrada en vigencia de este acto legislativo, deberán asegurar la sostenibilidad financiera de lo establecido en ellas"(Acto Legislativo 01 de 2005).

"Sin perjuicio de los descuentos, deducciones y embargos a pensiones ordenados de acuerdo con la ley, por ningún motivo podrá dejarse de pagar, congelarse o reducirse el valor de la mesada de las pensiones reconocidas conforme a derecho".

"Para adquirir el derecho a la pensión será necesario cumplir con la edad, el tiempo de servicio, las semanas de cotización o el capital necesario, así como las demás condiciones que señala la ley, sin perjuicio de lo dispuesto para las pensiones de invalidez y sobrevivencia. Los requisitos y beneficios para adquirir el derecho a una pensión de invalidez o de sobrevivencia serán los establecidos por las leyes del Sistema General de Pensiones".(Acto Legislativo 01 de 2005).

"En materia pensional se respetarán todos los derechos adquiridos".

"Los requisitos y beneficios pensionales para todas las personas, incluidos los de pensión de vejez por actividades de alto riesgo, serán los establecidos en las leyes del Sistema General de Pensiones. No podrá dictarse disposición o invocarse acuerdo alguno para apartarse de lo allí establecido. Para la liquidación de las pensiones sólo se tendrán en cuenta los factores sobre los cuales cada persona hubiere efectuado las cotizaciones. Ninguna pensión podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente. Sin embargo, la ley podrá determinar los casos en que se puedan conceder beneficios económicos periódicos inferiores al salario mínimo, a personas de escasos recursos que no cumplan con las condiciones requeridas para tener derecho a una pensión"(Acto Legislativo 01 de 2005).

"A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo, no habrá regímenes especiales ni exceptuados, sin perjuicio del aplicable a la fuerza pública, al presidente de la República y a lo establecido en los párrafos del presente artículo".

"Las personas cuyo derecho a la pensión se cause a partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán recibir más de trece (13) mesadas pensionales al año. Se entiende que la pensión se causa cuando se cumplen todos los requisitos para acceder a ella, aun cuando no se hubiese efectuado el reconocimiento".

"La ley establecerá un procedimiento breve para la revisión de las pensiones reconocidas con abuso del derecho o sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley o en las convenciones y laudos arbitrales válidamente celebrados".

Legislación Nacional C.S.T contiene los derechos de asociación. Modificado por el art. 1 de la Ley 584 de 2000...Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos.

La elección de directivas sindicales se hará por votación secreta, para asegurar la representación de las minorías, so pena de nulidad, la junta directiva, una vez instalada, procederá a elegir sus dignatarios. En todo caso, el cargo de fiscal del sindicato corresponderá a la fracción mayoritaria de las minoritarias.

Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelga...2. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten. Toda organización sindical de trabajadores por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica. La C.P. Señala que no gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública.

La Ley 584 de 2000.1. De acuerdo con el art. 39 de la C. P, los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí. 2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Jurisprudencia.

Sobre la naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, así como de la Corte Constitucional ha sido profusa. Ver, entre otras, la sentencia de la Corte Constitucional C-009 de 1994 y las sentencias de la Sala de Casación Laboral, Sección Primera, junio 1 de 1983 y de la Sala de Casación Laboral, Sección Segunda, abril 7 de 1995, M.P. Rafael Méndez Arango

Sentencia C-377/98. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

“La Corte debe condicionar el alcance de los artículos 7º y 8º del convenio bajo revisión [Convenio 151] en relación con los empleados públicos, por cuanto esas normas autorizan a

tomar en cuenta las especificidades de las situaciones nacionales. Así, el artículo 7° no consagra un derecho de negociación colectiva pleno para todos los servidores públicos, sino que establece que los Estados deben adoptar "medidas adecuadas a las condiciones nacionales" que estimulen la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de servidores públicos, lo cual es compatible con la Carta. Además, esa misma disposición prevé la posibilidad de que se establezcan "cualesquiera otros métodos" que permitan a los representantes de los servidores estatales "participar en la determinación de dichas condiciones", lo cual es armónico con la posibilidad de que existan consultas y peticiones de los empleados públicos a las autoridades, sin perjuicio de las competencias constitucionales de determinados órganos de fijar unilateralmente el salario y las condiciones de trabajo de estos empleados. Igualmente, el artículo 8° reconoce que los procedimientos conciliados de solución de las controversias deben ser apropiados a las condiciones nacionales, por lo cual la Corte entiende que esa disposición se ajusta a la Carta, pues no desconoce la facultad de las autoridades de, una vez agotados estos intentos de concertación, expedir unilateralmente los actos jurídicos que fijan las funciones y los emolumentos de los empleados públicos." (Sentencia C-377/98.)

Sentencia C-161/00. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

“El Convenio 154 tiene como fundamento el deseo de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar la negociación colectiva, como instrumento libre y voluntario de concertación de condiciones económicas derivadas de la relación laboral. Pues bien, el contenido general del Convenio desarrolla plenamente los postulados constitucionales, pues bajo esta visión se ha entendido la negociación colectiva en nuestra Constitución, como quiera que la Carta la considera un procedimiento que concreta y potencia el acuerdo de voluntades como uno de los instrumentos más importantes para fijar las bases fundamentales del trabajo. De ahí pues, que el artículo 55 de la Carta determina que el Estado debe garantizar e impulsar este mecanismo de solución pacífica de controversias económicas laborales, cuyo ámbito específico de aplicación corresponde a la ley. Así mismo, para la Corte es claro que el impulso de la negociación colectiva en la legislación colombiana también tiene sustento en el preámbulo y en el artículo 2°

de la Constitución, según los cuales el Estado debe promover y facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan. En efecto, es evidente que una de las funciones más importantes de la negociación colectiva es precisamente la participación activa y decidida de los sujetos de la relación laboral, en la búsqueda de soluciones a los conflictos económicos que surgen de ella. Por consiguiente, el Estado no sólo debe garantizar el libre ejercicio de este derecho, sino que debe "promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo" (C.P. inciso 2 del art. 55).”(Sentencia C-161/00)

Sentencia C-201/02. M.P. Jaime Araujo Rentería.

“El artículo 416 del C.S.T. restringe el derecho de negociación colectiva para los sindicatos de empleados públicos en el sentido de prohibirles presentar pliegos de condiciones y celebrar convenciones colectivas, restricción que la Corte reiteradamente ha considerado acorde con la Constitución Política. Sin embargo, la Corte debe advertir que, estando garantizado constitucionalmente el derecho de negociación colectiva para todas las relaciones laborales, incluidas las de los empleados públicos, y existiendo una amplia facultad de configuración normativa en esta materia por parte del legislador, este último podría en el futuro permitirles a dichos empleados presentar pliegos de condiciones.” (Sentencia C-201/02)

Sentencia C- 1234/2005, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

“Tratándose de negociaciones colectivas con los sindicatos de empleados públicos, debe tenerse en cuenta que si bien la negociación no es plena, porque se entiende que la decisión final le corresponde adoptarla a las autoridades señaladas por la Constitución (es decir, en el ámbito nacional al Congreso y al Presidente de la República, y en el ámbito territorial, a las Asambleas, Concejos, Gobernadores y Alcaldes), esto no implica que los sindicatos de estos servidores públicos no puedan desarrollar instancias legítimas para alcanzar una solución negociada y concertada en el caso de conflicto entre los empleados públicos y las autoridades. En tales instancias, el Estado-empleador tiene la obligación no sólo de recibir las peticiones, consultas o

los reclamos hechos a través de la organización sindical de los empleados públicos, sino de oír y adoptar todos los procedimientos encaminados para que las autoridades que son en últimas las que toman las decisiones, evalúen los derechos que reclaman los servidores del Estado y se pueda adoptar una solución en lo posible concertada y que favorezca los intereses de las partes y del país.” (Sentencia C- 1234/2005)

Sentencia C-280/07. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

“Por otra parte cabe recordar que el inciso tercero del artículo primero del Convenio 154 de la OIT permite que la legislación interna señale modalidades particulares de negociación para la administración pública, previsión a la cual se ajusta la disposición demandada. En ese sentido, establecer limitaciones temporales al ejercicio del derecho de negociación colectiva de quienes laboran en entidades públicas del orden nacional no desconoce el alcance del instrumento internacional, debido precisamente a que estarían justificadas por los peculiares intereses que tutela y satisface el proceso de disolución y liquidación de organismos estatales a los cuales se ha hecho antes alusión.”(Sentencia C-280/07).

TABLA 1. SENTENCIAS RELATIVAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA			
1	Sentencia C-110/94	M.P. José Gregorio Hernández Galindo.	Corte Constitucional
2	Sentencia C-377/98	M.P. Alejandro Martínez Caballero.	Corte Constitucional
3	Sentencia C-161/00	M.P. Alejandro Martínez Caballero.	Corte Constitucional
4	Sentencia del 5 de junio de 2001. Rad. 16788.	M.P. Germán Valdés Sánchez.	Corte Suprema de Justicia
5	Sentencia C-201/02	M.P. Jaime Araujo Rentería	Corte Constitucional

6	Sentencia C- 1234/05.	M.P. Alfredo Beltrán Sierra	Corte Constitucional
7	Sentencia C-280/07.	M.P. Humberto Antonio Sierra Porto	Corte Constitucional
8	Sentencia C-063/08.	M.P. Clara Inés Vargas Hernández.	Corte Constitucional
	Sentencia C-466/08	M.P. Jaime Araujo Rentería	Corte Constitucional
9	Sentencia T-813/08.	M.P. Rodrigo Escobar Gil.	Corte Constitucional
10	Sentencia del 3 de marzo de 2010, Rad.: 36416.	M.P. Luis Javier Osorio López.	Corte Suprema de Justicia
11	Sentencia del 21 de mayo de 2010, Rad.: 37385.	M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza	Corte Suprema de Justicia
12	Sentencia del 15 de febrero de 2011, Rad.: 38303.	M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez.	Corte Suprema de Justicia

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Paradigma de la investigación

El paradigma empleado es Interpretativo, ya que se realizará un análisis del marco legal de la negociación colectiva, tratando de entender y explicar las diferentes circunstancias que se logran describir en el desarrollo de la misma en el contexto jurídico nacional e internacional, siendo pertinente analizar la normatividad internacional a la cual el Estado se encuentre vinculado. El ejercicio es analítico ya que pretende entender la realidad del fenómeno desde el análisis de contenidos en la búsqueda de un entendimiento específico.

3.2 Enfoque de la investigación

Con el presente proyecto se utilizó una investigación de tipo cualitativo, que como medio eficaz para el desarrollo de los objetivos según lo planteado por (sampler, 2010) quien propone que a través de este tipo de paradigma podemos comprender la realidad como dinámica y diversa, fenomenológico-naturalista o humanista. Su orientación es al “descubrimiento” y utilización de la recolección de datos sin medición para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación, por “hacer una aproximación global de las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva, teniendo en cuenta que el punto de partida es de lo particular a lo general del conocimiento que tienen las personas implicadas, donde los individuos transmiten el significado y el conocimiento que tienen de sí mismos y de su escenario”. Busca la interconexión de los elementos que pueden estar influyendo en algo que resulte de determinada manera. La relación investigador-objeto de estudio es concomitante.

3.3 Diseño Investigativo

Existe una participación democrática y comunicativa entre el investigador y los sujetos investigados con un diseño Hermenéutico. Considera a la entrevista, observación sistemática y estudios de caso como el modelo de producción de conocimiento. Su lógica es el conocimiento que permita al investigador entender lo que está pasando con su objeto de estudio, a partir de la interpretación ilustrada.

Ampliando esta idea se puede decir que esta metodología fue direccionada a explicar el sentido que los sujetos les dan a sus experiencias, rescatando los pensamientos y relatos que construyen en su medio social, cultural y político. Bajo dicha consideración, esta metodología sirve como medio para comprender las representaciones sociales construidas en relación con la labor de la profesión, por esta razón las descripciones de las experiencias de los jueces que se basa en la sana crítica la regla de la experiencia y la lógica científica generando validez a lo expresado el fallo de la sentencia, contribuyendo a la reflexión crítica de la labor realizada por la profesión. En este sentido según (Sampieri, 2010) “se da una recuperación de la subjetividad real de las relaciones sociales, devolviendo el protagonismo y la voz de los propios sujetos La estrategia de investigación para responder al problema planteado, fue la siguiente:

Se utilizó la Investigación Documental, ya que se realizó una revisión de los documentos constitucionales, legales y jurisprudenciales que señalan la evolución normativa de la Negociación Colectiva Como Fuente De Derechos Constitucionales Y Su Contenido a la luz de los Convenios Internacionales; con metodología cualitativa usando técnicas basada en la obtención y análisis de los datos mediante entrevistas y el análisis documental.

La investigación es de tipo descriptiva-explicativa porque nos interesa analizar y describir a profundidad cada una de las dimensiones a desarrollar; y es un método hermenéutico,

De lo anterior, esta investigación se propuso desde una visión explicativa según (Sampieri, 2010) van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, fueron dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables.

Las investigaciones explicativas son más estructuradas que las demás clases de estudios y de hecho implican los propósitos de ellas (exploración, descripción y correlación).

Algunas veces una investigación puede caracterizarse como exploratoria, descriptiva, correlacionar o explicativa, pero no situarse únicamente como tal. Esto es, aunque un estudio sea esencialmente exploratorio contendrá elementos descriptivos, o bien un estudio correlacionar incluirá elementos descriptivos y lo mismo ocurre con cada una de las clases de estudios. Igualmente, una investigación puede iniciarse como exploratoria o descriptiva y después llegar a ser correlacional y aún explicativa.

3.4 Población y Muestra o Informantes Clave

La fuente tomada en la investigación esbozada se desarrolló desde la presentación de la demanda por cualquiera de las dos partes que se ven afectadas que, en primer lugar, se tendrá en cuenta la normatividad existente en Colombia respecto de las mismas, además se tendrá contacto directo con la población de estudio del cual se ha escogido un juez laboral del circuito del Distrito de Cúcuta, y dos dirigentes sindicales

Según (Sampieri, 2010) en el proceso cualitativo, es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, sobre el cual se recolectaron datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia. En él se ilustró el proceso para definir las unidades de análisis y la muestra inicial. En los estudios cualitativos el tamaño de muestra no es importante desde una perspectiva no probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia. Asimismo, se consideran los factores que intervienen para “determinar” o sugerir el número de casos que compondrán la muestra. También se insistió en que conforme avanza el estudio se puede agregar otros tipos de unidades o reemplazar las unidades iniciales, puesto que el proceso cualitativo es más abierto y está sujeto al desarrollo del estudio.

Por último, se revisarán los principales tipos de muestras dirigidas o no probabilísticas, que son las que utiliza comúnmente en investigaciones cualitativa.

Y el objeto de estudio estuvo dirigido a los Jueces Laborales Del Circuito Del Distrito Judicial De Cúcuta, utilizando muestreo de expertos. Esta población fue seleccionada, de la cual realmente se obtendrá la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuará el análisis y la observación de la matriz de análisis que serán objeto de estudio.

Se puede identificar que la población y muestra de la Investigación es finita ya que es de conveniencia y oportunidad accediendo a la información al 100% de la población seleccionada

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este proyecto principalmente se va a tratar el marco legislativo, la jurisprudencia y doctrina existente sobre el análisis de la negociación colectiva como fuente de derechos constitucionales y su contenido a la luz de los convenios internacionales, y en Colombia contextualizados en la negociación colectiva conforme acto legislativo 01 del 2005, si transgrede o no la libertad sindical al impedir negociar en materia pensional a los trabajadores al procurar mejores condiciones a través de la convenciones colectivas que se tramitan sobre esta materia en los Juzgados Laborales Del Circuito de San José de Cúcuta.

El Análisis Documental, como Método de Investigación en las Ciencias Sociales, es una técnica que consiste en analizar los documentos que se utilizan como instrumentos de gestión; se basa en una red para definir los temas que se analizarán por el investigador que se propone analizar con claridad y sencillez en la investigación.

El análisis documental es un trabajo mediante el cual por un proceso intelectual extraemos unas nociones del documento para representarlo y facilitar el acceso a los originales. Analizar, por tanto, es derivar de un documento el conjunto de palabras y símbolos que le sirvan de representación.

3.5 Entrevista

Con su instrumento- cuestionario.

Herramienta: formato digital e impreso.

Procedimiento para aplicar la encuesta: tipo- entrevista directa.

3.6 Análisis y Procesamiento De La Información

Desarrollo Objetivo 1: Establecer la línea jurisprudencial de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

En referencia al análisis jurisprudencial realizado se identificaron de forma cronológica el desarrollo de derechos de la negociación Colectiva de trabajo.

Sentencias para aplicación del instrumento

Sentencia T-251 de 2010

Sentencia C-741 de 2013

Sentencia C-018 de 2015

Sentencia T-057 de 2016

Ficha de análisis jurisprudencial

1. Identificación de la Providencia

Corporación: Corte Constitucional

Número de Sentencia: Sentencia T-251

Fecha de la Sentencia: (16) de abril de dos mil diez (2010)

Nombre de Magistrado ponente: NILSON PINILLA PINILLA.

II. Hechos Relevantes

1. Su apoderado manifestó que SINTRAIME es una organización sindical de “primer grado y de industria”, con seccional en Santa Marta, que se encuentra legalmente registrada y constituida.

Refirió que la organización sindical de la seccional de Santa Marta tiene como afiliados a trabajadores de la Sociedad Ferrocarriles del Norte de Colombia S. A., empresa que “les hace el descuento sindical respectivo”, no obstante, lo cual no ha cancelado a SINTRAIME dichos aportes.

2. Señaló además que, en ejercicio del derecho de asociación, el presidente del sindicato accionante presentó pliego de peticiones en noviembre 4 de 2008 al representante legal de la sociedad demandada, aprobado con anterioridad por la asamblea de trabajadores. En noviembre 5 siguiente la empresa demandada envió comunicación “acusando recibo” y que “se entrará a definir lo correspondiente a su viabilidad o procedencia”.

En noviembre 18 de la misma anualidad, FENOCO le manifestó a la organización sindical que “hemos procedido a nombrar la comisión por parte de la empresa... por lo anterior, los invitamos a dar inicio a las conversaciones el próximo martes 25 de noviembre de 2008 a las 10: 00 AM en la ciudad de Santa Marta, el lugar se lo informaremos posteriormente”. Igualmente, SINTRAIME comunicó a la demandada quienes serían los delegados sindicales de la comisión negociadora.

Sin embargo, en noviembre 24 de 2008 FENOCO indicó al sindicato que el pliego de peticiones presentando “no es de recibo de la compañía”, dado que “SINTRAIME es un sindicato de industria, razón por la cual su representatividad se circunscribe única y exclusivamente a la representación de los trabajadores que laboran en compañías pertenecientes a la rama económica del sector metálico, metal mecánico, metalúrgico y siderúrgico, sin que sea posible extender tal representación a trabajadores que laboren en compañías que desarrollen actividades económicas que no pertenezcan al sector antes señalado”.

Frente a lo anterior, la parte actora anotó que “no existía duda de que SINTRAIME podía presentar el pliego de peticiones y representar a los trabajadores” de la empresa accionada, puesto que es una actividad relacionada, conexas y complementaria. Dicha organización modificó por asamblea los estatutos, incluyendo “de manera clara la actividad ferroviaria”, que con anterioridad no estaba contenida dentro de la razón social del sindicato y fue depositada en el Ministerio de la Protección Social en noviembre 28 de 2008. Contra dicho acto administrativo la empresa solicitó su revocatoria directa, que fue negada por improcedente.

3. En consecuencia, el sindicato presentó querrela administrativa contra FENOCO ante el Ministerio de la Protección Social, en noviembre 19 de dicha anualidad, por la negativa de la empresa a iniciar conversaciones para resolver el pliego de peticiones.

Agregó que el Ministerio se pronunció “de manera tardía”, sobre la antes mencionada querrela, mediante Resolución N° 000616 de marzo 16 de 2009, declarando que “existe una controversia jurídica” entre la organización sindical y la sociedad demandada, y adujo que la jurisdicción laboral es la encargada de resolver dicha controversia. Además, contra la referida resolución la organización sindical presentó recurso de apelación, el cual se encuentra en curso.

4. Igualmente, refirió la parte actora que en enero 30 de 2009 presentó queja formal ante la “Directora Adjunta del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y Responsable de la Libertad Sindical de la OIT”, por presunta violación por parte del Ministerio de la Protección Social y la sociedad accionada de los Convenios 87 y 98 de dicha organización internacional. La OIT “acuso recibo” en febrero 17 siguiente.

5. En febrero 2 de 2009, el Secretario General y el Tesorero del sindicato demandante solicitaron al representante legal de la empresa accionada las consignaciones de los aportes de los 350 trabajadores afiliados a SINTRAIME; sin embargo, mediante comunicación de marzo 31 siguiente la sociedad informó “que se ha visto en la imposibilidad de efectuar la consignación de los dineros”, debido “a la toma de hecho de las instalaciones de FENOCO por parte de SINTRAIME y al paro ilegal de actividades” y aclaró que “una vez levantado” el cese de actividades, procederá a efectuar las consignaciones correspondientes.

6. Finalizó anotando que en abril 19 siguiente, la fuerza pública “se tomó de manera violenta las instalaciones de la empresa desalojando a los trabajadores que se encontraban ejerciendo de manera pacífica el derecho a la protesta” por la negativa de la sociedad a negociar el mencionado pliego de peticiones. Aseveró que en el desalojo fueron heridos “varios dirigentes sindicales y otros fueron objeto de detenciones irregulares”.

7. Por todo lo anterior, solicitó la parte accionante que se ordene a la Sociedad Ferrocarriles del Norte de Colombia S. A., FENOCO, que sin dilación realice la negociación colectiva, para “dar salida al conflicto... originado con la presentación del pliego” y que cancele las cuotas sindicales descontadas a los trabajadores afiliados a SINTRAIME.

III. Aspectos Jurídicos de Consideración
<p>IV. Partes</p> <p>Sujeto Activo: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Metálica, Metalúrgica, Siderúrgica, Electrometálica, Ferroviaria, Transportadora y Comercializadora del Sector (SINTRAIME)</p> <p>Sujeto Pasivo: Ministerio de la Protección Social y la Sociedad Ferrocarriles del Norte de Colombia S. A., FENOCO.</p>
<p>V: Norma Constitucional citada</p> <p>Vulneración del derecho de asociación sindical, artículo 39 constitucional</p>
<p>VI. Problema Jurídico</p> <p>Formulación de pregunta problema</p> <p>¿Es competente la Corte para conocer</p>
<p>VII. Tesis</p> <p>Si</p>
<p>VIII. Explicación de la Tesis</p> <p>Se presenta una incompatibilidad entre lo dispuesto en el artículo 39 de la Carta, que establece el derecho que tienen los trabajadores y empleadores “a constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del Estado”; en el artículo 55 superior que “garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales”, y en el artículo 93 de la Constitución por desconocimiento de lo plasmado en el literal a) del numeral 2º del artículo 5º del Convenio 154 de 1981 de la OIT sobre la negociación colectiva que dispone que “la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio”</p>
<p>IX. Método</p> <p>Sistemático</p>
<p>Observaciones</p>

El derecho de asociación sindical está consagrado en el constitución y la misma le brinda autonomía frente al Estado

Aporte a la investigación

La presente sentencia ilustra cómo el proceso de asociación sindical está debidamente protegido por un derecho constitucional, el cual como norma superior, protege la actuación sindical, brindándole autonomía para sus actuaciones.

Análisis

La negociación colectiva es un derecho constitucional establecido para el desarrollo de las relaciones laborales, el cual parte de la autonomía de las partes en el intento por desarrollar una relación laboral estable y equitativa para el trabajador y empleador, bajo el entendido que se plantea como un mecanismo para la resolución de controversias laborales, pero entendiendo que este funciona bajo una normatividad la cual establece un límite o alcance a la negociación colectiva, buscando un equilibrio y equidad para las partes.

Ficha de análisis jurisprudencial

2. Identificación de la Providencia

Corporación: Corte Constitucional

Número de Sentencia: Sentencia C-741

Fecha de la Sentencia: (23) de octubre dos mil trece (2013)

Nombre de Magistrado ponente: JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB

II. Hechos Relevantes

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, los ciudadanos, Jesús Argel Montagut Sánchez, Lida Margorie Tavera Barón y Ninioska Bernal Toscano, demandaron la constitucionalidad del numeral 2 del artículo 233 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la ley 11 de 1984. A esta demanda se le asignó la radicación D-9448.

Mediante Auto del treinta (30) de abril de dos mil trece (2013), fue admitida la demanda presentada por los ciudadanos por cumplir con los requisitos que exige el Decreto 2067 de 1991 y la jurisprudencia de esta Corporación

Intervención del Ministerio del Ministerio de Trabajo, La apoderada del Ministerio de Trabajo, solicitó a

la Corte que declare la EXEQUIBILIDAD de las normas demandadas, por las siguientes razones: Para empezar, manifiesta que el análisis de la igualdad que se debe realizar sobre la norma acusada debe partir del punto de vista teleológico. Por lo cual, debe entenderse que lo planteado por la disposición, es una sanción para la persona que teniendo la calidad de empleador realice el supuesto de hecho de la norma, es decir, que no reciba para discutir a los representantes de los trabajadores. Esta sanción está a cargo de las autoridades administrativas del trabajo, como dicho Ministerio, y es apenas la amonestación lógica por la conducta omisiva del empleador frente a una obligación preestablecida que se deriva no sólo de la Constitución, sino también de los Tratados y Convenios Internacionales en los que Colombia es parte.

Intervención de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia –CUT-, La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia -CUT- interviene en el juicio de constitucionalidad solicitándole a la Corte Constitucional que declare la EXEQUIBILIDAD de la norma, por los siguientes motivos: Señala en su argumentación sobre la constitucionalidad del numeral segundo del artículo 433 del Código Sustantivo de Trabajo, que Colombia ha ratificado el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva de 1949 y el Convenio 154 de 1981, relativo a la Negociación Colectiva. Ambos instrumentos fueron declarados constitucionales por esta Corporación, donde se reconoció que la negociación colectiva en ciertas circunstancias específicas adquiere el rango de derecho fundamental. En este caso, declarar entonces la inconstitucionalidad de la normativa acusada, llevaría según el interviniente, a afectar el núcleo esencial de su derecho a la libertad sindical y demás garantías por las cuales han luchado durante años estas asociaciones sindicales.

Intervención del Colegio de Abogados Especializados en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia, El Colegio de Abogados Especializados en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia solicita a la Corte que se declare la INEXEQUIBLE del inciso segundo, parcial, del artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, por las siguientes razones:

Afirma que el legislador no tiene una facultad absoluta, ni arbitraria, en la medida de que si bien tanto la jurisprudencia nacional como la OIT han manifestado la importancia de la etapa de arreglo directo entre empleados y empleador, debe analizarse si la imposición de un requisito económico rígido para el acceso de los particulares a la administración de justicia es inconstitucional.

Intervención ciudadana de Karol Andrés Rumie Valois

La ciudadana Karol Andrés Rumie Valois, solicita a esta Corte que se declare la EXEQUIBILIDAD del numeral segundo del artículo 433 del actual Código Sustantivo del Trabajo, por estimar que las expresiones demandadas no contravienen la Constitución Política: Afirma que la norma acusada parte de reconocer al empleador como la parte fuerte de la relación laboral, por lo que sería fácil para este sustraerse de la discusión acerca de las peticiones del empleado. Por eso, lo que hace la norma es desestimular tal actuar de los empleadores colombianos. Entonces, tal norma resultaría ser un

mecanismo legal de protección a los trabajadores en razón de su disminuida capacidad para llegar a arreglos directos con el empleador. En consecuencia, no se transgrede con esta normatividad la igualdad, sino que es una medida de discriminación positiva que se encuentra justificada.

Intervención de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre de Bogotá

El coordinador del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre de Bogotá solicita a la Corte la EXEQUIBILIDAD de las normas demandadas por los siguientes motivos: Afirma que en el asunto discutido se debe analizar el derecho a la igualdad en relación con todos los empleadores y todos los conflictos colectivos originados en la presentación de un pliego de condiciones y no, como equivocadamente lo hacen los demandantes, en relación a todos los ciudadanos y los seres humanos. Por eso, en el caso bajo estudio, no se está vulnerando el derecho a la igualdad de ningún empleador, pues la norma le impone dicha obligación a todos los empleadores que puedan estar involucrados en un conflicto colectivo y que se hayan negado a nombrar negociadores dentro del término de ley.

CONCEPTO DEL MINISTERIO PÚBLICO,

La doctora Martha Isabel Castañeda Curvelo, Viceprocuradora General de la Nación con Funciones de Procuradora General, solicita a la Corporación declarar EXEQUIBLE la disposición acusada por los cargos formulados. Sustenta su argumentación en las siguientes razones:

Afirma el Ministerio Público que la norma acusada no vulnera la Constitución porque busca ante todo garantizar el bien jurídico de la negociación colectiva, tan propio del Estado Social de Derecho y que es el medio idóneo para que los trabajadores participen en las decisiones que los afectan. En consecuencia, esta disposición es producto de la filosofía que ha inspirado el desarrollo del derecho sindical en el mundo, que parte del reconocimiento del trabajador como la parte más débil de la relación laboral. De allí, que sea apenas lógica la preocupación del legislador por asegurar que la negociación colectiva esté regida por la celeridad.

III. Aspectos Jurídicos de Consideración

A juicio del actor la expresión “Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento.” contenida en el numeral 2 del artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, vulnera el derecho al debido proceso

(Artículo 29) y el derecho a la igualdad (artículo 13), al establecer que para interponer los recursos legales contra las resoluciones sancionatorias expedidas por las autoridades del trabajo, cuando el empleador se haya negado o haya eludido iniciar las conversaciones de arreglo del pliego de condiciones presentado por los trabajadores, el interesado debe consignar previamente el valor de la multa a órdenes del SENA.

IV. Partes

Sujeto Activo: los ciudadanos, Jesús Argel Montagut Sánchez, Lida Margorie Tavera Barón y Ninioska Bernal Toscano

Sujeto Pasivo: Corte Constitucional, La Nación

V: Norma Constitucional citada

Artículo 13 y 19 constitucional

VI. Problema Jurídico

¿Vulnera la imposición del pago de la multa impuesta para poder iniciar recursos en su contra el debido proceso y el derecho a la defensa, al anticipar la sanción final al proceso sancionatorio, dejando sin lugar para la controversia o defensa contra la multa impuesta?

VII. Tesis

No

VIII. Explicación de la Tesis

En cuanto a la supuesta vulneración del derecho a la igualdad alegada por el demandante, esta Corporación ha establecido que "...de acuerdo con el criterio de interpretación fijado por este Tribunal, la realización de la igualdad no le impone al legislador la obligación de otorgar a todos los sujetos el mismo tratamiento jurídico, ya que no todos se encuentran bajo situaciones fácticas similares ni gozan de las mismas condiciones o prerrogativas personales e institucionales. En relación con los destinatarios de la ley, es de resaltarse que la máxima de la igualdad se entiende quebrantada, no por el hecho de que el legislador haya previsto un trato desigual entre unos y otros sujetos, sino como consecuencia de que tal diferencia normativa resulte arbitraria y desprovista de una justificación objetiva y razonable, generando una verdadera discriminación. Desde este punto de vista, puede afirmarse que el legislador goza de un cierto margen de libertad de configuración normativa para regular de manera diferente una determinada situación jurídica, diferencia que sólo resulta discriminatoria si no se encuentra razonablemente justificada..."

Así las cosas, es constitucionalmente admisible que el legislador adopte medidas tendientes a proteger al trabajador dentro de los procesos de negociación colectiva, que como lo ha reiterado la legislación y la jurisprudencia constitucional, es la parte más débil de la relación laboral, quien, por ende, requiere de una especial protección del Estado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución Política.

IX. Método

Exegético

Observaciones

El legislador protege el debido proceso de las partes, pero impone cargas al empleador que incumple el contenido normativo

Aporte a la investigación

La exigencia hecha al interesado en impugnar el acto administrativo que impone la multa, en nada desconoce el núcleo esencial de su derecho al debido proceso, pudiendo éste- el patrono- fácilmente evitar la imposición de la sanción, si recibe a los trabajadores en el término consagrado. El objeto que pretende resguardar la norma, explica y sustenta en forma fehaciente la imposición de la carga adicional que para el ejercicio de los recursos de la vía gubernativa debe soportar el empleador como consecuencia del incumplimiento de sus deberes en relación con el derecho a la negociación colectiva, consagrado constitucionalmente en el artículo 55

Ficha de análisis jurisprudencial

3. Identificación de la Providencia

Corporación: Corte Constitucional, demanda de inconstitucionalidad

Número de Sentencia: Sentencia C-018

Fecha de la Sentencia: (21) de enero de dos mil quince (2015)

Nombre de Magistrado ponente: GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

II. Hechos Relevantes

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, establecida en los artículos 241 y 242 de la Constitución Política, los ciudadanos Álvaro Javier Torrado Arenas y Andréi Alexander Díaz Solano demandaron, parcialmente, el párrafo segundo del artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo.

Intervención ciudadana, Javier Alfonso Donado Restrepo, en calidad de ciudadano colombiano, interviene en el proceso de la referencia para solicitar a la Corporación que declare inexecutable el aparte acusado. Refiere que el artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo infringe los artículos 39, 53 y 93 de la Constitución Política, contraría los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo aprobados por Colombia, desconoce el bloque de constitucionalidad y el precedente constitucional.

Intervención del Ministerio del Trabajo

Myriam Salazar Contreras, actuando como apoderada del Ministerio del Trabajo, solicita declarar executable el párrafo segundo del artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo.

Señala que el Ministerio del Trabajo tiene como misión defender los derechos de los empleadores y trabajadores, por ello regula e interviene en las relaciones laborales de derecho individual con carácter particular y en las de derecho colectivo oficial y particular. A su vez, vigila que los conflictos que surjan entre estos sean resueltos de forma pacífica y negociada

Intervención de la Corporación Escuela Nacional Sindical

José Luciano Sanín Vásquez, en representación de la Corporación Escuela Nacional Sindical, interviene en el proceso de la referencia para solicitar a la Corporación que declare inexecutable el aparte acusado.

Refiere que la norma demandada busca establecer márgenes amplios a la autonomía de las partes en el marco del arreglo directo dentro del proceso de negociación colectiva, sin que se advierta que dicha limitación busque satisfacer un fin constitucional.

Intervención de ECOPETROL S.A.

Claudia Janeth Wilches Rojas, actuando como apoderada de ECOPETROL S. A., solicita a la Corporación, como pretensión principal, que se declare inhibida para hacer un pronunciamiento de fondo por inepta demanda, en caso contrario, solicita que declare executable la norma demandada.

Aduce que los cargos planteados en la demanda carecen de suficiencia, pertinencia y certeza, pues,

en primer lugar, no indican con claridad por qué se afectan los postulados constitucionales y, en segundo lugar, las razones expuestas se limitan a realizar apreciaciones legales y subjetivas

Intervención de la Central Unitaria de Trabajadores y Confederación de Trabajadores de Colombia

Luis Alejandro Pedraza Becerra y Luis Miguel Morantes Alfonso, en representación de la Central Unitaria de Trabajadores y de la Confederación de Trabajadores de Colombia, intervienen en el proceso de la referencia para solicitar a la Corporación que declare inexecutable la norma acusada, por las mismas razones que exponen los actores en su demanda.

Intervención de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia

Bruce Mac Master, en representación de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia solicita que se declare executable el parágrafo segundo del artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo.

Advierte que la restricción que impone la preceptiva demandada solo afecta la participación directa en la mesa de negociación de representantes de las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado, mas no la asesoría de los mismos en general

Intervención de la Universidad Santo Tomás

Jhon Jairo Morales Álzate, Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás y Carlos Rodríguez Mejía, Coordinador del grupo de acciones constitucionales, intervienen para solicitar a la Corporación que declare inexecutable la norma cuestionada porque considera que desconoció el principio de autonomía del que gozan los sindicatos.

Advierte que en la demanda de la referencia no existe cosa juzgada, pues en la sentencia C-466 de 2008 se solicitó la inexecutable del inciso primero del artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que no existe identidad en las disposiciones demandadas.

Intervención del PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN

El señor Procurador General de la Nación, mediante concepto No. 5823 de 3 de septiembre de 2014, solicitó a la Corte Constitucional declarar inexecutable el apartado “hasta dos (2)”, contenido en el parágrafo 2° del artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo.

Según el Procurador, “la restricción a máximo dos asesores en la negociación de los pliegos de condiciones en la etapa de arreglo directo en representación de las asociaciones de segundo y tercer grado vulnera la libertad sindical, expresada ésta en los derechos de asociación y negociación colectiva”

III. Aspectos Jurídicos de Consideración

IV. Partes

Sujeto Activo: Álvaro Javier Torrado Arenas y Andrei Alexander Díaz Solano

Sujeto Pasivo: La Corte Constitucional, La Nación

V: Norma Constitucional citada

Los artículos 1°, 13, 39, 53, 93, 87 y 98 de la Constitución Política.

VI. Problema Jurídico

¿Es competencia de la Corte resolver si el parágrafo 2º del artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo, al fijar un tope máximo de dos asesores, como representantes de las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado durante la etapa de arreglo directo, viola la libertad sindical establecida en el artículo 39 de la Constitución y los derechos de los sindicatos contemplados en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo??

VII. Tesis

No

VIII. Explicación de la Tesis

La Corte halló que la fijación de un tope al número de asesores que en nombre de las federaciones y confederaciones puede participar directamente en la mesa de negociaciones durante la etapa de arreglo directo no es medida arbitraria, sino razonable y proporcionada, pues no hace nugatoria la función de asesoría, mantiene un margen de decisión en cabeza de las organizaciones de segundo y tercer grado respecto de la designación de estos asesores y de su número, que incluso puede ser plural, no impide que se preste asesoría por fuera de la mesa, ya que el límite legalmente establecido lo es en relación con los asesores que pueden participar en forma directa en esa mesa, lo cual tiene el cometido adicional de procurar un mínimo de orden en las negociaciones y de evitar que se entraben, haciendo compatible esta finalidad con el cumplimiento efectivo de las funciones de asesoría a cargo

de federaciones y confederaciones. La Corporación decidió que la expresión acusada es exequible y limitó la declaración a los cargos examinados, teniendo en cuenta que otras acusaciones planteadas resultaron ineptas

IX. Método

Exegético

Observaciones

La Corporación encontró que ni de la Constitución ni de los Convenios invocados se deduce la exclusión de las potestades configurativas del legislador que, en consecuencia, puede regular materias como la tratada en el párrafo parcialmente demandado, por lo cual la cuestión debatida fue concretada a la determinación del carácter razonable y proporcionado del segmento normativo censurado.

Aporte a la investigación

El derecho a la negociación colectiva tampoco es absoluto y que al legislador le corresponde fijar un marco para el desarrollo de las negociaciones y de allí pasó a señalar que la fijación por la ley de un número máximo de asesores no contradice la Constitución, habida cuenta de que el párrafo parcialmente demandado no regula la representación de los trabajadores, sino que concreta las funciones de asesoría cumplidas por federaciones y confederaciones que, como asociaciones sindicales de segundo y tercer grado, tienen un papel que, en ciertos aspectos, difiere del encomendado a los sindicatos, encargados de asumir la representación de los trabajadores.

Ficha de análisis jurisprudencial

4. Identificación de la Providencia

Corporación: Corte Constitucional

Número de Sentencia: Sentencia T-057 de 2016

Fecha de la Sentencia: (11) febrero de dos mil dieciséis (2016)

Nombre de Magistrado ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

II. Hechos Relevantes

El señor Jimmy Alexander Salcedo Granados, de 39 años de edad manifiesta que se vinculó de manera directa a la empresa Productos Ramo S.A. desde el 02 de agosto de 1999.

Indica que el 27 de agosto de 2012 sufrió un accidente de trabajo en la línea de producción de Chocorramo por lo cual sus dedos de la mano derecha se afectaron y uno de ellos resultó atrapado, encontrándose al momento de la interposición de la tutela en proceso de recuperación y valoración del PCL.

Señala que es padre cabeza de familia y que en la actualidad se ha sometido al tratamiento de las siguientes enfermedades con las que fue diagnosticado: "HIPERTENSIÓN ESENCIAL PRIMARIA, GOMA Y ÚLCERAS DE FRAMBESIA, HIPERTENSIÓN ARTERIAL, HIPERTROPIA VENTRICULAR IZQUIERDA, CARDIOPATÍA HIPERTENSIVA, PÓLIPOS GÁSTRICOS, ACTUALMENTE TENGO FORMULACIÓN CON DROGA CONTROLADA ADICIONALMENTE EXISTE PRESENCIA DE OTRAS PATOLOGÍAS COMO SON GASTRITIS NO ESPECIFICADA, OBESIDAD".

Afirma que estuvo incapacitado durante nueve (09) meses como consecuencia de las cirugías que le practicaron para tratar de recuperar el dedo. Aduce que desde hace 7 años debe tomar droga controlada cada 12 horas, adicionalmente que desde el 2008 hasta el año 2015 ha tenido terapias, fisioterapias, electrocardiogramas, cirugías, resonancias magnéticas y otros procedimientos, exámenes diagnósticos de los cuales Productos Ramo S.A. tenía conocimiento.

Indica que se encuentra en proceso para determinar el origen de sus patologías y se realice la valoración de pérdida de la capacidad laboral sobre dichas enfermedades. Señala que el día 31 de marzo de 2015 no los dejaron trabajar ni les dieron información sobre el trabajo existiendo un despido masivo.

Manifiesta que el 8 de abril de 2015 le fue entregada una carta en la cual se da por terminado su contrato laboral sin justa causa, adicionalmente resalta que no se le brindó ninguna explicación, información y que lo único que se le indicó es que debía esperar la consignación de sus prestaciones. Afirma que su proceso clínico no ha pasado por la ARP ya que está siendo atendido por la EPS. Informa que durante los años 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 le informó a Productos Ramo S.A. sobre su estado de salud.

Expresa que la empresa accionada no contestó la reclamación verbal que elevó referente a la terminación de su contrato. Igualmente, manifiesta que cuenta con más de 16 años de antigüedad, que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta. Considera que su despido fue consecuencia de su estado de salud y por haberse afiliado a un sindicato. Señala que se colocó una queja ante el Ministerio de Trabajo y se dejó constancia de las arbitrariedades que se han cometido con los empleados y que no se solicitó la autorización a esa entidad para poder realizar el despido.

Solicita que se tutelen sus derechos fundamentales a la seguridad social en conexidad con la vida, al mínimo vital, estabilidad laboral reforzada y al trabajo. En consecuencia, requiere que se ordene a la empresa Productos Ramo S.A. proteger y restablecer los derechos que considera vulnerados, por lo que solicita que sea reintegrado laboralmente garantizándose el fuero de estabilidad laboral reforzada

<p>y la continuidad con su tratamiento médico.</p>
<p>III. Aspectos Jurídicos de Consideración</p> <p>Estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por accidente de trabajo</p>
<p>IV. Partes</p> <p>Sujeto Activo: Jimmy Alexander Salcedo Granados</p> <p>Sujeto Pasivo: Empresa Productos Ramo S. A</p>
<p>V: Norma Constitucional citada</p> <p>Mínimo vital, vida digna, seguridad social y estabilidad laboral reforzada.</p>
<p>VI. Problema Jurídico</p> <p>¿Corresponde a la Sala determinar si Productos Ramo S.A. vulneró los derechos fundamentales invocados por el accionante al terminar de manera unilateral el contrato trabajo?</p>
<p>VII. Tesis</p> <p>Si</p>
<p>VIII. Explicación de la Tesis</p> <p>El demandante al momento de la terminación unilateral de su contrato de trabajo se encontraba ante una circunstancia de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, en este sentido, Productos Ramo S.A. no justificó de manera suficiente y objetiva el despido al señor Jimmy Alexander Salcedo Granados, quien padece de diversas patologías que ya fueron señaladas, por lo que la empresa no cumplió con la carga de la prueba para demostrar que el despido del accionante no fue como consecuencia del estado de salud del mismo.</p>
<p>IX. Método</p> <p>Sistemático</p>
<p>Observaciones</p> <p>En el presente caso, no se cumplieron los requisitos exigidos por el artículo 363 del Código Sustantivo en donde se indica que: “Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores</p>

comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente.”

Aporte a la investigación

La tutela es un mecanismo que actúa cuando ya no hay otro medio de defensa, por ello en este caso donde el accionante podría acceder a la justicia laboral ordinaria, su estado de salud, el cual lo ubica en un estado de indefensión, en el cual la vinculación laboral le aseguraba la prestación del servicio de salud, por ello se activa la tutela como mecanismo. Y es relevante a la investigación ya que nos muestra la facilidad con la cual se puede formar un sindicato, requiriendo básicamente del acuerdo de los trabajadores.

Desarrollo Objetivo 2: Analizar los efectos jurídicos de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales

Entrevista 1

ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DE DERECHOS CONSTITUCIONAL Y SU CONTENIDO A LA LUZ DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES

ENTREVISTA

Objetivo: Analizar los efectos jurídicos de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

Entrevista juez de la República Reinaldo Gutiérrez

1-¿Qué opinión le merece lo esbozado en el acto legislativo 01 de 2005 que indujo limitantes en los convenios 87 y 98 de la OIT en materia laboral?	
Categoría	Fuerza vinculante

<p>Respuesta juez de la República Reinaldo Gutiérrez:</p> <p>Bueno para responder la pregunta deben tener presentes ustedes que en Colombia opera lo que es el bloque de constitucionalidad por mandato expreso del artículo 93 de la Constitución Nacional, claro que tratándose en materia laboral opera el artículo 53 donde establece algunas garantías mínimas en la cual esboza lo que tiene que ver con los convenios ratificados por Colombia en este aspecto, ahora en lo que ustedes plantean de establecer limitantes por parte del gobierno a los convenios internacionales debemos advertir que hay un principio universal del derecho que reza que primero en el tiempo primero en el derecho, luego si primero se estableció el convenio y el acto administrativo tiende a vulnerar o a establecer estas limitantes en contra de lo establecido en estos convenios pues debemos precisar que este acto legislativo en virtud del control de convencionalidad habría que inaplicarlo,</p>	<p>Interpretación:</p> <p>La norma constitucional tiene dos elementos consolidadores de la negociación colectiva, por un lado el artículo 93 el cual da fuerza constitucional a los tratados internacionales ratificados por Colombia y por otro lado el artículo 53 es cual materializa en el área laboral las garantías desarrolladas para la vinculación laboral en Colombia, contando con una herramienta como el control de convencionalidad para invalidar cualquier disposición contraria a la dispuesta en los convenios o tratados internacionales ratificados por Colombia</p>
<p>2- ¿Qué análisis podría usted considerar con ocasión a los límites que con el acto legislativo 01 de 2005 se crearon, frente a los derechos adquiridos, de las expectativas legítimas de los trabajadores con convención colectiva vigentes antes del año 2005?</p>	
<p>Categoría</p>	<p>Fuerza vinculante</p>
<p>Respuesta juez de la República Reinaldo Gutiérrez:</p> <p>Previo a responder la pregunta deben tener en cuenta lo precisado en la pregunta anterior, en lo que tiene que ver con que el estado Colombiano respetar lo establecido en los convenios ratificados por nuestro estado colombiano, sin embargo de la pregunta ustedes establecen dos circunstancias diferentes, la primera es los derechos adquiridos y la segunda son</p>	<p>Interpretación:</p> <p>Los derechos adquiridos gozan en Colombia de una estabilidad jurídica, lo que hace exigible su cumplimiento, desde el artículo 53 constitucional se consagra este principio normativo, el cual es funcional solo si el derecho ya goza la calidad de adquirido ya que la expectativa que se cree tener sobre un derecho no tiene relevancia para la vida</p>

<p>expectativas legítimas, que en lo ustedes bien saben , en lo que tiene que ver con derechos adquiridos, si bien las personas que han adquirido estos derechos pues ya no se podrán despojar de ellos por cuanto se tiene establecido en el derecho partiendo del artículo 53 de la constitución nacional, que una vez adquiridos los derechos por parte de las personas pues deben hacerse exigibles en tanto en las expectativas legítimas como bien lo indica la pregunta son sólo eso, meras expectativas, luego los trabajadores que tendrían solo meras expectativas, pues no nace el derecho a ala vida, cosa contraria con respecto a los primeros, en tanto a lo que establezcan en las convenciones colectivas si bien podría pensarse que entre empleadores y sindicatos o trabajadores sindicalizados se realicen negociaciones hay que mirar que estos convenios no pueden estar por encima de la voluntad de la ley por cuanto en materia laboral no es operante la figura de la autonomía de las partes, por cuanto lo que opera nuestro derecho es de derechos adquiridos como ustedes bien lo precisan en el interrogante.</p>	<p>jurídica.</p>
<p>3- ¿Según su opinión cuáles son los alcances del acto legislativo 01 de 2005, frente a la negociación colectiva, considerada como aspecto consustancial a la Constitución de 1991?</p>	
<p>Categoría</p>	<p>Fuerza vinculante</p>
<p>Respuesta juez de la República Reinaldo Gutiérrez:</p> <p>Bueno debo ser reiterativo que si el acto legislativo tiende a plantear algunos limitantes en cuanto lo que respecta a los aspectos establecidos o ratificados a través de los convenios 87 y 88 ya mencionados en el primer contra interrogante, voy a recordarles que las limitantes establecidas por el gobierno en este pues pues no deben ser tenidas en cuenta, a la luz del derecho internacional y ahora recogiendo en algunas áreas del derecho Colombiano lo que</p>	<p>Interpretación</p> <p>El control de convencionalidad es el instrumento procesal establecido para ejercer el respeto de los tratados y convenios internacionales</p>

<p>tiene que ver con el control de convencionalidad, en tanto que si alguna disposición contraria a algún convenio o alguna disposición de un organismo internacional dentro de tratados o convenios que hayan sido ratificados por Colombia pues, deben aplicarse tanto por parte de autoridades de actos administrativas como por parte de los administradores judiciales</p>	
<p>4-¿Cuál es su opinión frente a la expedición del acto legislativo 01 de 2005, mediante el cual se niega el derecho de negociación colectiva en materia de pensión extralegal?</p>	
<p>Categoría</p>	<p>Fuerza vinculante</p>
<p>Respuesta juez de la República Reinaldo Gutiérrez:</p> <p>Bueno aquí en mi opinión debo precisar, en el aspecto procesal y procedimental creo que la idea ya ha quedado clara según he respondido las preguntas anteriores sin embargo desde el punto de vista de lo que tiene que ver en materia de pensiones debemos analizar que el sistema nacional de pensiones nació con muchas deficiencias y a lo largo del tiempo este sistema no ha podido nivelar porque aquí debe primar el interés general, no el interés particular, hay que tener en cuenta bien que si ratificamos los convenios internacionales y a los cuales le establece una limitante el acto administrativo 001 de 2005 si creo debiera crearse conciencia en el aspecto de que los convenios por empleadores y trabajadores pues no pueden ir mucho más en materia de pensiones en cuanto a las reglas establecidas en la misma ley</p>	<p>Interpretación</p> <p>El sistema pensional colombiano se estructuró con muchas falencias, lo que hizo que el sistema no fuera eficiente sino por el contrario se desproporcionara al punto de convertirse en una carga para el Estado, por ello se vio necesario crear topes en materia pensional que permitiera retornar a una zona de equilibrio al sistema pensional</p>
<p>5- ¿Cuál es su punto de vista de los alcances del acto legislativo 01 de 2005, en lo referente a los convenios internacionales de la OIT, la libertad sindical, al derecho de sindicación y la negociación colectiva?</p>	
<p>Categoría</p>	<p>Fuerza vinculante</p>

<p>Respuesta juez de la República Reinaldo Gutiérrez:</p> <p>Bueno esta pregunta yo creo que la responde incluso la misma constitución, lo uno porque tanto el artículo 39, 53 y 54 de la Constitución establecen derechos como fundamentales y al mismo tiempo establecen como garantías, luego desde esa perspectiva del acto legislativo 01 de 2005, pues no puede establecer limitantes en el sentido que involucra las garantías de carácter sindical que puedan afectar los derechos de los asociados en lo que tiene que ver con el derecho sindical.</p>	<p>El derecho sindical debe ser libre, de las voluntades de las partes por ello no se debería limitar el accionar del sindicato ya que la negociación colectiva finalmente es un acuerdo de partes</p>
--	--

Entrevista 2

ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SU CONTENIDO A LA LUZ DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES

ENTREVISTA

Objetivo: Analizar los efectos jurídicos de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

Entrevista Dirigente Sindical José Gamboa presidente de Asonal Cúcuta

<p>1- ¿Considera usted que a través de la promulgación del acto legislativo 01 de 2005 la negociación colectiva se limitó en la autonomía sindical a las organizaciones sindicales acá en Norte de Santander?</p>	
<p>Categoría</p>	<p>Fuerza vinculante</p>
<p><i>Respuesta dirigente Sindical José Gamboa presidente de Asonal Cúcuta:</i></p> <p>Sí claro el acto legislativo 01 de 2005 limitó gravemente la negociación de convenciones colectivas en tanto al sector público y</p>	<p>Interpretación:</p> <p>Los derechos de acción de los</p>

<p>sector privado por cuanto en este acto administrativo se establece claramente que no abran otros valores diferentes a los que ya están cotizados para poder acceder a la pensión, se retira incluso la mesada 14, quedando solo 13 mesadas y se limita a las agremiaciones sindicales a no poder hacer acuerdos y nada en absoluto que desvié este acto legislativo, porque hacer un acuerdo frente a una convención colectiva estaría contrario a derecho, a la ley, a la constitución,</p>	<p>sindicatos los cuales se lograban materializar a través de la negociación colectiva, están siendo limitados o reducidos reduciendo derechos que la fuerza sindical ya había logrado configurar para la fuerza laboral</p>
<p>2- ¿Considera usted que con el acto legislativo 01 de 2005 se logró lo pretendido por el gobierno en reducir el pasivo pensional de la Nación y lograr el equilibrio económico del sistema general de pensiones?</p>	
<p>Categoría</p>	<p>Derecho Comparado</p>
<p><i>Respuesta dirigente Sindical José Gamboa presidente de Asonal Cúcuta:</i></p> <p>Yo creo que el pasivo pensional de la Nación finalmente terminará siendo el mismo pasivo por cuanto Cajanal que era la principal Caja de previsión Social nunca durante todo su tiempo tuvo un control de las cotizaciones de los empleados públicos, de ahí deriva que gastaba más plata en salud que en las pensiones y nunca tuvo esa plata, por eso se generó ese pasivo pensional frente a todos los trabajadores y finalmente qué es lo que hace el acto legislativo, dice que solamente trata de incrementar el tiempo de cotización para las pensiones y de otra parte hace que se pierdan todos los regímenes existentes en el país lo cual indica que traslada a todas las personas al régimen de ahorro individual es decir privatiza todo el sector prestacional de pensiones y lo entrega a fondos pensionales, sacándose de tajada lo que le corresponde a él, ahora como no recibe cotizaciones, ya que todo el mundo está en el sector de cotización privado, ese pasivo pensional lo va a tener que acoger completo y está tratando a través de lo que le quedó de esa transición de un fondo prestacional que maneja el seguro social para Colpensiones que es la prima media con prestación definida, tratar de sostener ese pasivo para que con esos pocos aportantes que quedaron, he incluso generó un déficit, incluso generó un decreto posterior para lograr arañar lo último que le quedaba para sacarle la posibilidad de poder pagar ese pasivo pensional pero llegará el momento en que tendrá que tomar dos opciones, o regresar gente nuevamente a ese régimen y no dejárselo solamente a la parte privada, porque realmente no podrá</p>	<p>Interpretación:</p> <p>Las medidas tomadas por el gobierno para reducir el pasivo pensional no son efectivas y, por el contrario, entró a desconocer expectativas de derechos esperados por los trabajadores, situación que redujo la estabilidad en referencia al plan de retiro de los trabajadores en el reconocimiento de derechos que debería darse a través de la negociación colectiva</p>

<p>contrarrestar todo ese pasivo pensional, porque la pirámide era ancha de abajo y ya está paralela,</p>	
<p>3- ¿Considera usted que el desarrollo integral de la negociación colectiva actualmente se encuentra ajustado a las necesidades actuales de la clase trabajadora en el Norte de Santander?</p>	
<p>Categoría</p>	<p>Fuerza vinculante</p>
<p><i>Respuesta dirigente Sindical José Gamboa presidente de Asonal Cúcuta:</i></p> <p>La verdad es que cuando hablamos de convención colectiva estamos hablando del sector privado, y este sector privado se da como una parte integral del contrato precisamente por el excedente que puede producir la empresa con la fuerza de los trabajadores, de ahí a que los trabajadores entren en su convención colectiva a solicitar participación de esos excedentes en actividades de bienestar, de pagos adicionales y en este momento con la crisis que tiene el departamento de norte de Santander las empresas han tenido un déficit financiero, no existe posibilidad de mercado, no existe las empresas están quedadas y finalmente las únicas que pueden estar en un estado normal son las empresas de servicios públicos, las cuales han tenido su crecimiento, pero hoy algunas son privatizadas y ellas son las únicas que finalmente tienen la capacidad de revertir algo, pero no lo hacen, porque se unen a todo el departamento diciendo que no están en la solvencia, cuando en realidad tienen un excedente que bien pueden depositar en los trabajadores, entonces esto se trata del enriquecimiento de unas pocas personas con el trabajo de los demás, sin que se reparta ese excedente, es decir las convenciones colectivas finalmente podrían ser amparadas por algunas situaciones, que hoy los trabajadores tienen que buscar el ánimo de bienestar social, que quiero yo decir con ello, que las convenciones colectivas, quieren decir que aparte de la paga o su salario que debe ser en moneda, los trabajadores pueden buscar algunas actividades de bienestar social, como son los transportes, servicios médicos, mantener los riesgos profesionales al día, tratar de que las personas tengan una tranquilidad y una posibilidad de tener disfrute del tiempo libre, que todo eso pese a que la gente no lo mira como factor salarial termina concluyendo que es bienestar social que de una u otra manera, saldría de sus salarios de sus empresas, como son guarderías de lactantes, áreas seguras, negociar hoy en día que los trabajadores deberían explorar en el marco de la</p>	<p>Interpretación:</p> <p>La negociación colectiva en Norte de Santander no es operacional ya que no hay empresas que tengan un desarrollo en referencia a su crecimiento, todas están luchando con la crisis de la región, condición por la cual muchas de ellas apenas logran mantenerse operacional, por ello tomar este tipo de medidas de la negociación colectiva contra las empresas activas sería atacar la fuente de empleo</p>

<p>convención colectiva, ya le digo en Norte de Santander la queja es que no tenemos recursos de la empresa privada pero la empresa de servicios públicos, algunas empresas comerciales e industriales del Estado con convenciones colectivas claras en ese sentido</p>	
<p>4- ¿Qué Alternativa toma la organización sindical a nivel departamental al haber cercenado los derechos adquiridos en materia de convención pensional para aquellos trabajadores que no lograron cumplir los requisitos establecidos el periodo de transición fijado en el acto legislativo 01 de 2005?</p>	
<p>Categoría</p>	<p>Derecho Comparado</p>
<p><i>Respuesta dirigente Sindical José Gamboa presidente de Asonal Cúcuta:</i></p> <p>Es grave la situación para los trabajadores, en primera instancia no quedan en el régimen de transición porque si son empleados públicos no quedaron en el régimen de transición no les aplican las leyes preexistentes antes del 2014 y entre otras tampoco le podría aplicar la ley 33 que también le podría facilitar, en el caso de la rama tampoco le aplicaría el decreto 576 entonces esos regímenes quedaron terminados totalmente, ahora con la nueva figura de ahorro individual están haciendo depósitos allí pero para poderse pensionar un trabajador requería tener un ahorro de setecientos millones de pesos para poder obtener el salario mínimo, eso hablando coloquialmente en términos de salario mínimo, el cual paga 70.000 pesos o puede ahorrar hasta 140.000 pesos lo que indicaría que es 1.400.000 al año, pues son eso usted podría darse más o menos la imagen de cuando reuniría los setecientos millones de pesos que debe tener es decir, que nunca los podría tener, entonces la norma establece que no habrá pensión más baja del salario mínimo, entonces todos tienden al salario mínimo, pero los trabajadores que empiezan a ganar más de 25 o 30 millones de pesos de pronto pueda ser que reúnan esa cantidad e el término de sus casi 35 años productivos, que es que entienda que la etapa productiva empieza a los 18 años y hay retiro forzoso a los 70, podría ser a los 65, pero la persona empezar a los 18 lleva 40 años de producción, la circunstancia es, nosotros medimos dentro de nuestro standard es cómo hacemos para garantizar que las generaciones nuevas o las reservas laborales, ingresen al sector productivo cuando las personas cuando tienen que ir hasta los 70 o 65 años o conforme al decreto 797 a los 57 y 62 años si está en el sector privado, no van a despegar el banco productivo, no se lo van a dejar a las reservas laborales y vamos a tener un problema grave,</p>	<p>Interpretación</p> <p>Se acaban los regímenes especiales, quedando el empleado en el régimen general de pensiones el cual está diseñado para no pensionar a las personas</p>

<p>por unas reservas que no pueden ingresar porque no hay trabajo para tanta gente, entonces tendrán que volverse independiente, pero dónde está el mercado, donde están las esperanzas de esta gente poderse pensionar, lo que nosotros creemos es que se golpeado duramente el sector de las pensiones, no es posible que las personas se pensionen y finalmente la frase de cajón, los muertos no se pensionan y finalmente esa plata terminará en manos de estado o de fondos, pero nunca terminara en el bienestar de los trabajadores que es para lo que fue pensado esas pensiones.</p>	
--	--

Entrevista 3

ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SU CONTENIDO A LA LUZ DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES

ENTREVISTA

Objetivo: Analizar los efectos jurídicos de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

Entrevista Dirigente Sindical presidente nacional de Sintraelecol, Sindicato de trabajadores de la electricidad de Colombia, Dr. Pablo Emilio Santos

1- ¿Considera usted que a través de la promulgación del acto legislativo 01 de 2005 la negociación colectiva se limitó en la autonomía sindical a las organizaciones sindicales acá en Norte de Santander?	
Categoría	Fuerza vinculante
<p><i>Respuesta dirigente Sindical</i> Dr Pablo Emilio Santos:</p> <p>Claro que si, el acto legislativo violenta de por sí el fundamento de la negociación como un principio fundamental al prohibirse que los procesos de negociación contemplen algún tipo de decisión que de manera autónoma entre un</p>	<p>Interpretación</p> <p>La negociación colectiva se está viendo limitada en el desarrollo de su naturaleza de perseguir los intereses de los asociados, ejercicio que se</p>

<p>patrono y un empleado puedan tratar en materia de pensiones, hay un limitante, no solo de autonomía sindical, sino también al derecho de negociación y por ende al derecho de asociación</p>	<p>configura autónomo</p>
<p>2- ¿Considera usted que con el acto legislativo 01 de 2005 se logró lo pretendido por el gobierno en reducir el pasivo pensional de la Nación y lograr el equilibrio económico del sistema general de pensiones?</p>	
<p>Categoría</p>	<p>Derecho Comparado</p>
<p><i>Respuesta dirigente Sindical</i> Dr. Pablo Emilio Santos:</p> <p>Eso es totalmente falso, ósea eso no se logra por esa vía, porque el sistema general de pensiones no tiene nada que ver con las pensiones convencionales, el sistema general de pensiones única y exclusivamente opera bien sea por el régimen de prima media o por el régimen de ahorro individual que ahorradores seguimos haciendo hasta que llegemos a nuestra edad de jubilación, aquí lo que se prohibieron fueron las pensiones de orden convencional y eso en nada va a mejorar al respecto el sistema económico del sistema general de pensiones, se confundió la necesidad que tenía el gobierno de no admitir más pensiones en el las empresas de orden estatal con un tema general de negociación, con un agravante, se mantienen las pensiones altas que son las del congreso de la república</p>	<p>Interpretación:</p> <p>El gobierno Nacional no logró el propósito planteado por la legislación sólo redujo los derechos de los trabajadores rasos en materia pensional, ya que empresas estatales y el congreso siguen manteniendo grandes pensiones individuales que son las que descompensan el sistema pensional</p>
<p>3- ¿Considera usted que el desarrollo integral de la negociación colectiva actualmente se encuentra ajustado a las necesidades actuales de la clase trabajadora en el Norte de Santander?</p>	
<p>Categoría</p>	<p>Fuerza vinculante</p>
<p><i>Respuesta dirigente Sindical</i> Dr. Pablo Emilio Santos:</p> <p>No tenemos las garantías legales para el</p>	<p>Interpretación:</p>

<p>cumplimiento de los compromisos en materia pensional todavía tenemos en las convenciones después de la vigencia del acto administrativo 01 de 2005, al punto que observamos que todo trabajador que al 31 de Julio de 2010 haya cumplido por lo menos el tiempo de servicio deberá tener el acceso a la pensión, sin embargo a sido hasta el momento imposible tener la garantía procesal que lo permita, lo cierto es que después del 31 de 2010 ha sido recurrente os fallos en juzgados y tribunales que nos niegan ese derecho pensional</p>	<p>No actualmente el sistema legal y pensional está desconociendo el reconocimiento de derechos pensionales, lo que vulnera los derechos de los trabajadores</p>
<p>4- ¿Considera usted que el desarrollo integral de la negociación colectiva se encuentra acorde a las necesidades actuales de la clase trabajadora del sector eléctrico que usted representa?</p>	
<p>Categoría</p>	<p>Fuerza vinculante</p>
<p><i>Respuesta dirigente Sindical</i> Dr. Pablo Emilio Santos:</p> <p>De manera general si, estamos encontrando un avance significativo en la materia de negociación pero creemos que todavía hace falta una avance mayor a la organización por rama industria, hoy tenemos la negociación colectiva muy por el lado de empresas pero no hemos podido cristalizar la negociación colectiva por rama industria y si existe sindicatos de rama industria debería permitírsele este tipo de negociación , la negociación hoy hemos sido garantista ha mejorado en cuanto a la designación de los árbitros de los tribunales de arbitramento, consideramos debe ser más ágil todavía, bajamos los tiempo de 4 años a año y medio en la forma en que se emite un laudo después que lo bota un tribunal, pero creemos nosotros que ese desarrollo integral de la negociación colectiva debe girar rápidamente hacia la negociación rama industria para que se den todas las garantías y se pueda generar una negociación multinivel</p>	<p>Interpretación:</p> <p>Si la asociación sindical a desarrollado los mecanismos para lograr desarrollar derechos de bienestar en la clase trabajadora que representa, siendo la búsqueda de nuevas alternativas y el diseño de nuevos derechos la opción para compensar la limitación realizada al sistema pensional en la negociación colectiva</p>

5- ¿Qué Alternativa toma la organización sindical a nivel departamental al haber cercenado los derechos adquiridos en materia de pensión convencional para aquellos trabajadores que no lograron cumplir los requisitos	
Categoría	Derecho Comparado
<p><i>Respuesta dirigente Sindical</i> Dr. Pablo Emilio Santos:</p> <p>La organización sindical se preparó cuando vio lo lesivo del acto administrativo, hemos venido desarrollando estrategias diferentes que van desde rentas temporales, exoneraciones de servicios, para suplir la pérdida de este beneficio, obviamente no se ha podido desde el punto de vista legal la reclamación jurídica de estos procesos, los tenemos en la corte, lamentablemente la corte no se pronuncia es demasiada lenta y paquidémica en su pronunciamiento y de fondo no se ha tratado el tema entonces como organización sindical, hemos encontrado salidas, que son rentas temporales que se le da al trabajador que se le paga de forma mensual, por medio de un capital autónomo que se constituye en una fiducia hasta que lo asume el sistema de seguridad social, y e otros casos la exoneración de servicio que ha sido tomada del código sustantivo del trabajo pero con un beneficio interpartes, no la que define la ley en cuanto a la figura dominante de la empresa sino un acuerdo de trabajadores se retira de la prestación efectiva de servicio hasta que los asuma el sistema de seguridad social como si fuera un permiso permanente con salario promedio</p>	<p>Interpretación:</p> <p>La asociación sindical ha venido preparándose para afrontar los retos que se avecinan, realizando ejercicios jurídicos en la búsqueda del restablecimiento de los derechos que se limitaron, siendo necesario desarrollar nuevas estrategias en la negociación de beneficios para los trabajadores sindicalizados en respuesta a la demora de las Cortes en el pronunciamiento de los problemas jurídicos planteados</p>

Desarrollo Objetivo 3: Interpretar los alcances del derecho comparado de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

NORMA	JERARQUIA	TEXTO	APORTE
-------	-----------	-------	--------

Recomendación 91 de la OIT	Bloque de Constitucionalidad	<p>“III. Efectos de los Contratos Colectivos</p> <p>(1) Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo</p>	Es relevante ya que establece la responsabilidad correlacional de las partes de los contratos colectivos
Convenio 151 de la OIT	Bloque de Constitucionalidad	<p>Artículo 5</p> <p>1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.</p> <p>2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.</p> <p>3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública</p>	Se establece la independencia de acción que tendrán las organizaciones de empleados públicos, en sus actividades administrativas.
Constitución Política de Colombia	Constitucional	Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su	El derecho a la asociación sindical es un principio constitucional y por

		<p>reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública</p>	<p>ende una función y responsabilidad Estatal</p>
--	--	--	---

4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

4.1 Resultados

Establecer la línea jurisprudencial de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

La jurisprudencia es una fuente formal de derecho en el entendido que la norma requiere en algunos casos de interpretaciones que puedan aplicarla a un caso en concreto, situación que al volverse repetitiva construye el precedente el cual orienta la forma como debe resolverse casos análogos, pero realizando un análisis de aplicación debemos entender que los jueces sólo están sometidos al imperio de la ley y finalmente se convierte en un criterio auxiliar del cual el juez puede apartarse en el uso de un argumento racional, ya que finalmente el derecho no es una aplicación mecánica de disposiciones jurídicas, este es un ejercicio de debate jurídico que va a obtener unas consecuencias jurídicas en cada caso en concreto, pero ante la similitud de problema jurídicos presentes en condiciones similares las altas cortes obtienen la facultad de unificar todos estos criterios sociales que se presentan y generar un lineamiento a través de jurisprudencia, evidenciando cómo la controversia jurídica laboral en referencia a los derechos sindicales y de negociación colectiva no se encuentra sometida a una sola regla de derecho, y tal como nos lo indica la sentencia C-634 de 2001 esto se debe; “(i) pueden concurrir diversas reglas de la misma jerarquía que ofrecen distintas fórmulas de decisión; y (ii) con base en el principio de supremacía constitucional, el juez está obligado a aplicar, de manera preferente, las normas de la Constitución y demás pertenecientes al bloque de constitucionalidad, en cada uno de los casos sometidos al escrutinio judicial. Por ende, debe adelantar un proceso de armonización concreta de esas distintas fuentes de derecho, a partir del cual delimite la regla de derecho aplicable al caso analizado, que en todo caso debe resultar respetuosa de la jerarquía del sistema de fuentes” (sentencia C-634 de 2001), evidenciando el uso de jurisprudencias de las altas cortes como un sistema de complementariedad de los precedentes administrativos y constitucionales, sistema que puede prestarse para un error de interpretación con referencia a la

vinculación o exclusión de la competencia de la jurisdicción, ya que ambas se configuran como fuentes de derecho formales ya que no se realiza una distinción.

Es evidente que dentro de este campo de movilidad de los precedentes de ambas cortes, se encuentra influenciada por tradición, cultura, valores morales, orden económico, y un ordenamiento de la misma que suponen una racionalidad influida por conceptos de diverso orden, entre los cuales prevalece una consideración filosófica de aspectos tales como la libertad, la justicia y la eficiencia administrativa que son supuestos de los fines del estado en los cuales los diferentes poderes desarrollados por las altas cortes, ceden ante el principio de control constitucional, el cual convalida o descarta el ordenamiento jurídico existente, siendo la Corte Constitucional quien configura el desarrollo de los criterios para el desarrollo de la negociación Colectiva en el contexto laboral

Si se tiene presente que la Constitución es norma fundamental del Estado con privilegio sobre los demás textos normativos que se dicten en el mismo, es evidente que éstos deben ajustar su contenido a las disposiciones constitucionales para que posean validez, y, en este orden de ideas, una consideración fundamental es la relevancia superior de la Corte Constitucional como ejecutor y garante de la Constitución.

La forma de nuestro sistema legal vincula los precedentes de las altas cortes como forma de resolver controversia jurídicas que de resueltas de forma análoga, es así como la Corte Constitucional y el Consejo de Estado empiezan a generar jurisprudencia, pero esta queda en cierta forma sin un grado jurisdicción establecido, prestante a resolver cualquier controversia a la que pueda aplicarse el precedente, por eso tiende a generarse planteamientos diversos para resolver la misma controversia, presentándose en algunas oportunidades para usar jurisprudencia del consejo de estado, cuando debería ser resuelto por jurisprudencia constitucional, encontrando que si bien ambas son ciertas, la jurisprudencia de la corte constitucional debe prevalecer por su carácter superior jerárquico de la Constitución, teniéndose que hacer la jurisdicción del Consejo de Estado a un lado. Esto en el entendido que es el precedente Constitucional el que marca la

pauta en el debate o ajuste de la norma al caso en concreto. Una vez se ha definido la pertinencia de la Corte Constitucional para el desarrollo de los derechos de negociación colectiva, se debe iniciar el desarrollo de la materia.

El derecho de asociación sindical está consagrado en la constitución y la misma le brinda autonomía frente al Estado, el proceso de asociación sindical está debidamente protegido por un derecho constitucional, el cual como norma superior, protege la actuación sindical, brindándole autonomía para sus actuaciones.

La negociación colectiva es un derecho constitucional establecido para el desarrollo de las relaciones laborales, el cual parte de la autonomía de las partes en el intento por desarrollar una relación laboral estable y equitativa para el trabajador y empleador, bajo el entendido que se plantea como un mecanismo para la resolución de controversias laborales, pero entendiendo que este funciona bajo una normatividad la cual establece un límite o alcance a la negociación colectiva, buscando un equilibrio y equidad para las partes.

El legislador protege el debido proceso de las partes, pero impone cargas al empleador que incumple el contenido normativo. La exigencia hecha al interesado en impugnar el acto administrativo que impone la multa, en nada desconoce el núcleo esencial de su derecho al debido proceso, pudiendo éste- el patrono- fácilmente evitar la imposición de la sanción, si recibe a los trabajadores en el término consagrado. El objeto que pretende resguardar la norma, explica y sustenta en forma fehaciente la imposición de la carga adicional que para el ejercicio de los recursos de la vía gubernativa debe soportar el empleador como consecuencia del incumplimiento de sus deberes en relación con el derecho a la negociación colectiva, consagrado constitucionalmente en el artículo 55 de C.P.

El derecho a la negociación colectiva tampoco es absoluto y que al legislador le corresponde fijar un marco para el desarrollo de las negociaciones y de allí pasó a señalar que la fijación por la ley de un número máximo de asesores no contradice la Constitución, habida cuenta de que el

parágrafo parcialmente demandado no regula la representación de los trabajadores, sino que concreta las funciones de asesoría cumplidas por federaciones y confederaciones que, como asociaciones sindicales de segundo y tercer grado, tienen un papel que, en ciertos aspectos, difiere del encomendado a los sindicatos, encargados de asumir la representación de los trabajadores.

El artículo 363 del Código Sustantivo en donde se indica que: “Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente.”

La tutela es un mecanismo que actúa cuando ya no hay otro medio de defensa, por ello en este caso donde el accionante podría acceder a la justicia laboral ordinaria, su estado de salud, el cual lo ubica en un estado de indefensión, en el cual la vinculación laboral le aseguraba la prestación del servicio de salud, por ello se activa la tutela como mecanismo. Y es relevante a la investigación ya que nos muestra la facilidad con la cual se puede formar un sindicato, requiriendo básicamente del acuerdo de los trabajadores, y el derecho a la negociación colectiva que nace de este.

De lo anterior se puede intuir que la Corte Constitucional a generado una serie de limitaciones al desarrollo propio y autonomía de la negociación colectiva, la cual es un instrumento que nace de la voluntad de las partes, pero a la Corte determinar que la misma no tiene autonomía sobre sí misma sino que debe desarrollarse bajo unas limitaciones empieza a generar una ruptura en la naturaleza del instrumento, dejando de lado los lineamientos establecidos por los tratados de la OIT, siendo relevante estudiar la funcionalidad del control de convencionalidad en la búsqueda de hacer cumplir los tratados internacionales directamente por los órganos autónomos que lo rigen, para este caso la Organización Internacional del Trabajo

Determinar los efectos jurídicos de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

La constitución es la norma de normas, de la cual emanan todas las disposiciones para el desarrollo de la vida nacional, entendiéndose que esta lo que busca es el beneficio de la población que gobierna, por ello al Colombia ser un estado social de derecho, iniciamos un proceso de establecimiento y restablecimientos sociales, donde principios como la igualdad entran a convertirse en pilar de la sociedad, siendo así como el derecho laboral sufre una especie de nivelación, donde todos los ciudadanos sin importar su condición tienen el derecho a acceder a un proyecto laboral en el cual pueda desarrollar su desarrollo laboral, pero esta transformación no se basó solo en la capacidad de acceso al mundo laboral, sino también de las garantías que este debería disponer para los trabajadores.

El trabajo es un elemento de doble vía, empleador y empleado desarrollan un interés por el cual ambos dan algo a cambio, el empleado su tiempo y conocimiento y el empleador una remuneración, pero debido a la desproporción generada por algunos empleadores el constituyente se ve en la necesidad de establecer unos mínimos para la protección de los derechos laborales de los trabajadores, enfocados en 3 puntos, primero en el acceso al mundo laboral, el cual tenía unos criterios particulares los cuales eran muy excluyentes de personas con condiciones desfavorables para acceder al mercado laboral, en una segunda dimensión tenemos la estabilidad laboral la cual establece en conjunto de garantías de las cuales debe disfrutar el empleado en el desarrollo de su puesto laboral y como estas garantías son comunes a todos sin tener ningún tipo de preferencia, configurándose el principio de igualdad como eje formador del código sustantivo del trabajo. Y un tercer aspecto es la negociación colectiva como herramienta para el acuerdo entre las partes, sobre la cual debe configurarse el control de convencionalidad, para que los administradores de justicia no se sustraigan de las obligaciones adquiridas por el estado en las convenciones y tratados ratificados, cuando la sostenibilidad fiscal de dicho cumplimiento no se encuentra contemplada en el presupuesto de la nación |

Los derechos laborales son configurados por el legislador como un medio de protección para la estabilidad del empleado, en un primer momento de la estabilidad de su puesto laboral para el ejercicio de su labor, tomando medidas para el retiro del mismo de su puesto de trabajo bajo unas condiciones específicas, configurando la limitación a la acción y la reparación e indemnización a que tiene derecho el empleado con el propósito de afrontar el retiro de la unidad de trabajo, evidenciando con esto el propósito de legislador de no dejar al ciudadano trabajador desprotegido ante la circunstancia de un despido. Entendiendo que el estatuto del trabajo establece los mínimos para que el trabajador desarrolle sus labores en un ambiente seguro el cual le brinda un conjunto de garantías comunes a todos, dentro de las cuales encontramos el derecho a la libre asociación de los empleados establecido como mecanismo para la protección y desarrollo del empleado, permitiendo a través de las negociaciones colectivas lograr unificar un solo criterio y alcanzar de forma conjunta beneficios para todos los trabajadores, para lo cual el legislador a ido incorporando las disposiciones sobre tratados internacionales ratificados por Colombia dentro de los cuales encontramos en los Convenios 98, 151 y 154 y en las Recomendaciones 91, 94, 113, 151, 159 y 163 de la OIT. Las cuales el Constituyente aterriza en nuestro marco normativo

Alcances del derecho comparado de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

El ordenamiento jurídico Colombiano tiene dos fuentes de derecho, uno principal conformado por las normas y leyes existentes en el marco legal el cual emana del poder ejecutivo y legislativo para ser interpretado y aplicado por el poder judicial, definido el actuar de la rama judicial en el área de sanciones y de funcionamiento en el área administrativa, la cual funciona bajo un orden jerárquico, usando el modelo de Hans Kelsen el cual establece la constitución el pilar que sostiene la sociedad, por ello su protección es fundamental, pero más que preocupándose por su contenido es establecerla como norma superior de todo el ordenamiento jurídico, en la cual los derechos y necesidades de la sociedad no parten de la sociedad, sino del

contenido constitucional, y otro internacional el cual se desarrolla a través del bloque de constitucionalidad, el cual vincula en un orden constitucional los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia. La constitución es quien desarrolla la sociedad y esta debe ajustarse la materialidad de la misma, partiendo de esto se puede evidenciar que principios constitucionales como la libertad o la igualdad no nacen por el hecho de ser generales, sino porque se encuentran consagrados en la constitución, de no estarlos no sería reconocido por la misma. Ya en el entendimiento de la configuración espiritual de la constitución nos basamos en el trabajo de Horacio Andaluz El control de la constitucionalidad desde la teoría del derecho de 2008;

“la teoría de Kelsen. A partir de ella, la teoría pura concebiría: i) que la interpretación es una actividad intelectual que acompaña el proceso de producción normativa, el mismo que se mueve desde los niveles superiores de la estructura jerárquica hacia sus niveles inferiores, aplicando la norma superior para crear la inferior, por lo que todas las normas son interpretadas en la medida que todas sean aplicadas (con esto superó el dualismo entre creación y aplicación del Derecho y extendió la labor de interpretación a las legislaturas) ii) que al regular la creación de las normas de rango inferior, la norma superior determina no sólo el proceso formal de creación, sino también, aunque esto es contingente, su contenido material, pero la determinación nunca puede ser completa, quedando siempre un margen de discreción, por lo que, en relación con el acto de aplicación, la norma superior tiene el carácter de un marco que deberá ser llenado con el acto que la aplica (tanto así esta conclusión es compartida dentro del positivismo, que para el propio Hart, conspicuo contestatario de la teoría pura, "en todo sistema jurídico un amplio e importante campo es dejado para el ejercicio de la discreción de los tribunales y de la Administración al determinar nociones inicialmente vagas, al resolver la incertidumbre de las leyes o al concretar amplias reglas contenidas en los precedentes"” (pág. 418).

Por ello es necesario accionar el control de convencionalidad cuando el Estado o administrador de justicia quiere sustraerse de cumplir una obligación que ya se encuentra consagrada, siendo en

el caso colombiano la sostenibilidad fiscal el punto de debate para tomar la medida de limitar la negociación colectiva desconociendo el acuerdo de voluntades que el instrumento plantea.

La recomendación 91 de la OIT establece los efectos jurídicos de los Contratos Colectivos, determinando como los contrato colectivo obligan a las partes que lo constituyen, así como a las personas que celebren el contrato, los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no pueden estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo, determinando de esta forma la responsabilidad correlacional de las partes en los contratos colectivos.

El convenio 151 de la OIT Se establece la independencia de acción que tendrán las organizaciones de empleados públicos, en sus actividades administrativas, tal y como afirma el convenio;

- “1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.
2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.
3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública” (convenio 151 de la OIT)

4.2 Discusión

La convención colectiva y los sindicatos enfrentan varios problemas en Colombia desde la década de 1990. Una de ello a sido el bajo uso de la figura de sindicalización en las unidades de empleo, no generando mayor incidencia en el mercado laboral y por ende no desarrollando

criterios de consolidación en el ámbito político, esto se debe a la sólida cultura hostil a la unión sindical que generalmente ha gobernado las áreas de negocios y la autoridad estatal misma, que se han opuesto a tolerar el privilegio de la relación laboral como un elemento esencial y apropiado para el desarrollo de los derechos laborales en la norma, de forma justa y tranquila, una protección que ha tenido su comportamiento en la obra misma, que ha sido descrita por los beneficios que impone sobre el privilegio de afiliación y la oportunidad de relación: en Colombia solo pueden constituir sindicatos con una cantidad mayor a 25 individuos y Convenios de la OIT 87 y 98 sobre la libertad de la afiliación y la negociación colectiva, adoptados por la OIT en 1948 y 1949 por separado, se integran a la legislación Colombiana. Pero encontrando limitaciones al desarrollo de la negociación colectiva, como el establecido en el acto ejecutivo 005 de 2001, el cual establece restricciones en la naturaleza de los acuerdos.

En estas condiciones, no es viable la incorporación de un gran número de trabajadores en pequeñas y medianas empresas dentro del alcance de la negociación colectiva, que constituyen la gran masa de la población trabajadora de la parte formal de la economía, estableciendo en cada área, según sus atributos, una historia de derechos y condiciones mínimas de contratación.

Un problema es el bajo alcance de la negociación colectiva que se acaba de esbozar. La baja cantidad de personas que se benefician de la distribución de utilidades es una de las razones de la desigual distribución del salario en Colombia, por una razón esencial: mediante el pacto colectivo, los trabajadores tienen la posibilidad de generar peticiones sobre las condiciones laborales, es decir, los nuevos derechos laborales eso produce a través del trabajo.

Se habla de un problema en la figura del Pacto Colectivo, establecido en nuestra promulgación como un acuerdo de opción para empleados no sindicalizados, acuerdos que poco a poco hablan de una transacción genuina en la que los trabajadores pueden caracterizar independientemente sus solicitudes y elegir sus moderadores, sin embargo, el entendimiento es forzado desde arriba y simplemente abandonan la opción contrastante para beneficiarse a sí mismos.

También es común que algunas organizaciones utilizan los acuerdos colectivos como un sistema antisindical mediante el cual los trabajadores se ven influenciados para abandonar las asociaciones sindicales de intercambio y unirse al acuerdo o mantener el desarrollo de uniones de intercambio o terminar o disminuir las pretensiones sindicales. Sobre este punto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha expresado efectivamente que el pacto colectivo entre la organización y sus trabajadores sobre las asociaciones sindicales, cuando existen, puede en casos específicos ser adverso a la directriz de afiliación. que debería potenciar y dinamizar la negociación colectiva entre las empresas y las asociaciones de trabajadores

En la legislación laboral colombiana, la negociación colectiva, que es la probabilidad de comenzar un acuerdo colectivo, se ha formado solo para la unión de las pretensiones de los trabajadores, que comienza desde el pronunciamiento del pliego de condiciones y la introducción de la súplica de las peticiones. Las críticas que las organizaciones hicieron de los acuerdos colectivos fueron solo sustanciales bajo la mirada firme de los Tribunales de Arbitraje, los cuales en aquellas ocasiones el sindicato concedió su diálogo en medio de la mejora del pacto colectivo; las autoridades, de esta manera, podrían simplemente decidir sobre los asuntos que se examinaron entre las reuniones.

A través de una decisión de la Corte, ahora los árbitros también pueden examinar las convenciones colectivas que las organizaciones solicitan a través de los tribunales de arbitramento, que por regla general ha provocado retrocesos en relación con los derechos que los trabajadores habían logrado establecer, sobre la base de que la ruta en la que se configuran los tribunales de arbitraje, pone a las uniones de trabajadores en des favorabilidad.

Estas desventajas, combinadas con la emergencia financiera de los últimos años, han llevado a numerosos sindicatos a expandir la duración de los pactos colectivos, temiendo que los tribunales de arbitraje realicen reversos notables, o arreglen plazos más largos que los dos años típicos, y, poco a poco, convertirse en una variable desmoralizadora que debilita la convención colectiva y va en contra de las tradiciones y propuestas de la OIT.

Asimismo, el Decreto Ley 1919 de 2002 anunció ilícitamente todas las ventajas y beneficios laborales establecidos en las sustancias regionales (distritos y oficinas) que están por encima de las ventajas acumuladas para los trabajadores de nivel nacional, que se caracterizan por el funcionario y el autoritativo, que tiene como resultado que las uniones de representantes de este nivel para todos los efectos fuera de la comisión, y que les obliga a un sistema de centralización jerárquica, en el caso de que realmente tengan la intención de influir de manera viable en la seguridad de sus condiciones de trabajo

La contratación colectiva ha sido debilitada en sus resultados por los sistemas agresivos que han sido adoptados por la mayoría de las organizaciones, que, en lugar de concentrarse en la mejora de componentes laborales, por ejemplo, calidad, eficiencia, avance mecánico, desarrollo e información, se han concentrado en la técnica de disminuir los costos laborales a través de la inestabilidad de las condiciones contractuales, contratos breves o cooperativas de trabajo relacionadas, que afectan perversamente la compensación de los trabajadores y también socavan las bases para el avance de las asociaciones sindicales, Metodología excluyente que deja de lado la posibilidad de formar un mercado interno sólido con la obtención de poder y que piensa más en los sectores comerciales externos, sin embargo, eso está mezclado en la medida en que otros mercados de trabajo más inestables y de mala calidad pueden invalidar la mano superior que a lo largo de estas líneas es momentáneamente previsto.

La convención colectiva se mantiene en todos los casos, dentro de una estructura de relaciones de trabajo enfocada. En este plan las reuniones apenas se perciben dentro de la estructura estricta de la ley, no hay intriga y reconocimiento comunes entre ellas, las reuniones van tras la ayuda de trabajadores en detrimento de debilitar la posición del otro,

Las organizaciones y sindicatos practican modelos de relaciones de trabajo que comienzan por el reconocimiento proporcional de la autenticidad del otro, con deferencia por sus autonomías compartidas, más útiles, que perciben en la empresa la legitimidad de los derechos

comunes, sociales y políticos y, en conjunto tratar, convertirse en modelos integradores en los que las reuniones se busquen juntas para atender los problemas y se produzca un incremento.

Este plan agresivo se refleja en los temas muy organizativos propuestos por la mayoría de los sindicatos, aludiendo esencialmente a puntos de vista financieros y compromisos con respecto a los gerentes, y, a causa de las organizaciones, su negativa a percibir a la asociación sindical de intercambio como un conversador vital en los procedimientos de reconstruir y asociar el trabajo y negarle el acceso a todos los datos que le permiten una información más notable de la organización y el trabajo.

5. CONCLUSIONES

La negociación colectiva de trabajo ha sido objeto de estudio y desarrollo en el marco internacional, a causa del mismo avance de la sociedad, permitiendo que la comunidad internacional desarrollara de forma plena las reglas y principios para el desarrollo de la asociación sindical y por ende el desarrollo de la negociación colectiva como herramienta de integración entre empleados y empleadores, pero en el momento que los criterios internacionales aterrizan en el ordenamiento jurídico nacional son varias las limitaciones que se presentan para el desarrollo de los derechos laborales.

La sociedad actual funciona por una economía de mercado, esto quiere decir que no es un criterio el que determina el desarrollo económico de la sociedad, sino es el resultado de las interacciones económicas en los diversos niveles de desarrollo, determinando de esta forma las condiciones de los puestos de trabajo, entendiendo con esto como la negociación colectiva en parte se ve sujeta a las condiciones de mercado, ya que son las que determinan la capacidad de las empresas, teniendo como medidas tomadas por el estado la generación de unos derechos mínimos desde el legislador para garantizar los derechos laborales justos, los cuales entran a reforzarse a través de la negociación colectiva como mecanismo de reconocimientos de derechos inciertos y discutibles.

El concepto de trabajo dejó de ser el humano subordinado y asegurado del Código Sustantivo del Trabajo del que los trabajadores aún están atados, para referirse a todo el conjunto de derechos laborales que el legislador les proporciona, ahora también encontramos los derechos que ellos mismos desarrollan en las convenciones colectivas, lo cual se refuerza con la política proteccionista como un componente básico de la ley del universo del trabajo. La globalización ha creado impactos en el concepto de trabajo mediante el ajuste de la disposición consuetudinaria de las relaciones de trabajo que se desarrolla dentro del proteccionismo laboral de la OIT con efecto en varios códigos de trabajo.

La globalización coloca al estado en criterios no intervencionistas que están conectados con el proteccionismo laboral, permitiendo lo que se conoce como la activación o adaptabilidad

laboral. La ley laboral está en estrecho contacto con la realidad, tanto social como económica. De esta manera, al describir las condiciones auténticas que mueven lo que actualmente se conoce como derecho laboral, encontramos que el desarrollo de la población, junto con la expansión de la esperanza de vida de las personas, que logran el período ordinario de retiro y con la aspiración a obtener un retiro a su periodo de jubilación contando con la estabilidad económica necesaria, están mirando con temor las condiciones en las cuales van a llegar a desarrollar su proyecto de vejez, sumado al debilitamiento de los sindicatos y la inclinación por la economía de mercado aparecen donde prevalece la pequeña mediación estatal.

Como resultado de lo anterior, el derecho laboral se encuentra en este período de plasticidad con dos poderes en su contra, por ejemplo, la naturaleza del factor monetario sobre lo social, donde el avance de las medidas de trabajo es un impedimento para la mejora financiera y la flexibilización, teniendo en cuenta el objetivo final para eliminar la inflexibilidad del trabajo. En las últimas décadas, ha habido un gran cambio en los métodos para dirigir las relaciones laborales en la sociedad, la negociación colectiva logró posicionarse como herramienta de interacción directa entre empleados y empleadores, pero al mismo tiempo se ha visto limitada por disposición del legislador, situación que resulta contraria a los principios legales establecidos.

La negociación colectiva constituye un importante mecanismo de participación de los trabajadores en decisiones que tienen que ver en los ámbitos de la empresa, en el marco social y económico, toda vez que la sociedad actual ha permitido generar una negociación empleador-trabajador en un cambio de paradigma en el cual la persona ya no debe estar agradecida por recibir un trabajo, sino que este es un derecho que como individuo posee, y sus talentos y conocimientos estando al servicio del empleador . Esta acción ha permitido avanzar de manera notable en el adelanto de las relaciones de trabajo en la mayoría de los países como es evidente, por ejemplo, en la evolución que éstas han tenido en la mayoría de los países europeos, en los Estados Unidos y en Canadá, donde son visibles los cambios que los sindicatos han logrado imponer en materia de los derechos relacionados con el trabajo.

La negociación colectiva se encuentra realmente disminuida en el país debido a la falta de nivelación con el derecho internacional laboral en referencia a la capacidad y libertad de acción de la negociación colectiva, partiendo del entendido que esta figura se diseñó para ser un acuerdo de partes autónomo entre empleados y empleadores, pero en el contexto Colombiano, el legislador a establecido limitaciones en el desarrollo de la misma, siendo el tema pensional uno de los puntos más afectados en la norma, ya que el acto legislativo 01 del 2005 limita el desarrollo de regímenes especiales de pensión dejando a todos los ciudadanos en un mismo nivel para el desarrollo de su plan de retiro, desconociendo la capacidad de la negociación colectiva como herramienta para el desarrollo de derechos pensionales. Esto se puede tomar como una mala interpretación de la naturaleza real de la asociación sindical y la negociación social, ya que culturalmente estos se han configurado como agentes de conflictos y controversias, llegando a pensar que estos se convierten en la causa del fracaso de empresas y entidades, condición por la cual el legislador limita la actuación de la negociación colectiva, con el fin de evitar detrimentos que excedan la capacidad de los empleadores.

El estudio del artículo 55 constitucional experimenta una investigación de la ley del Tribunal Constitucional. Dos perspectivas vitales deben ser presentadas, desde un punto de vista, no es un derecho rotundo y, no puede considerarse como un derecho de primera generación, situado dentro de los derechos sociales, financieros y sociales. Actualmente, el marco jurídico laboral tiene una aplicación general, pero necesita un avance legal, que le permita nivelarse con los derechos laborales desarrollados por los mismos empleados a través de la negociación colectiva.

La negociación colectiva desde su naturaleza voluntaria depende del acuerdo de las partes, para poder establecer los derechos de forma general. La mayor parte del principio y la ley están sesgados para acreditar la viabilidad de la negociación colectiva, que permite reconocer que el privilegio de negociación ha establecido el surgimiento de nuevos derechos laborales y no requiere de la autorización de la norma, en esta circunstancia única, es el titular de la ley el componente que garantiza este derecho, que tiene una premisa protegida, pero exhibe un diseño legítimo, ya que es para el funcionario de un sistema nivelador de derechos

El reconocimiento de esta doble propiedad, y también la negociación global es una de las más esenciales para establecer las bases fundamentales del trabajo y el derecho laboral, deduce que la actividad de la ley garantiza un acuerdo colectivo imperativo, por así decirlo, el avance legítimo debe permitir que las operaciones agregadas satisfagan las metas de la negociación y gestionar las relaciones de trabajo evitando que estas puedan sofocar u obstaculizar la negociación de la convención, sino que a pesar de lo que se espera, debe potenciar y avanzar su utilización como un sistema para caracterizar las condiciones de trabajo.

De esta manera, en referencia a la intervención del Estado se empieza a evidenciar los límites que establecen para el acuerdo de las condiciones laborales pactadas. Ubicamos este mismo pensamiento en la Sentencia C-161/00, según lo indicado, por el cual el Estado no solo debe garantizar el libre ejercicio de este derecho, sino también la concertación anticipada y los diferentes medios para la tranquila determinación de los acuerdos de la negociación colectiva, n, es importante articular el Artículo 1 Constitucional, que da forma a Colombia como un Estado de Derecho social, que sugiere un intercambio de poderes y funciones con los agentes sociales y su unión en las formas básicas de liderazgo. El artículo 2 expresa las motivaciones detrás del Estado, incluyendo garantizar la viabilidad de los derechos y obligaciones determinadas en la Constitución y alentar el interés de todos en las elecciones que los influyen y en la existencia financiera, política, regulatoria y social de la Nación.

La sentencia del de la corte interamericana de derechos humanos CIDH del 13 noviembre de 2017 caso Lago - Perú, en el cual un trabajador fue despedido con estabilidad laboral reforzada desde en 1989, en la cual la Corte condena al Estado Peruano, por no haber sido garante de los derechos laborales del trabajador Lagos de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en razón que los derechos de asociación, libre expresión, y derecho a la estabilidad laboral reforzada al encontrarse en un cargo de representación de los demás trabajadores, queriendo decir con esto que al sistema judicial avalar decisiones que restringen la libertad de expresión y asociación, el Estado no se encuentra desarrollando la función garante que la Convención, le determina, por ello es condenado a responder por la no aplicación de las disposiciones de la misma. Marcando un precedente para las demás legislaciones vinculadas a la convención, el cual

llama a responder por el cumplimiento de la misma, donde Colombia no debe y no puede sustraerse de las obligaciones adquiridas en materia laboral en la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

6. RECOMENDACIONES

Crear por parte de la Universidad Simón Bolívar, la cátedra de derecho colectivo con énfasis en el sindicalismo y negociación colectiva.

Organizar foros en temas el derecho colectivo con énfasis en negociación colectiva y sindicalismo.

Crear leyes que fortalezcan la negociación colectiva, como único instrumento para regular las relaciones obrero-patronales.

.

Se capacite a los sindicatos sobre el empleo de la demanda de convencionalidad, en la búsqueda de hacer prevalecer el derecho real y libre para la negociación colectiva en el país.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvaro Javier Torrado Arenas (2015), Análisis De La Libertad Sindical En Materia Pensional A La Luz Del Parágrafo Segundo Del Acto Legislativo 01 Del 2005, Universidad Santo Tomás, Bucaramanga División de Ciencias Jurídicas y Políticas Facultad de Derecho 2015. Recuperado de: <http://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/1025/2015-TorradoArenas%20AlvaroJavier-Trabajodegrado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Álvarez Vallejos, Rolando. (2012). El Plan Laboral y la negociación colectiva: ¿origen de un nuevo sindicalismo en Chile? 1979-1985. *Boletín del Instituto de Historia Argentina y Americana Dr. Emilio Ravignani*, (35-36), 107-137. Recuperado en 21 de noviembre de 2017, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0524-97672012000200004&lng=es&tlng=es.

Bernard Gernigon, Alberto Odero Y Horacio Guido (2000) Principios de la OIT sobre la negociación colectiva Principios de la OIT sobre la negociación colectiva 37 Copyright © Organización Internacional del Trabajo 1999 Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 1. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>

Bronstein, A. S. (1981). "La Negociación Colectiva, En "Las Relaciones Colectivas De Trabajo En América Latina", OIT, Ginebra, Recuperado de; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_116092.pdf

Carrillo Calle, M. (2015). La mejora de la cobertura de la negociación colectiva en América Latina. *Revista latinoamericana de derecho social*, (21), 3-29. Recuperado de; <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467015000160>

Caamaño Rojo, Eduardo. (2008). El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (30), 265-291. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512008000100007>

Cialti, P. H. (2016). Negociación colectiva en Colombia: una visión cruzada entre el sector público y el sector privado. *Estudios Socio-Jurídicos*, 18(1), 169-203. Doi: [dx.doi.org/10.12804/esj18.01.2016.06](https://doi.org/10.12804/esj18.01.2016.06). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v18n1/v18n1a06.pdf>

Colorado-López, V., & Pérez-Taborda, P. (2015). 23. Dinámica de la protesta sindical y laboral en Colombia en 2014. Análisis y Cronología de la protesta. *ANUARIO DEL CONFLICTO SOCIAL*, (4). Recuperado de <http://revistes.ub.edu/index.php/ACS/article/view/12326>

Corte Constitucional (2007), Sentencia C-280/07. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto

Corte Constitucional (2008), Sentencia C-063/08. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

Corte Constitucional (2008), Sentencia C-466/08, M.P. Jaime Araujo Rentería

Corte Constitucional (2008), Sentencia T-813/08. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

De La Cueva, M. (1978). "Derecho Mexicano Del Trabajo", Porrúa México, 1963, T. Ii; Y Oit: "La Negociación Colectiva En América Latina ", Ginebra, Recuperado de; http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1981/81B09_918_span.pdf

Héctor Vásquez Fernández,(2000) "Contenidos Y Tendencias De La Negociación Colectiva En Los 90" En: Colombia. 2000. Asociación Nacional De Industriales: Revista Trimestral.. Issn: 0120-9515 P.40 - 50 V.167. Recuperado; http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000174432

Héctor Palomino, David Trajtemberg (2006), Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina, Revista de Trabajo • Año 2 • Número 3 • Julio - diciembre 2006. Recuperado de; http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2006n03_revistaDeTrabajo/2006n03_a03_hPalomino.pdf

Héctor Vásquez Fernández (2015), "Retos Para La Transformación De Los Sindicatos" En: Colombia. 2015. Cultura Y Trabajo. Issn: 0122-2511 P.10 - 19 V.91. Recuperado de ; http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000174432

De La Cueva, M Y Afanador (1999). Derecho Colectivo Del Trabajo, 3ª Edición. Bogotá: Legis, Recuperado de <https://www.libreriadelau.com/derecho-colectivo-del-trabajo-legis-9789587673272-derecho-laboral-y-seguridad-social/p>

Leyes Expedidas Por El Congreso Nacional En Su Legislatura De 1918. (Pág. 275). Edición Oficial. Imprenta Nacional. 1939. Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5456/129298.pdf?sequence=1>

Folch, G Y Guerrero (1994). Compendio De Derecho Laboral, Derecho Colectivo Del Trabajo. Tomo Iii. (Pp. 265). Santafé De Bogotá: Leyer.

González, H, R, (2010). La Difícil Libertad Sindical Y Relaciones De Conflicto En Colombia, (Pp. 284-285) Bogotá: Temis. Recuperado de http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000459402

Garzón, F.I. (1979)."El Convenio Colectivo: Publicación, Divulgación, Fecha De Vigencia, Retroactividad, Plazo De Duración", En "Derecho Colectivo Laboral", Buenos Aires,

Pla, R. A: "El Papel Del Estado En Las Relaciones Industriales En La Década De Los 80", En "La Intervención Del Estado, Recuperado de; https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/gar_tot.pdf

Morgado, E. (1985) "La Actual Crisis Y Los Conflictos De Trabajo En Latinoamérica". En Análisis Laboral, Lima. Perú. Recuperado de http://www.aele.com/system/files/archivos/indirevi/1977_a_1997_Indice_AL.pdf

Restrepo Pimienta, Jorge Luis, Convención Colectiva Y La Libertad Sindical En El Contexto Del Constitucionalismo, Issn: 2346-2787 / Vol. 2, Núm. 2 / Enero - Junio 2015 Pp. 101-109

Rojas Miño, Irene. (2001). El Peculiar Concepto de Empresa para Efectos Jurídico Laborales: Implicancias para la Negociación Colectiva. *Ius et Praxis*, 7(2), 409-422. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122001000200018>

Rodríguez Y Pérez. (2009) Régimen Laboral Colombiano. Edición Primera, Volumen Ii Bogotá-Colombia

Rojas Miño, Irene. (2007). LAS REFORMAS LABORALES AL MODELO NORMATIVO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PLAN LABORAL. *Ius et Praxis*, 13(2), 195-221. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122007000200009>.

María Luz Vega Ruiz (2004), Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad? de la OIT, recuperado de http://www.ilo.org/declaration/info/publications/freedomofassociation/WCMS_DECL_WP_22_SP/lang--es/index.htm.

Marticorena, Clara. (2012). Un análisis acerca de las categorías socioprofesionales en la negociación colectiva y sus transformaciones en las últimas décadas. *Trabajo y sociedad*, (18), 217-234. Recuperado en 21 de noviembre de 2017, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000100014&lng=es&tlng=es.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de Variables o Categorización

ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DE DERECHOS CONSTITUCIONALES Y SU CONTENIDO A LA LUZ DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES						
Objetivo General	Objetivo Específico	Categoría	Dimensión	Fuente	Técnica e Instrumento	Ítem
Analizar la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales	Establecer la línea jurisprudencial de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.	Contenido Jurisprudencial	Desarrollo de las altas cortes	Jurisprudencia	Análisis Documental	- Cual es la jurisprudencia que desarrolla la negociación colectiva y como es su aparición en el tiempo - Contenido jurisprudencial en el desarrollo de derechos colectivos laborales
	Analizar los efectos jurídicos de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales	Fuerza vinculante	Fuente Constitucional	La Constitución	Entrevista	- Hay respeto por los derechos de la negociación colectiva de trabajo - Es eficiente la defensa de los derechos laborales - Los pactos realizados

	s.					por la negociación colectiva son realmente la voluntad del colectivo
	Interpretar los alcances del derecho comparado de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional contenido a la luz de los convenios internacionales.	Derecho Comparado	Nivelación de derechos en la negociación colectiva	Tratados Internacionales	Análisis Documental	-Cuales son los tratados internacionales que desarrollan la negociación colectiva - Contenido de los tratados internacionales sobre negociación colectiva

Anexo 2. Formato de Instrumentos aplicados

ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SU CONTENIDO A LA LUZ DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES

MATRIZ DE ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Objetivo

Establecer la línea jurisprudencial de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

<p>I. Identificación de la Providencia</p> <p>Corporación:</p> <p>Número de Sentencia:</p> <p>Fecha de la Sentencia:</p> <p>Nombre de Magistrado ponente:</p>
<p>II. Hechos Relevantes</p> <p>Identificación de partes con letras, ejemplo A y B</p>
<p>III. Aspectos Jurídicos de Consideración</p>
<p>IV. Partes</p>

Sujeto Activo: Sujeto Pasivo:
V: Norma Constitucional citada
VI. Problema Jurídico Formulación de pregunta problema
VII. Tesis Tribunal: Alta Corte:
VIII. Explicación de la Tesis Tribunal: Alta Corte:
IX. Método
Observaciones
Aporte a la investigación

**ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SU CONTENIDO A LA LUZ DE LOS CONVENIOS
INTERNACIONALES**

MATRIZ DE ANÁLISIS LEGAL

Objetivo: Interpretar los alcances del derecho comparado de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

NORMA	JERARQUIA	TEXTO	APORTE
Recomendación 91 de la OIT	Bloque de Constitucionalidad		
Convenio 151 de la OIT	Bloque de Constitucionalidad		
Constitución Política de Colombia	Constitucional		
Código Sustantivo del Trabajo	Ley		
Ley 100 de 1993	Ley		
Acto legislativo 01 de 2005			

Entrevista 1**ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SU CONTENIDO A LA LUZ DE LOS CONVENIOS
INTERNACIONALES****ENTREVISTA**

Objetivo: Analizar los efectos jurídicos de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

Saludo.....

Con la presente le solicito nos brinde su colaboración y apoyo para el desarrollo de este instrumento, requisito exigido para el cumplimiento del objetivo académico en la obtención del título profesional como abogados

Guión entrevista juez de la República Reinaldo Gutiérrez

- 1- ¿Qué opinión le merece lo esbozado en el acto legislativo 01 de 2005 que indujo limitantes en los convenios 87 y 98 de la OIT en materia laboral?
- 2- ¿Qué análisis podría usted considerar con ocasión a los límites que con el acto legislativo 01 de 2005 se crearon, frente a los derechos adquiridos, de las expectativas legítimas de los trabajadores con convención colectiva vigentes antes del año 2005?
- 3- ¿Según su opinión cuáles son los alcances del acto legislativo 01 de 2005, frente a la negociación colectiva, considerada como aspecto consustancial a la Constitución de 1991?
- 4- ¿Cuál es su opinión frente a la expedición del acto legislativo 01 de 2005, mediante el cual se niega el derecho de negociación colectiva en materia de pensión extralegal?

5- ¿Cuál es su punto de vista de los alcances del acto legislativo 01 de 2005, en lo referente a los convenios internacionales de la OIT, la libertad sindical, al derecho de sindicación y la negociación colectiva?

Entrevista 2

ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SU CONTENIDO A LA LUZ DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES

ENTREVISTA

Objetivo: Analizar los efectos jurídicos de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

Saludo.....

Con la presente le solicito nos brinde su colaboración y apoyo para el desarrollo de este instrumento, requisito exigido para el cumplimiento del objetivo académico en la obtención del título profesional como abogados

Guión entrevista Dirigente Sindical José Gamboa presidente de Asonal Cúcuta

- 1- ¿Considera usted que a través de la promulgación del acto legislativo 01 de 2005 la negociación colectiva se limitó en la autonomía sindical a las organizaciones sindicales aca en Norte de Santander?
- 2- ¿Considera usted que con el acto legislativo 01 de 2005 se logró lo pretendido por el gobierno en reducir el pasivo pensional de la Nación y lograr el equilibrio económico del sistema general de pensiones?
- 3- ¿Considera usted que el desarrollo integral de la negociación colectiva actualmente se encuentra ajustado a las necesidades actuales de la clase trabajadora en el Norte de Santander?
- 4- ¿Qué Alternativa toma la organización sindical a nivel departamental al haber cercenado los derechos adquiridos en materia de convención pensional para aquellos trabajadores que no

lograron cumplir los requisitos establecidos e el periodo de transición fijado en el acto legislativo 01 de 2005?

Entrevista 3

ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SU CONTENIDO A LA LUZ DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES

ENTREVISTA

Objetivo: Analizar los efectos jurídicos de la negociación colectiva como fuente de derecho constitucional y su contenido a la luz de los convenios internacionales.

Saludo.....

Con la presente le solicito nos brinde su colaboración y apoyo para el desarrollo de este instrumento, requisito exigido para el cumplimiento del objetivo académico en la obtención del título profesional como abogados

Guión entrevista Dirigente Sindical presidente nacional de Sintraelecol, Sindicato de trabajadores de la electricidad de Colombia, Dr Pablo Emilio Santos

1- ¿Considera usted que a través de la promulgación del acto legislativo 01 de 2005 la negociación colectiva se limitó en la autonomía sindical a las organizaciones sindicales aca en Norte de Santander?

2- ¿Considera usted que con el acto legislativo 01 de 2005 se logró lo pretendido por el gobierno en reducir el pasivo pensional de la Nación y lograr el equilibrio económico del sistema general de pensiones?

3- ¿Considera usted que el desarrollo integral de la negociación colectiva actualmente se encuentra ajustado a las necesidades actuales de la clase trabajadora en el Norte de Santander?

4- ¿Considera usted que el desarrollo integral de la negociación colectiva se encuentra acorde a las necesidades actuales de la clase trabajadora del sector eléctrico que usted representa?

5- ¿Qué Alternativa toma la organización sindical a nivel departamental al haber cercenado los derechos adquiridos en materia de convención pensional para aquellos trabajadores que no lograron cumplir los requisitos establecidos en el periodo de transición fijado en el acto legislativo 01 de 2005?

Anexo 3. Acta de Validación

ACTA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Los abogados Dr. Marco Aurelio Duran y el Dr. Robinson Antonio Gutiérrez, en su calidad de experto disciplinar, se permiten dejar constancia que una vez Evaluados los instrumentos, de la investigación que lleva por título: *ANALISIS DE LA CONVENCION COLECTIVA COMO FUENTE DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SU CONTENIDO A LA LUZ DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES*, de los estudiantes: CARLOS EDUARDO BUENABER, HENRY GÓMEZ JIMÉNEZ Y FERNANDO PABON CORREA, del décimo semestre nocturno de la Universidad Simón Bolívar, del Programa de Derecho, éstos son pertinentes, válidos y suficientes para recolectar la información requerida en el desarrollo de los objetivos investigativos.

Se validan como instrumentos de este proyecto:

1. Entrevista
2. Matriz de análisis Legal
3. Matriz de análisis Jurisprudencial

En constancia se firma a los 05 días del mes de 09 del 2017.



Dra. MARCO AURELIO DURAN
TP. No. 77031 Del C.S. De La J.
Experto Disciplinar



Dr. ROBINSON ANTONIO GUTIERREZ RODRIGUEZ
TP. No. 86368 Del C.S. De La J.
Experto Disciplinar

Anexo 4. Evidencia de trabajo de campo





