

La Libertad Sindical

Un Derecho Humano



2019-2020

"Defensa y Promoción de los Derechos Humanos Laborales (DDHHLL) en Colombia"

Convenio: Fundación Paz y Solidaridad CC.OO. de Cataluña - CUT

Cooperantes: Fundación Paz y Solidaridad CC.OO. de Cataluña
Ajuntament d'Esplugues de Llobregat
Ajuntament de Prat de Llobregat
Ajuntament de Vilafranca del Penedés
Ajuntament de Sabadell
Ajuntament de Granollers
Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat
Ajuntament de La Garriga
Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet
Ajuntament de Lleida
Ajuntament de Cardedeu

Módulo: Promoción de los Derechos Humanos Laborales (DDHHLL) en Colombia

Departamento de Investigación y Proyectos CUT
Over Dorado Cardona

Departamento de Educación, Formación y Capacitación CUT
Luis Fernando Loaiza Cano

Coordinadora Técnica Proyectos
María del Carmen Trujillo

Elaboración textos
Juan Mauricio Álvarez Montoya
Sociólogo y Mg. en Desarrollo Educativo y Social

Diseño y diagramación
Sandra Vergara
sandravergara3@gmail.com

Impresión
La Cajuela
www.lacajuela.net
Bogotá DC. Colombia

Febrero 2020

Contenido temático

Introducción.....	4
Objetivos	5
Logros pedagógicos	5
1. Organización internacional del trabajo (OIT) Qué es y su objeto. Cómo funciona	7
2. El trabajo decente	13
3. La libertad sindical en Colombia.....	23
A. Derecho de asociación.....	25
B. Derecho de negociación colectiva	27
C. Derecho de huelga.....	29
4. Estrategias y acciones sindicales de promoción y defensa de la libertad sindical. Comité de Libertad Sindical (CLS)	35
Referencias bibliográficas.....	46

Introducción

Durante las tres últimas décadas, trabajadores y trabajadoras colombianas vienen sufriendo una permanente y sistemática violación de los derechos laborales, que la determinan como tendencia histórica. Violaciones manifestadas desde las limitaciones o restricciones a la creación de sindicatos, la afiliación a los existentes, la negación al derecho a la negociación colectiva y al ejercicio legítimo de la huelga, hasta las violaciones a la vida y la integridad física que se materializan en intimidaciones, amenazas y asesinatos de líderes sindicales.

En consecuencia, la defensa y promoción de la Libertad Sindical, promulgada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como un Derecho Fundamental, a través de Convenios y Recomendaciones, se hace un imperativo para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de las acciones que desde ellas se realizan, así como mejorar las condiciones económicas y laborales de trabajadores y trabajadoras.

Por ello, con el presente Modulo nos proponemos entregar herramientas teóricas y prácticas, para ser desarrollado en los diferentes Talleres en los 24 Departamentos seleccionados dentro del Proyecto “Defensa y Promoción de los Derechos Humanos Laborales (DDHHLL) en Colombia”, apoyado por la Fundación Paz y Solidaridad CC.OO. de Cataluña, a través del Convenio realizado con la Central Unitaria de Trabajadores-CUT.

Al finalizar el proyecto, esperamos contar con un amplio número de organizaciones sindicales fortalecidas en cuanto al desarrollo de la Política de Crecimiento, en relación con el proceso de la afiliación y cientos de dirigentes convencidos de la defensa y promulgación de los Derechos Laborales como Derechos Humanos. A la vez, con capacidad de desarrollar campañas publicitarias de sindicalización, a través de medios de comunicación nacionales y locales.

Igualmente, obtener la más completa información de casos violatorios que atentan contra la Libertad Sindical, para realizar la sistematización de las denuncias que aportaran las organizaciones Sindicales priorizadas en el Proyecto.

Luis Fernando Loaiza Cano

Director Departamento de Educación, Formación y Capacitación

Objetivos

- Posicionar a las organizaciones sindicales y dirigentes en la defensa y promoción de los Derechos Humanos Laborales de las regiones priorizadas.
- Entregar herramientas teóricas y prácticas a la dirigencia sindical que les permita garantizar el Derecho a la Libertad Sindical.
- Generar desde el proceso de formación la suficiente información acerca de las violaciones a la libertad sindical, que atentan contra trabajadores y trabajadoras en las regiones priorizadas.

Logros pedagógicos

- Organizaciones sindicales fortalecidas y organizadas en la defensa y promoción de los Derechos Humanos Laborales (DDHHLL).
- Identificación de casos representativos sobre violación de los Derechos Humanos Laborales, sustentados con la respectiva documentación.



1. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Qué es y su objeto. Cómo funciona

«La paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social»

Constitución de la OIT, 1919

Los cambios y transformaciones económicas y sociales producidos durante los siglos XVIII y XIX, modifican significativamente las relaciones sociales: las Revoluciones Industrial (1775) y Francesa (1789), esta última a quien le debemos la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, posibilitan visibilizar nuevas desigualdades que conllevan a grandes luchas de la nueva masa trabajadora por mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, abriendo paso a nuevas revoluciones en el siglo XX (Rusa y Mexicana), y al unísono con estos fenómenos se sucede la Primera Guerra Mundial.

Un mundo en conflicto no posibilita el desarrollo económico y social. Es por ello, que desde finales del siglo XIX industriales europeos se dan a la tarea de crear la Asociación Internacional para la Protección Legal de los trabajadores, fundada en Basilea en 1901, bases ideológicas que le dan cuerpo a lo que luego sería la OIT, partiendo del lema: “la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”.

La Constitución de la OIT se produjo entre enero y abril de 1919, a través de la Comisión para la Legislación Laboral Internacional creada por el Tratado de Versalles (Acuerdo que da fin a la primera guerra mundial). Comisión que estuviera constituida por representantes de nueve países (Bélgica, Checoslovaquia, Cuba, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y el Reino Unido). Igualmente, es de resaltar en su creación, la participación del francés Len Jouhaux, Secretario General de la Central General del Trabajo, quien en 1947 fuera vicepresidente de la Federación Sindical Mundial (FSM).



Organización
Internacional
Del Trabajo



La primera Conferencia de la OIT se desarrolló el mismo año de su fundación, en la ciudad de Washington (EE.UU.), donde se aprobaron los primeros seis Convenios en pro de una regulación internacional que protegiera los derechos de trabajadores-as:

- Regulación de las horas extras en la industria
- El desempleo
- La protección a la maternidad
- El trabajo nocturno de las mujeres
- La edad mínima para trabajar
- El trabajo nocturno permitido a los menores

Luego, en 1920, estableció su sede en Ginebra (Suiza) y en 1926 la Conferencia Internacional del Trabajo crea un mecanismo para supervisar la

aplicación de las normas aprobadas en su seno, la Comisión de Expertos, encargada de examinar las memorias sometidas por los gobiernos. Al iniciar la Segunda Guerra Mundial (1939) la OIT se vio obligada a trasladar su sede a Montreal (Canadá).

En 1944, los delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptaron la Declaración de Filadelfia que, como anexo a la Constitución, es esencia de la Carta en la que se establecen los fines y objetivos de la OIT. Dicha Declaración anticipaba la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, para las cuales sirvió de modelo, y permiten que se consolide así la OIT como parte del sistema internacional de la Organización de Naciones Unidas (ONU).

La Declaración de Filadelfia comprende los siguientes principios:

- El trabajo no es una mercancía
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos
- Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

La OIT, para 1960 crea en Ginebra el Instituto Internacional de Estudios Laborales, y cinco años después el Centro de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, con sede en Turín (Italia).

La OIT cuenta con **185 países miembros**. Pese a que su finalidad es fomentar las posibilidades laborales para todos y mejorar las condiciones de trabajo no cuenta con facultades para imponer castigos a los gobiernos de los diferentes países que la integran.

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo: Convenios, son tratados legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros; Recomendaciones, actúan como directrices no vinculantes, complementan al convenio proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación, pero también pueden ser autónomas no vinculadas a ningún convenio.

Los Convenios y las Recomendaciones se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Una vez adoptadas las normas, se requiere que sus Estados Miembros las sometan a sus autoridades competentes (Parlamento) para su ratificación, en el caso de los Convenios.

De las normas más importantes aprobadas por la OIT, podemos destacar los siguientes Convenios:

- 29 de 1930: sobre trabajo forzoso
- 87 de 1948: Derecho a la libertad sindical y protección a la sindicalización
- 98 de 1949: Derecho de sindicalización y negociación colectiva
- 100 de 1951: Igualdad de remuneración
- 105 de 1957: Abolición del trabajo forzoso
- 111 de 1958: Discriminación en el empleo y la ocupación

- 122 de 1964: La política de empleo
- 138 de 1973: Edad mínima para trabajar
- 182 de 1989: Las peores formas de trabajo infantil

Dentro de los importantes Convenios y pactos firmados por los países miembros dentro del marco de la OIT, se encuentra el **Pacto Mundial para el Empleo** que consiste en una serie de medidas políticas que deben ser implementadas en los países para asegurar el bienestar a sus trabajadores, tales como: **La generación de empleo; la ampliación de la protección social; el respeto a raja tabla de las normas laborales firmadas en los convenios; la promoción de la interacción social.**

Importante señalar que:

- La OIT nació de las cenizas de la primera guerra mundial como mecanismo de respuesta a las crisis, como reflejo de la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. De tal manera que el **tripartismo-gobierno, sindicatos y empleadores**, constituye la base de su estructura.
- Gracias a su accionar y a su defensa de los derechos de trabajadores-as, la OIT fue distinguida con el Premio Nobel de la Paz en 1969.
- Colombia es miembro de la OIT desde 1919 y ha ratificado 61 Convenios laborales internacionales.

Cómo funciona la OIT

Con sede en la ciudad suiza de Ginebra, la OIT es dirigida por una junta que cuenta con representantes de los sindicatos, de los gobiernos nacionales y de las empresas. La autoridad máxima de la OIT es su Director General, elegido por un **Consejo de Administración** que se reúne tres veces al año. Por otra parte, una vez al año, se realiza la **Conferencia Internacional del Trabajo**, considerada como el órgano más importante de la entidad. Un aspecto esencial en las actividades de la OIT es la importancia de la cooperación entre gobiernos y organizaciones

de trabajadores y empleadores en la promoción del progreso social y económico.

El objetivo de la OIT es responder a las necesidades de hombres trabajadores y mujeres trabajadoras al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas. Como una muestra del diálogo social en acción, en la estructura de la OIT, trabajadores y empleadores tienen el mismo dere-

cho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, garantizando que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas.

Dicho dialogo social se fomenta en el tripartismo dentro de sus mandantes empleadores, trabajadores y Estados miembros, en la aplicación de las políticas nacionales en el ámbito social y económico.

Principales órganos de gobierno

La OIT realiza su trabajo a través de tres órganos fundamentales, los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores:

La Conferencia Internacional del Trabajo, establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización, como el Programa y el Presupuesto, establece los objetivos estratégicos y los resultados esperados del trabajo realizado por la Organización para dos años. La Conferencia, que con frecuencia es denominada el “parlamento” internacional del trabajo, se reúne una vez al año, en el mes de junio. Es también un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales y elige el Consejo de Administración.

El Consejo de Administración, es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, el cual es sometido a la Conferencia para su adopción. Integrado por 56 miembros: 28 representantes de los Estados miembros; 14 de los empleadores y 14 de los trabajadores. Elige al Director General para un periodo de cinco (5) años, pudiendo ser reelegido.

La Oficina Internacional del Trabajo, es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. A cargo del Director General, es responsable por el conjunto de actividades de la OIT, que lleva a cabo bajo la supervisión del Consejo de Administración.



El Consejo de Administración y la Oficina son asistidos en su labor por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos. Además, reciben apoyo de los **Comités de Expertos** en materia de formación profesional, desarrollo de la capacidad administrativa, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación de los trabajadores y problemas específicos que afectan a las mujeres y a los jóvenes trabajadores.

La OIT organiza periódicamente reuniones regionales de los Estados miembros con el fin de analizar los asuntos que revisten especial interés para las respectivas regiones.

Sistema de control de las normas de la OIT

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control único en el ámbito internacional y ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios ratificados. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta colaboración a los países a través del diálogo social y la asistencia técnica.

La OIT ha desarrollado diversos medios de control de la aplicación de los Convenios y Recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratifi-

cación por los Estados. Existen dos tipos de mecanismos de control: **Sistema de control periódico y Procedimientos especiales.**

Asociaciones al servicio del desarrollo

Desde comienzos de los años 1950, la OIT proporciona cooperación técnica a países de todos los continentes y en todas las etapas de desarrollo económico. Los proyectos son implementados gracias a una estrecha colaboración entre los países beneficiarios, los donantes y la OIT, manteniendo una red de oficinas exteriores en todo el mundo.

La Cooperación para el Desarrollo construye puentes entre la función normativa de la OIT, las mujeres y los hombres en todas partes del mundo, asuntos esenciales para ofrecer a las personas oportunidades de trabajo para ayudar a nuestros mandantes –trabajadores, empleadores y gobiernos– a hacer realidad el Programa de Trabajo Decente.

En resumen, la cooperación para el desarrollo afianza las capacidades técnicas, organizativas e institucionales de los mandantes de la OIT, a fin que puedan poner en práctica una política social coherente y eficaz y garantizar el desarrollo sostenible, sobre la base de más de 50 años de experiencia en cooperación para el desarrollo en todos los continentes y en todas las etapas de desarrollo. Se resalta de esta manera, que hoy día la OIT opera con más de 600 programas y proyectos en más de 100 países, con el apoyo de 120 socios para el desarrollo.



2. El Trabajo Decente

“Estamos resueltos a poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo de aquí a 2030, a combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, a proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y a garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales”.

(Agenda 2030 ONU)

A partir de 1999, con la Dirección de Juan Somavia, la OIT dio inicio al programa mundial del Trabajo Decente con los aportes dados por el economista Amartya Sen, quien en sus análisis proporcionó documentos que determinaron la incidencia en lo económico y social del trabajo decente.

Somavia, el 11 octubre de 1999 en Los Ángeles, Estados Unidos, en su discurso dijo:

“La OIT ha sido reorganizada para concentrarse en el trabajo decente. La impulsan cuatro líneas estratégicas: *la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; el empleo, la creación de empresas y el desarrollo de los recursos humanos; la protección social, y el diálogo social*. La Agenda de Trabajo Decente es un intento de avanzar hacia una estrategia integral de desarrollo que vincule los derechos laborales y el diálogo social con las políticas de empleo y de protección social; combina el programa tradicional de la OIT sobre derechos humanos en el trabajo y protección social con un programa de desarrollo que apunta al crecimiento, el empleo y los puestos de trabajo.” (El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana. OIT. 2014) -resaltado mío-

Para la OIT este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999):

a.

Crear empleo e ingresos, ya que sin un empleo productivo resulta vano pretender alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Los países deben promover crecimiento integrador con alto coeficiente de empleo, en el que la economía genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

b.

Garantizar los derechos de los trabajadores en general y en particular de aquellos trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses. En principios y derechos fundamentales en el trabajo existen cuatro categorías: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

c.

Extender la protección social, para la inclusión social y la productividad al garantizar que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, teniendo en cuenta valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso a una asistencia sanitaria adecuada.

d.

Promover diálogo social, incluyendo todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Puede ser tripartito, donde gobierno interviene como parte oficial en el dialogo, o bien, bipartito donde la relación es exclusiva de trabajadores y empresas, con o sin participación indirecta del gobierno. La participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para incrementar productividad, evitar conflictos en el trabajo y crear una sociedad cohesionada.

De igual manera, la OIT, considera que el trabajo decente es un concepto en construcción, de carácter integrativo y de profundo contenido ético, atribuyéndole las siguientes características:

1. Trabajo productivo y seguro
2. Respeto a los derechos humanos
3. Ingresos adecuados
4. Protección social
5. Dialogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación

De otro lado, para Virgilio Levaggi (Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe), el trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discrimina-



En este sentido, considera que el empleo productivo y el trabajo decente son factores claves para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza. La OIT ha elaborado un programa para la comunidad del trabajo que se basa en la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, con la igualdad de género como un objetivo transversal.

A raíz de la crisis de 2008, en los responsables políticos internacionales crece la preocupación por proporcionar empleos de calidad asociados a la protección social y al respeto de los derechos en el trabajo, a fin de alcanzar un crecimiento económico sostenible e inclusivo, y erradicar la pobreza.

En la Asamblea General de las Naciones Unidas, en septiembre 2015, el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente – creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social – se convirtieron en elementos centrales de la nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

El Objetivo 8 de la Agenda 2030, insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente, y será un ámbito de actuación fundamental para la OIT y sus mandantes. Además, otros aspectos clave del trabajo decente están ampliamente presentes en las metas de muchos de los otros 16 objetivos de la nueva visión de desarrollo de las Naciones Unidas.

Trabajo Decente en Colombia

Si le damos una mirada a la normatividad colombiana, podemos encontrar un sinnúmero de artículos constitucionales, leyes y articulados del Código Sustantivo del Trabajo (CST), que podría dejar la sensación de cubrimiento pleno de las obligaciones internacionales en materia de derechos laborales y de los principios de trabajo decente, pero que en su esencia real dejan mucho que desear.

Veamos como lo presenta el Ministerio del Trabajo:

a.

Los artículos de la Constitución Política que reflejan los principios del trabajo decente son:

- 25 (derecho al trabajo);
- 38 (garantía del derecho de asociación);
- 39 (derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado);
- 43 (igualdad entre hombres y mujeres, protección especial a la maternidad);
- 44 (Derechos fundamentales de los niños y niñas);
- 45 (El adolescente tiene derecho a la protección y a la formación integral)
- 47 (derecho a la previsión, rehabilitación e integración social);
- 48 (derecho a la seguridad social);
- 53 (Obligatoriedad de expedir el Estatuto del Trabajo y otorga rango de norma de la legislación interna a los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados);
- 54 (la obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional);
- 55 (derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales);
- 56 (garantía del derecho de huelga);
- 93 (establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno).

b.

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) desarrolla los principios constitucionales en lo referente a la definición de trabajo, igualdad de los trabajadores, derecho al trabajo, derechos de asociación y huelga, mínimos de derechos y garantías, carácter de orden público de las normas laborales e irrenunciabilidad, norma general de interpretación, normas de aplicación supletoria, conflicto de leyes y normas más favorables y, los derechos individuales y colectivos.

C.

Leyes promulgadas, en materia de derechos laborales:

- En materia de protección y seguridad social es necesario remitirse a la **Ley 100 de 1993**, a través de la cual se crea el sistema de seguridad social integral, concordante con la **Ley 797 de 2003**, que reformó algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993, adopta disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especial; así mismo y en lo atinente a Seguridad y Salud en el Trabajo, la **Ley 1562 de 2012**, modificó el Sistema de Riesgos Laborales y consagró disposiciones en materia de Salud Ocupacional, concordante con el **decreto 1072 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- En materia de trabajo infantil la **Ley 1098 de 2006 - Código de la Infancia y la Adolescencia**, establece normas sustantivas y procesales para la protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes, garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades consagrados en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, en la Constitución Política y en las leyes, así como su restablecimiento. Dicha garantía y protección será obligación de la familia, la sociedad y el Estado. La **Resolución 3597 de 2003**, por la cual se señalan y actualizan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y en condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad.
- En temas de empleo, las **Leyes 1429 de 2010** para formalización y empleo, la **Ley 1636 de 2014** estableció el mecanismo de protección al cesante y la **Ley 1780 de 2016** o Ley Pro joven. Para el Sector Público la **Ley 909 de 2004**, relativa a la carrera administrativa.

d.

De igual forma, el Gobierno Nacional en la implementación del trabajo decente determina en el **Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010 (Ley 1151 de 2007)**, y en el **Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 (Ley 1450 de 2011)**, los sistemas de protección social, la competitividad y crecimiento económico, la innovación para la prosperidad, y las cinco (5) locomotoras para el crecimiento y la generación de empleo, el nuevo **Plan de Desarrollo 2014-2018 (Ley 1753 de 2015)** "Todos por un nuevo País", cuenta con estrategias transversales y regionales, orientado al trabajo digno y decente y se identifican **dos artículos: 74** sobre Política Nacional de Trabajo Decente y **75** Fortalecimiento del Diálogo Social y la Concertación.

Así las cosas, podríamos afirmar que normatividad no nos falta en Colombia. Pero, que se tenga garantizado la aplicación y el ejercicio pleno de dichos derechos es una situación por comprobar. Además, debemos preguntarnos ¿qué tan progresivas han sido para trabajadores y trabajadoras dichas normas, como lo plantea el Ministerio del Trabajo?

El análisis de dichas normas nos permite afirmar que la legislación colombiana desde 1985 ha venido precarizando a los trabajadores con la expedición de leyes como la 33 de 1985, ley 71 de 1988, ley 50 de 1990, ley 100 de 1993, ley 789 de 2002, ley 790 de 2002, ley 797 de 2003, el Acto legislativo 1 de 2005, el decreto 583 de 2016, las cuales han reducido poco a poco los ingresos y los derechos que se encuentran aparentemente protegidos por la justicia laboral, constituyéndose en normas regresivas de los derechos laborales fundamentales y, por tanto, pauperizando las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras.

Igual suerte corre el Trabajo Decente con el actual Plan Nacional de Desarrollo (2018-2022), titulado "Pacto por Colombia. Pacto por la equidad". Al respecto, Carlos Julio Díaz señala que: *"...tiene además incoherencias entre el diagnóstico y las estrategias: reconoce como problema los bajos ingresos de los trabajadores, pero insiste en la fracasada tesis de que el desempleo y la informalidad son causados por los altos costos laborales no salariales y del salario mínimo"*. Referencia además que *"En las bases del PND se plantea "Los costos laborales no salariales en Colombia son mayores que en los demás países de la región de la OCDE"* (ENS).

Dicho lo anterior, no es más que justificar las propuestas que hoy levantan los empresarios, afectando más de fondo los derechos de los trabajadores, tales como: reducir el salario mínimo, trabajo por horas, reformas a las pensiones, profundizando la flexibilización laboral con el sofisma de la creación de nuevos empleos.



7 de Octubre

Día Mundial del Trabajo Decente



Del mismo modo, respecto al artículo 53 de la Constitución Nacional, que **ordena la expedición del Estatuto del Trabajo**, no ha sido posible que el Congreso de la República de Colombia se digne a expedirlo, a pesar de haberse presentado en varias

oportunidades, terminando en archivo dichos proyectos. Este artículo constitucional tiene una gran importancia porque manifiesta que la ley tendrá en cuenta los principios mínimos con los que debe contar el Estatuto:

1. Igualdad de oportunidades para trabajadores-as
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo
3. Estabilidad en el empleo
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales
5. Facultades para transigir y conciliar sobre los derechos inciertos y discutibles
6. Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho
7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales
8. Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario
9. Protección especial a las mujeres, a la maternidad y al trabajador menor edad

Transcurridos 29 años sin solución a la expedición del Estatuto del Trabajo, se puede inferir que trabajadores y trabajadoras colombianas no están gozando a plenitud de los derechos laborales fundamentales. La legislación se convierte en una formalidad que se queda en el papel, es decir, no es garantía por patronos y gobiernos del respeto pleno de dichos derechos.

Para reflexionar y dialogar con sus compañeros-as

1

Siendo la normatividad laboral internacional del trabajo un instrumento jurídico que establece principios y derechos básicos para regular las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, ¿Cómo se manifiesta esa relación desde su sindicato o sector?, ¿Son de equilibrio, democráticas?, ¿hay suficiente empleo y en condiciones favorables?

2

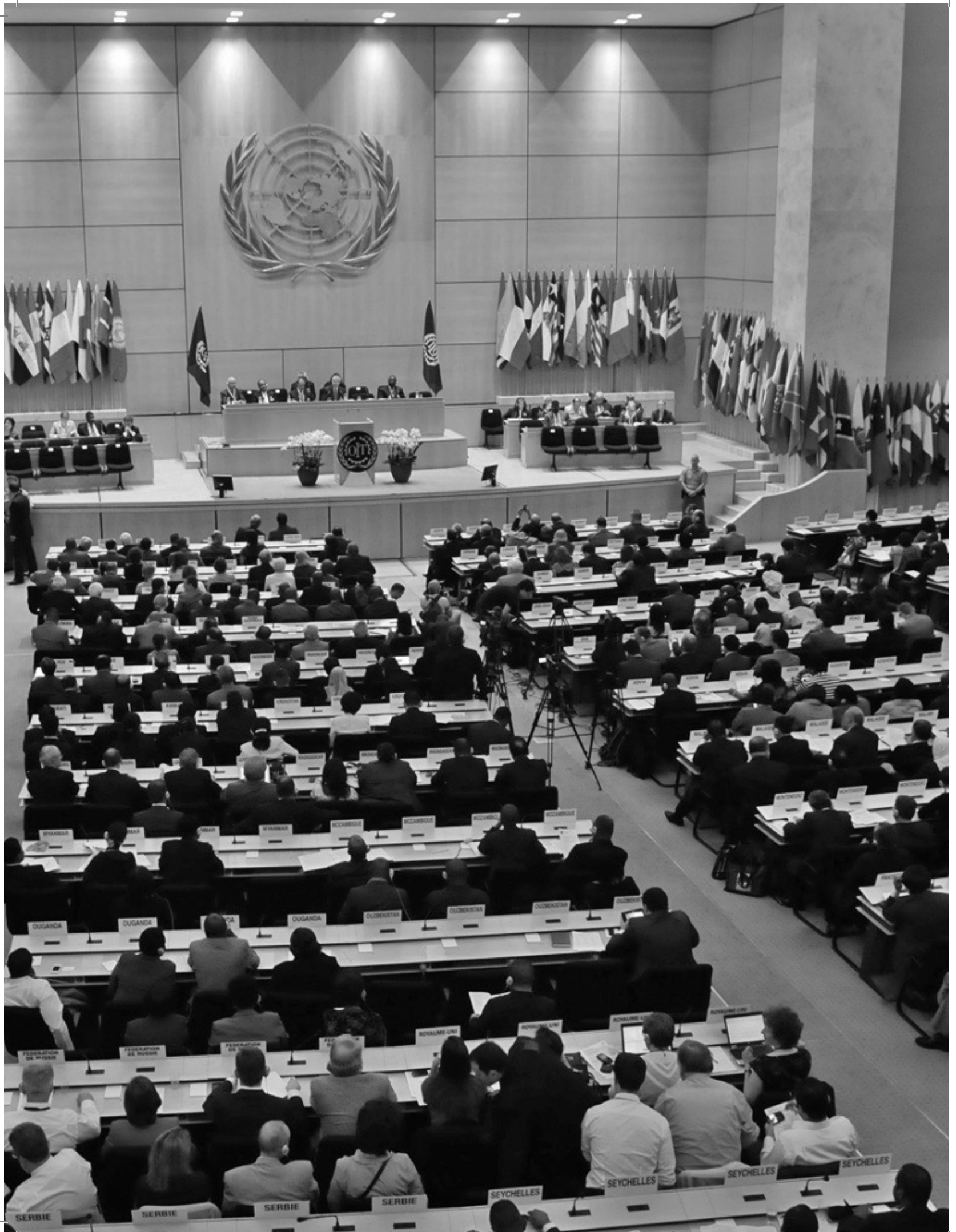
Luego de la anterior reflexión, y previo conocimiento de nuestra Constitución Nacional, ¿considera que en Colombia los Convenios y Recomendaciones de la OIT son aplicados y desarrollados de forma plena? Explique y exponga sus razones.

3

De acuerdo a su experiencia, a lo compartido con sus compañeros y compañeras del movimiento sindical, sustente cuál es la población que más se afecta por las políticas o medidas laborales en contra de trabajadores y trabajadoras.

4

Y al final de estas reflexiones, ¿cuáles condiciones considera usted deben caracterizar un trabajo decente y digno en Colombia? Haga una relación partiendo de las más importantes o fundamentales.



3. La Libertad Sindical en Colombia

“El principio de la libertad sindical es uno de los pilares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estrechamente ligada a los derechos humanos, las libertades civiles, la libre expresión y la democracia, la libertad sindical ha tenido especial relevancia para las organizaciones de trabajadores, a las que ha otorgado fuerza y poder de negociación para balancear las relaciones con los gobiernos y los empleadores”

(Panorama Laboral Normativo. 2017. Pág. 14)

Reconocida como principio en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, reafirmada en la Declaración de Filadelfia de 1944 y en la Declaración de los Derechos y Principios Fundamentales del Trabajo de 1998, la Libertad Sindical es referenciada en múltiples instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos, dándole así la categoría de derecho fundamental.

El marco normativo básico, la OIT está conformado por los Convenios 87, 98, 151 (con la Recomendación 159) y 154 (con la Recomendación 163) que desarrollan cada una de las garantías de asociación, de ejercicio de la negociación colectiva y de ejercicio del derecho de huelga, los cuales consolidan el marco central de la Libertad Sindical.

Entre otros instrumentos internacionales, la libertad sindical se encuentra consagrada en:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948, artículos 4, 21 a 25, 23.4
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de Bogotá de 1948, artículos 14, 15, 16, 21 y 22.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 6 al 9. Aprobado por Colombia en la Ley 74 de 1968 y el Decreto 2110 de 1988.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 8 y 22. Aprobado por Ley 74 de 1968 y promulgado por el Decreto 2110 de 1988.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículos 6 y 16, también llamada Pacto de San José de Costa Rica de 1969. Aprobado por la Ley 16 de 1972 y promulgado por el Decreto 2110 de 1988.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de San Salvador, artículos 6 al 9. Aprobado por la Ley 319 de 1996



Sin embargo, y de tener normatizado nacional e internacionalmente las garantías de la Libertad Sindical, en la parte colectiva del CST (artículos del 373 al 401) se pueden revisar temas que regulan detalladamente la funcionalidad de las organizaciones sindicales, afectando su autonomía y limitando el alcance de las normas constitucionales colombianas, tales como: facultades y funciones sindicales; las atribuciones exclusivas de la Asamblea General; prohibiciones y sanciones; normas de régimen interno; requisitos para miembros de juntas directivas; causales de disolución o liquidación.

Adicionalmente, otras instancias internacionales han determinado que la libertad sindical, en tanto derecho humano, hace parte del *ius cogens*. Es decir, que se trata de un derecho imperativo y de carácter obligatorio de la comunidad internacional para los Estados que hacen parte de ella.

Sin lugar a dudas, debemos asumir la libertad sindical como un derecho humano laboral, que le da un carácter de fundamental. Así lo precisa Miguel Canessa:

"Ante la disparidad de términos que se usan para identificar a este importante grupo de derechos laborales básicos recogidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, he seleccionado el término *derechos humanos laborales* como el más apropiado, en razón de que no se trata de una denominación nueva o reciente en el Derecho Internacional, sino que su uso es continuo por las organizaciones internacionales y los organismos privados.... Finalmente, es un término que expre-

sa con claridad la titularidad universal de los derechos." (pág. 2)

El carácter universal de los derechos, en este caso de la libertad sindical, garantiza la titularidad del mismo sin restricción o limitación, tal como lo explica el profesor Canessa:

"La universalidad de los derechos está fijada para el supuesto de las personas que se benefician de él, sin que esto signifique una restricción del acceso a la titularidad del derecho. Así, todos los miembros de la sociedad son titulares de un derecho social, aunque el ejercicio del derecho beneficie a las personas que requieran la satisfacción de la necesidad básica. Inclusive los derechos civiles y políticos se estructuran bajo esta forma jurídica: el ordenamiento exige a los titulares de los derechos gozar de la capacidad de obrar para poder ejercitarlos. Contamos con ejemplos como el derecho a contraer matrimonio, el derecho a celebrar contratos, el derecho al voto, etcétera. En cambio, el derecho a la educación o el derecho a la salud son de titularidad universal: todos los miembros de la sociedad gozan de ellos. En el caso de los derechos laborales, su titularidad no se condiciona a que los titulares gocen de la capacidad de obrar o a que sean ciudadanos: todas las personas son titulares de los derechos humanos laborales. El caso de los trabajadores migrantes supone un buen ejemplo, pues son titulares de estos derechos independientemente de su condición legal de residencia." (pág. 4)

El garantizar la libertad sindical y el fortalecimiento de las herramientas de protección, requieren la incorporación de prácticas de reorganización del tra-

bajo al interior de los sindicatos, que hagan frente a los retos sobre el futuro del trabajo y de las organizaciones sindicales, resaltando la importancia de la participación de mujeres y jóvenes trabajadores en la toma de decisiones.

La fortaleza de las negociaciones colectivas y el ejercicio del derecho a huelga son pieza fundamental del futuro de las asociaciones colectivas sindicales, por lo que es imperativo que las diversas voces e intereses que hoy componen al conjunto de trabajadoras y trabajadores se vean reflejadas en las agendas de los sindicatos como puntos principales y no accesorios. Esto es, por ejemplo, estructurar agendas de negociación en clave de género, política de juventud y protección al medio ambiente.

Acogiendo las normas internacionales, que reconocen los derechos laborales como fundamentales, debemos partir que la Libertad Sindical no se circunscribe al derecho de afiliación o creación de un sindicato, es decir, a la simple sindicalización, sino que a esta la integran tres pilares que la deben garantizar: **Asociación, Negociación Colectiva y Huelga**, precisando que la ausencia de alguna de ellas viola, restringe o limita la Libertad Sindical. Veamos:

A. Derecho de Asociación

La OIT, a través de su Convenio 87 da garantía a trabajadores y empleadores de constituir, fundar organizaciones para su beneficio, que podemos especificar así:

- Constitución y afiliación sin ninguna distinción
- Constitución sin autorización previa
- Definición libre de la estructura y de las funciones
- Libertad estatutaria y reglamentaria.
- Elección libre de sus representantes
- Organización libre de la administración
- Organización libre de actividades y programa de acción
- Acudir a la vía judicial para disolución y suspensión de organizaciones sindicales
- Protección contra actos de discriminación sindical
- Protección contra actos de injerencia
- Derechos de consulta y participación
- Facilidades para los representantes de los trabajadores

La Constitución Política de Colombia, en sus artículos 39 y 53, garantiza el derecho de Sindicación; además, el artículo 354 del Código Sus-

tantivo del Trabajo (CST) establece como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical los siguientes:

a.

Obstruir o dificultar la afiliación del personal de la empresa a una organización sindical protegidas por la ley, mediante: dadas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.

b.

Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de trabajadores-as en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales.

c.

Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales.

d.

Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir el ejercicio del derecho de asociación.

e.

Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.



La legislación laboral colombiana establece un número mínimo de afiliados para constituirse o subsistir, determinando un número no menor a 25 afiliados.

La inscripción en el Registro Sindical de los actos de constitución, aprobación, reforma de estatutos y nombramiento de junta directiva, no puede convertirse en la práctica en autorización previa. Solo puede alegarse válidamente para objetar: atentado contra los principios democráticos y las normas legales, y en el número mínimo de afiliados.

El Registro Sindical solo es la estadística que el Ministerio de Trabajo lleva acerca de las organizaciones sindicales que nacen a la vida jurídica en el país. En él se inscriben los sindicatos que se constituyen, su naturaleza, sus estatutos, las personerías jurídicas que se conceden y las que se cancelan judicialmente, las publicaciones de los actos administrativos que ordenan la inscripción de los sindicatos, las modificaciones estatutarias, y los cambios que se producen en la composición de sus juntas directivas y en su representación legal.

La Corte Constitucional, en sentencia C-465/08, afirmó que los actos de constitución, aprobación y modificación de estatutos y nombramiento, y cambios de junta directiva, son válidos desde el primer momento, concluyendo que el depósito en el Re-

gistro Sindical cumple exclusivamente funciones de publicidad, sin que esté autorizado el Ministerio para realizar un control previo sobre el contenido.

Del mismo modo, igual situación se presenta con la "garantía" de Fuero Sindical (Artículo 405 del CST), que solo reconoce a los fundadores de un sindicato y a sus representantes con ciertas limitaciones de tiempo, constituyéndose en una restricción al ejercicio del derecho fundamental de asociación que deben gozar todos los afiliados.

B. Derecho de Negociación Colectiva

A partir de los Convenios 98 y 154, y la Recomendación 163, la OIT regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, y sus organizaciones, bajo la premisa de la voluntad de ejercer la negociación como vía de resolver los conflictos laborales suscitados de las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores-as.

De otra parte, el Convenio delega en las legislaciones nacionales el determinar en qué medida se aplica a las fuerzas armadas y a la policía. Además, no aborda la situación de los trabajadores-as adscritos a la administración del Estado.

La Negociación Colectiva tiene como fin:

1. Fijar las condiciones de trabajo o empleo.
2. Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.
3. Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

En la legislación laboral colombiana, a partir del convenio 154 y con la Ley 524 de 1999 que lo desarrolla, la noción de negociación colectiva comprende el ejercicio entre empleador y trabajadores a efecto de establecer las condiciones de trabajo y las relaciones entre ellos.

Podemos observar un intento de avance jurisprudencial de la Corte tratando de adecuar la noción de Negociación Colectiva a la doctrina internacio-

nal: C-161/00, C-280/07, C-063/08 y C-349/09. Pero, el máximo tribunal constitucional sigue encadenado a una concepción de la libertad sindical, que la lleva a fragmentar cada uno de los componentes (Asociación Sindical, Negociación Colectiva y Huelga).

En nuestro país, los ejercicios de negociación colectiva pueden derivar en la existencia de tres (3) instrumentos jurídicos distintos:

1. **La Convención Colectiva de Trabajo**, se adelanta entre empleador(es) y organización(es) sindical(es).
2. **El Pacto Colectivo**, se desarrolla entre empleador(es) y trabajadores no sindicalizados. Esta figura se ha utilizado reiterada y sistemáticamente por los primeros para afectar gravemente a las organizaciones sindicales.
3. **El Contrato Sindical**, se celebra entre empleador(es) y sindicato(s). Esta figura también se ha tergiversado y ha terminado usándose como herramienta de intermediación laboral ilegal.

La Convención Colectiva de Trabajo (CCT)

De acuerdo con la definición legal (art. 467 CST), la CCT tiene unos elementos constitutivos:

- Puede suscribirse entre uno o varios empleadores y uno o varios sindicatos de trabajadores o federaciones.
- El fin primordial de la CCT es fijar las condiciones de trabajo.
- Siempre tienen un término definido, pero su carácter temporal no puede servir de excusa para que los empleadores desconozcan el principio de progresividad y prohibición de regresividad en materia de derechos sociales, tal como está contenido en distintos instrumentos internacionales.

La CCT contiene dos (2) tipos de cláusulas:

- Obligatorias o contractuales (artículos 475 y 476)
- Normativas: aquellas que regulan propiamente la relación de trabajo

El objeto de la CCT son las condiciones de trabajo, pero, también se encuentran materias de índole laboral y económica, sindical y hasta asistencial y sobre empleo.

La CCT como instrumento de los trabajadores tiene como objetivo la mejora de las condiciones de trabajo fortaleciendo o en muchos casos, superando la aplicación de derechos establecidos por ley.

La CCT debería reflejar aspectos de la Constitución, los principios generales del derecho laboral, los Convenios y Recomendaciones de la OIT. Actualmente, por ejemplo, puede ser un instrumento de lucha contra la discriminación en la incorporación de medidas que introduzcan el principio de igualdad de oportunidades.

El Pacto Colectivo (PC)

El artículo 481 del CST, no señala una definición estricta, pero describe que debe cumplir con un procedimiento de negociación colectiva para que surja a la vida jurídica. Por lo tanto, tiene similitudes a la CCT, pero sus diferencias radican en que lo firma un grupo de trabajadores no sindicalizados y no es extensivo a terceros. En esas circunstancias, se ha convertido en un arma de los empleadores para debilitar las organizaciones sindicales, constituyéndose en un ejercicio contra la libertad sindical.

De todas formas, la ley prohíbe los pactos colectivos en las empresas donde exista CCT con sindicatos que superen la tercera parte de afiliación.

El Contrato Sindical (CS)

La definición legal de esta figura está contenida en el Artículo 482 CST, reglamentado inicialmente por el Decreto 1429 de 2010 y posteriormente por el Decreto 36 de 2016. Estos últimos se entienden incorporados al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015).

En esta figura jurídica, empleador y sindicato son responsables solidariamente (Artículo 483 CST). El

sindicato actúa como una especie de empleador frente a sus afiliados, sin serlo en apariencia.

Existen diferencias en la interpretación sobre la naturaleza jurídica de los contratos sindicales: si es un contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor; si se asimila al contrato individual de trabajo, en cuanto tiempo de duración; y que tiene dos características básicas: la ejecución de obras o prestación de servicios y la exigencia de realización exclusiva de sus afiliados.

Sin lugar a dudas, el contrato sindical se constituye en una figura de intermediación laboral ilegal que desvirtúa la noción original de fortalecimiento de la organización sindical.

C. Derecho de Huelga

Este derecho está consagrado en el artículo 56 de la Constitución Nacional de Colombia, pero su garantía **es más formal que real**, ya que existe una postura "fragmentaria" de la Corte Constitucional frente a la protección de la libertad sindical, al considerar la huelga como un derecho NO fundamental de los trabajadores. Y como ya lo hemos dicho, la libertad sindical la componen tres pilares fundamentales, que al faltar uno pierde la contextura de Derecho Humano Laboral, y la huelga es uno de ellos.

Al respecto, se pueden consultar las sentencias C-112 de 1993, C-009 de 1994, C-110 de 1994, C-179 de 1994, C-473 de 1994, C-548 de 1994, C-161 de 2000, T-418 de 1992, C-450 de 1995, SU-342 de 1995, C-432 de 1996, C-075 de 1997, C-161 de 2000, C-1369 de 2000, C-1050 de 2001, C-280 de 2007, C-063 de 2008 y C-349 de 2009, entre otras).

En lo que se refiere a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al hacer una revisión de algunas decisiones judiciales en las que ha actuado como segunda instancia en los procesos especiales de calificación de ilegalidad de la huelga, sostenemos que su **postura podría catalogarse como de "prohibición de facto"**, por las siguientes consideraciones:

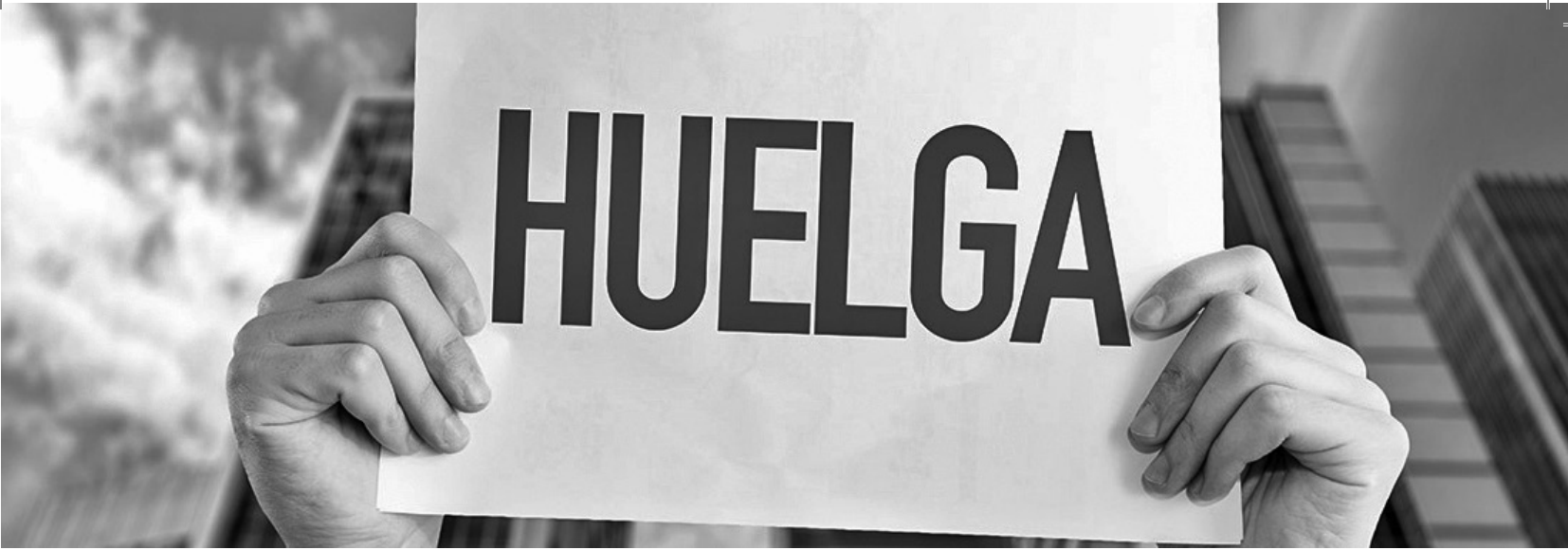
- Asume una **noción demasiado amplia de “servicios públicos esenciales”** (rama judicial, sector salud, sector transporte, sector educación). En contra de la doctrina internacional de la OIT, que utiliza una noción más adecuada a fin de evitar el ejercicio de huelga en todos los “servicios públicos”, esto es, la noción de “servicios esenciales” y “servicios mínimos”. La Corte Constitucional, mediante sentencias C-473/94 y C-796/14 (servicios petroleros), ha advertido sin embargo que “si una determinada actividad no es materialmente un servicio público esencial, no podrá el legislador prohibir o restringir el ejercicio de huelga”.
- Si bien reconoce cuatro (4) distintas modalidades de huelga, a saber: i) en negociación de pliego de peticiones; ii) imputable al empleador por violación de obligaciones laborales; iii) por solidaridad y iv) política, pero relacionada con fines profesionales, en todas exige una ritualidad procedimental excesiva, establecida en una fuente formal que debería ser supletoria, como la prevista en el artículo 450 CST (ver, entre otras, las sentencias con radicados 59413/14, 40428/09, 58697/12).
- También asume una noción amplia de “violencia” como causal para declarar la ilegalidad en tanto la huelga “no se limite a la suspensión pacífica del trabajo” (ver, entre otras, las sentencias con radicados 55497/12, 55336/12, 56576/12, 59420/13). Con esto, la Sala Laboral de la CSJ se sitúa a contracorriente de la doctrina internacional, que considera válido para esta causal única y exclusivamente cuando se relacione con actos delictivos.
- Restringe el derecho a la huelga al considerar que existe una prohibición para todos los sectores que son considerados servicios públicos esenciales de forma radical (radicado 79047/17), sin tener en cuenta los pronunciamientos de la OIT, que indica que existe una diferenciación entre servicios públicos esenciales y servicios públicos de importancia trascendental, en los segundos a pesar de tener una gran importancia no constituyen una función esencial a corto plazo, por ejemplo el servicio de transporte aéreo de mercancías y pasajeros.

Es importante establecer la clara diferencia que existe entre “reconocimiento, garantía y exigibilidad” del ejercicio del derecho de huelga en el texto constitucional y “reglamentación” (consecuencia de las luchas de trabajadores-as). Consideramos que, por la misma naturaleza de la huelga, esta no puede ser objeto de una reglamentación detallada –ni en el orden legal ni mucho menos por un tercero ajeno al conflicto-, y cualquier exigencia a un procedimiento ritual y solemne específico es un despropósito.

Titularidad y sujetos facultados

- Tanto los trabajadores sindicalizados como los no organizados.
- Para la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la titularidad del derecho es colectiva y no individual (C-271/99).
- Los titulares son únicamente los trabajadores.
- La Huelga está prohibida para las federaciones y confederaciones.

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT, ha dicho que las prohibiciones impuestas a las federaciones y confederaciones de declarar la huelga, son incompatibles con el Convenio 87.



HUELGA

Ejercicio del Derecho de Huelga

Si la normatividad limita y condiciona el derecho a la huelga, el **desarrollar el ejercicio de la huelga aun es más restringido** por sus exigencias:

- No se puede declarar la huelga sin que previamente se agoten unos procedimientos. (Artículo 444 CST)
- Concluida la etapa de arreglo directo, los trabajadores deben decidir por votación secreta e indelegable y por mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la asamblea general del sindicato mayoritario en la empresa, si optan por: Huelga o arbitramento. (Artículos 432 – 436 CST)
- La huelga solo puede efectuarse después de 2 días hábiles siguientes a la declaratoria y no más allá de 10 días hábiles. (artículo 445.1 CST).
- Según la normativa, debe desarrollarse en forma ordenada y pacífica (446 CST).
- La huelga intermitente (paro escalonado) no está prevista en la ley colombiana, por lo que se considera ilegal. (Artículos 429 y 450 las consideran inadmisibles).
- La huelga con ocupación de los lugares de trabajo está terminantemente prohibida (Art. 60.4).
- Las huelgas convocadas con incumplimiento de los requisitos formales, también son ilegales (Artículos 431.1 y 450.c).
- Está prohibido el ingreso al trabajo de parte de grupos minoritarios (esquirolaje)
- Se pueden constituir Comités de Huelga (Artículo 447 del CST)
- Como efectos jurídicos de la huelga hay suspensión de los contratos de trabajo (Artículo 449) y prohíbe al patrón la realización de nuevos contratos

Con la promulgación de la Ley 1210 de 2008, se impide al Ministerio del Trabajo la declaración de ilegalidad de la huelga, considerando que es una autoridad judicial a quien compete, tal como lo plantea la norma internacional.

De acuerdo a una interpretación exegética de los artículos 429 y 450.b del CST, la huelga por motivos políticos es considerada ilegal en Colombia

La Corte Constitucional, en sentencia C-858/08 admitió que “una real garantía del ejercicio del derecho de huelga debe ampliarse para aceptar que sus finalidades no sean puramente económicas y profesionales y que la expresión de esas posiciones no lleve consigo la ilegalidad de la huelga”.

Finalmente, y para cerrar esta parte del módulo, queremos dejar manifiesto algunas reflexiones sobre lo que ha representado en nuestro país los derechos laborales de carácter fundamental como son: la Asociación sindical, la Negociación Colectiva y la Huelga.

Antes que todo, debemos precisar que **los derechos laborales no siempre han existido**. Tampoco existió primero el Derecho y los sindicatos que las

luchas de trabajadores y trabajadoras en el mundo; **es en medio de las luchas, paros y huelgas que surgieron los derechos laborales** y por ende las normas internacionales que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores-as.

En el caso colombiano, la Corte Constitucional, a pesar del mayor alcance dado a la noción de negociación colectiva (ver las sentencias C-063/2008 y C-349/2009), fragmenta la libertad sindical, considerando el derecho de asociación como fundamental, el de negociación colectiva como derecho fundamental con algunos condicionamientos y el derecho a huelga como un derecho no fundamental para los trabajadores. En la práctica, **niega la inescindibilidad o indivisibilidad de un derecho fundamental como es la libertad sindical.**

La ampliación del mercado mundial, los procesos de integración y la reconfiguración de las relaciones laborales hoy, **hacen necesario tratar viejos y nuevos problemas del mundo del trabajo dentro de la negociación colectiva**, como:

1. Formación profesional de trabajadores y trabajadoras
2. Teletrabajo y condiciones de trabajo

3. Equidad de género: Acciones y garantías para establecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo.
4. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) con perspectiva de género
5. Problemáticas ambientales e impacto en las relaciones laborales
6. Informalidad laboral
7. Condiciones de Trabajo de hombres y mujeres jóvenes
8. Mecanismos de redistribución de la riqueza social generada por las empresas
9. Penalización explícita de todo tipo de violencia, en especial, acoso laboral y sexual
10. Negociación colectiva articulada y transnacional

En este sentido, una de las características medulares del actual modelo sindical colombiano tiene que ver con el ámbito o el nivel de negociación permitido. **El sindicalismo de empresa es la forma dominante de negociación colectiva.** Por esa razón consideramos necesario explorar ámbitos marco, cuyo alcance vaya mucho más allá de la empresa, en lo que se ha denominado “articulación” de distintos niveles, ejes y contenidos (negociación colectiva articulada). Por ejemplo:

1. El convenio colectivo de actividad
2. El convenio colectivo de uno o varios sectores o ramas de actividad (de industria)
3. El convenio colectivo de oficio o profesión
4. El convenio colectivo de empresa
5. El convenio colectivo con empresa o grupo de empresas transnacionales

La garantía de asociación, de negociación y de huelga tiene como ingrediente fundamental reconocer la participación igualitaria de hombres y mujeres en la toma de decisiones, como asunto que se refleje en agendas con perspectiva de género, políticas de juventud, protección del medio ambiente y enfoques territoriales en las prácticas del trabajo al interior de las organizaciones sindicales.

Sondeo de Diagnóstico

Hagamos una lluvia de ideas sobre el impacto que produce en las organizaciones sindicales la violación de los derechos laborales y sindicales. Llenemos de contenidos las siguientes columnas:

Nudos* críticos para identificar el impacto	Fortalezas para identificar el impacto	Lo que proponemos para mejorar

*Problemas o Situaciones

1

Identificación de las alertas sobre violencia antisindical y laboral

El trabajo en grupo, permite proponer de forma activa cómo prevenir las violaciones antisindicales y promocionar los DDHHLL desde las organizaciones sindicales.

Identifico actos sobre violencia antisindical y laboral	¿Qué hechos le permiten identificarlo y en dónde?	¿Qué hacer para que las alertas no se queden solo en diagnósticos? (propuestas)



4. Estrategias y Acciones Sindicales de Promoción y Defensa de la Libertad Sindical. El Comité de Libertad Sindical (CLS)

Partiendo de los informes realizados por distintos niveles de control y seguimiento al cumplimiento de los Convenios y Recomendaciones de la OIT, podemos decir que en América Latina y el Caribe, donde se cuenta con tradición de legislación laboral garantista, el déficit de aplicación es enorme. *“... hemos identificado una serie numerosa de déficits en materia de derechos colectivos (observados también por los órganos de control de la OIT) ..., se evidenció que las distintas manifestaciones de la libertad sindical son reguladas por dos tipos de normativa: por un lado, una que tiene como fin restringir el ejercicio de los derechos sindicales y, por otro lado, una normativa que si bien pretende garantizar formalmente los derechos en la práctica carece de eficacia.”* (Taller Regional de Diagnostico e Identificación de Déficit Normativos y Legislativos. En Panorama Laboral Normativo. 2017. Págs. 55,56)

A lo anterior, se debe adicionar el proceso neoliberal de finales del siglo XX, dirigido a desregular las relaciones laborales individuales y a restringir, aun mas, las relaciones colectivas, considerando a los sindicatos un obstáculo del mercado.

Más preocupante encontramos la situación en el sector público, donde la tradición autoritaria de las relaciones individuales y colectivas de trabajo se impone.

La ausencia de libertad sindical en los sectores público y privado, las restricciones a la organización sindical, a la negociación colectiva y a la huelga son el reflejo de una democracia limitada se constituyen en déficit democrático en los países de la región, pues el país que incumple con la libertad sindical no respeta los derechos humanos ni es democrático.

La Libertad Sindical debe ser un interés de la sociedad y no solo de trabajadores y trabajadoras, teniendo una relación directa con los derechos civiles, así lo plasmo en Resolución la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1970: *“... los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto a las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles”*. (Panorama Laboral Normativo. Pág. 56).



Por ello, la gran preocupación por la situación de derechos humanos en Colombia. En el país persiste la persecución y la violencia contra hombres y mujeres que son líderes sociales y defensores de derechos humanos, entre ellos los sindicalistas. Entre enero 1 y septiembre 8 de 2019, según Indepaz, fueron asesinados 155 líderes sociales y defensores de Derechos Humanos.

Para el mismo año, el Sistema de Información de Derechos Humanos-SINDERH- de la Escuela Nacional Sindical-ENS-, entre el 1 de enero y el 05 de diciembre registra al menos 136 violaciones a la vida, la libertad y la integridad física cometidas contra sindicalistas en Colombia: 13 homicidios, 107 amenazas, 10 hostigamientos, un secuestro, un caso de tortura y dos atentados contra la vida. La Escuela Nacional Sindical afirma que, son tres

décadas de permanente y sistemática violación de las libertades sindicales en Colombia, expresando que "desde el 1 de enero de 1973 hasta el 31 de diciembre de 2018, han ocurrido al menos 14.842 violaciones a la vida, libertad e integridad dirigidas contra sindicalistas" (Cuaderno de Derechos Humanos N° 26)

En materia de libertad sindical en Colombia, el diagnóstico realizado en el Taller Regional (Buenos Aires, octubre 2016) a la aplicación de los Convenios encontró que "Existe una incompatibilidad entre la constitución de 1991 y el Código Sustantivo de Trabajo (CST), al plantear dos regulaciones opuestas sobre libertad sindical que parcialmente vienen resolviendo la Corte Constitucional." (Panorama Laboral Normativo. Pág. 58)

En el CST los incumplimientos más graves son:

1. La prohibición de la huelga en servicios esenciales (Artículo 430, incisos b, d, f, g y h)
2. El despido de los trabajadores por su intervención o participación en una huelga ilegal (artículo 450)
3. La prohibición a las federaciones y las confederaciones de declarar la huelga (artículo 417, inciso i)
4. La negociación colectiva del sector público
5. Los pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados

El Comité de Libertad Sindical (CLS)

Por las situaciones arriba presentadas, el Comité de Libertad Sindical, órgano tripartito creado en 1951 por el Consejo de Administración OIT, examina alegatos de infracciones a los principios de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, consagrados en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (Preámbulo), en la Declaración de Filadelfia, y según lo expresado por la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1970.

Desde su creación, al Comité se le ha otorgado competencia para examinar quejas sobre violaciones de la libertad sindical, independientemente de que el país interesado haya ratificado o no los Convenios 87 y 98 de la OIT.

El mandato del Comité consiste en determinar si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias. Las quejas pueden interponerse no sólo en relación con actos del Gobierno, sino también en relación con actos de cualquier autoridad pública o particular que cercene el ejercicio de los derechos sindicales. Y su competencia para examinar los alegatos, dado el carácter de sus responsabilidades, no está

subordinada al agotamiento de recursos de los procedimientos nacionales.

Lo que sí es decisivo es la valoración de las pruebas presentadas, que se realiza cuando el Comité examina el caso. Pruebas que no siempre son fáciles o posibles de aportar para apoyar los alegatos.

“El Comité recordó que su competencia se refiere a casos de violaciones de libertad sindical y no a casos de abusos en materia de intermediación laboral o de utilización abusiva de contratos temporales, aunque afecten a muchos trabajadores, así como que sólo le corresponde pronunciarse sobre los alegatos presentados por el sindicato querellante que establecen conexión entre esos casos y la afiliación o actividades sindicales de los afectados.” (Decisiones CLS, sexta edición, 2018. Pág. 11)

Del mismo modo, el Comité de Libertad Sindical considera que, *“La libertad sindical constituye una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social. Con ocasión de la Declaración sobre la Justicia Social de 2008, los Estados Miembros de la OIT se comprometen a respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, prestando especial atención a la libertad sindical y al reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, habida cuenta de que revisten particular importancia para el logro de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente de la OIT.”* (Idem. págs. 12,13)

El Gobierno tiene la responsabilidad de velar por la aplicación de los convenios internacionales del trabajo en materia de libertad sindical, que ha ratificado libremente y que deben ser respetados por todas las autoridades estatales, inclusive las judiciales. La última responsabilidad para garantizar el respeto de los derechos de la libertad sindical corresponde al Gobierno.



Sobre las empresas multinacionales y la política social, en la Declaración tripartita de principios, adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 1977 (enmendada en 2000), establece que *“Cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva”*. (Idem, pág. 14)

En cuanto a las funciones de las organizaciones de trabajadores, el Comité plantea que la misión fundamental de los sindicatos consiste en asegurar el desarrollo del bienestar económico y social de todos los trabajadores, de no limitarse a la obtención de mejores condiciones de trabajo o reivindicaciones colectivas de orden gremial, sino que deben englobar la búsqueda de soluciones a las cuestiones de la política económica y social, ya que una política general acarrea consecuencias que repercuten sobre la situación particular de los asalariados (vacaciones, condiciones de trabajo, retiros de la empresa, remuneraciones, entre otros).

Las restricciones más generalizadas en la región, con respecto a la sindicalización como derecho fundamental, son: la condición de mínimo de personas para la creación de una organización sindical, que para el caso de Colombia es de 25; los impedimentos de asociación a trabajadores públicos, o de ciertos oficios del sector privado, los de trabajo autónomo; criterios de exclusividad en la representación, al funcionamiento de las juntas directivas y asambleas; insuficiente fuero sindical; no existencia de estructuras de representación en los lugares de trabajo; prohibición de negociación colectiva para determinadas categorías de trabajadores, tanto en el sector público y privado como en lo sectorial y territorial.

Igualmente, resulta muy perjudicial para los sindicatos la autorización de negociar colectivamente a grupos de trabajadores no organizados y la falta de responsabilidad solidaria en situaciones de doble

empleador; también, en el plano operativo, se observan frecuentes limitaciones en el desempeño y dotación de recursos de los servicios de inspección del trabajo.

Del mismo modo, el Taller Regional detectó Oportunidades importantes para lograr superar los déficits y posibilitar las garantías de la libertad sindical. Desde la CSA se viene desarrollando intercambios de experiencias y estrategias de auto reforma sin-

dical, ligados a cambios en materia de estructuras propias y prácticas de sindicalización, representación y alianzas, encaminados a promover reformas laborales que supriman las restricciones a la organización y negociación colectiva, particularmente a través de proyectos apoyados por la OIT.

Algunas de las oportunidades generadas en estos procesos, determinadas en el Taller Regional (2016, págs. 62, 63) son:

- Promover la creación de federaciones
- Promover estructuras horizontales (territoriales)
- Remover criterios de exclusividad en la representación
- Eliminar la excesiva reglamentación para el funcionamiento de las juntas directivas y asambleas
- Ampliar el fuero sindical
- Promover la existencia de órganos de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo
- Promover la negociación colectiva de los trabajadores de la administración pública
- Promover la negociación colectiva de todos los trabajadores del sector privado
- Promover la negociación en ámbitos múltiples, con coordinación y descentralización organizada
- Enriquecer los contenidos de la negociación colectiva
- Incorporar un explícito enfoque de género a la negociación colectiva
- Promover la aplicación del principio de eficacia "erga omnes" (para todos) en la negociación por sector y empresa
- Regular adecuadamente modalidades inferiores de negociación colectiva
- Eliminar mecanismos que desestiman la sindicalización
- Promover la obligatoriedad de negociación de los salarios mínimos
- Avanzar hacia un enfoque obligatorio de la negociación colectiva
- Promover la negociación colectiva por grupo económico, cadena productiva
- Avanzar hacia la negociación colectiva transnacional

Además, plantea otras recomendaciones, ya impulsadas por la CSA, tales como:

- Reforzar el control de cumplimiento
- Incorporar el criterio de responsabilidad solidaria en situaciones de doble empleador y de grupo de empresas
- Eliminar las restricciones al ejercicio del derecho de huelga

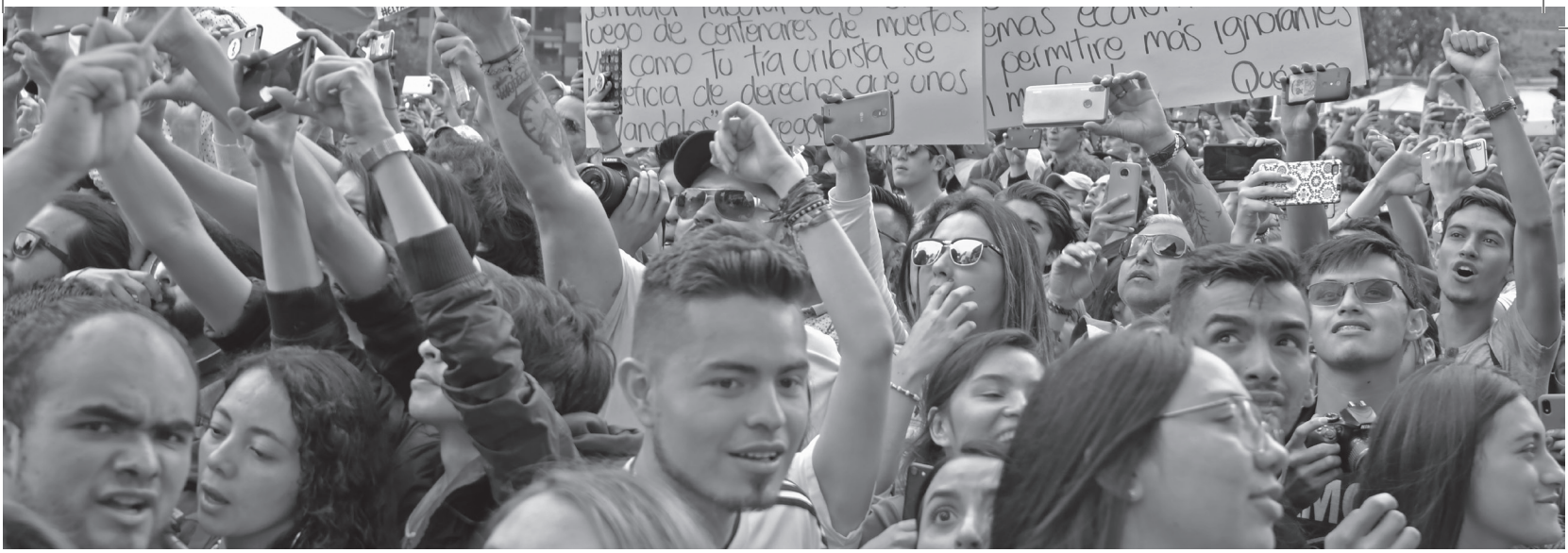
A este respecto, resulta importante partir de la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (octubre 2014), en la que solicitan asistencia técnica a la OIT, para definir políticas de promoción del *“respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derechos de sindicación y negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical”*. (Panorama Laboral Normativo. Pág. 67)

En esa vía, existe hoy en cada país de la región un Plan de Acción a ser desarrollado por las orga-

nizaciones sindicales, encaminado a promover y apoyar estrategias a fin de incidir sobre los procesos de reforma laboral o provocarlos cuando sea conveniente en los ámbitos de los convenios de la OIT, relativos a la libertad sindical y negociación colectiva.

Para el caso colombiano, el plan se centró en enfrentar los déficits de Negociación Colectiva (Artículo 481 CST), los Pactos Colectivos (Artículo 200 Código Penal) y la Huelga (Artículo 417) que prohíbe a las federaciones y confederaciones definir la huelga. Planteándose en el plan, como resultados esperados, lograr traer a la agenda el tema de cumplimiento de recomendaciones de los órganos de control de la OIT, visibilizar el tema de la huelga, modificar la norma o convencer al movimiento sindical de ejercer la huelga de hecho, a partir de las siguientes acciones sindicales:

- i) Estudios comparados
- ii) Análisis de contexto jurídico y social
- iii) Campañas (redes sociales)
- iv) Argumentación
- v) Espacios de dialogo social
- vi) Presentar demanda de inconstitucionalidad



En el desarrollo de la hoja de ruta del plan de acción, la CUT ejecutó actividades como: Foro Nacional sobre Negociación Colectiva; Estudio técnico sobre la posibilidad de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad. Dichas actividades permitieron actualizar el análisis sobre los déficits legislativos en materia de derechos sindicales y fortalecer la incidencia en los procesos de reforma laboral, avanzar en la definición de la estrategia de promover la negociación colectiva a nivel de rama

de actividad en Colombia, y fortalecer la estrategia para lograr la adecuación normativa relacionada con la eliminación de los pactos colectivos.

Las acciones desarrolladas por la CUT Colombia, para enfrentar la intermediación laboral ilegal por medio de la figura del “contrato sindical” y el abuso indebido de los pactos colectivos, grandes obstáculos al ejercicio de la libertad sindical, fueron:

- Concientizar al comité ejecutivo de la Central de las acciones jurídicas a seguir
- Conservar y fortalecer la alianza con la oficina de la OIT
- Fortalecer la alianza con ONGs, academia y organizaciones sociales
- Promocionar y mediatizar las acciones realizadas y a realizar
- Comprometer a las subdirectivas de la Central y a todos los sindicatos especialmente los grandes de industria
- La creación de un Comité Pro Negociación Colectiva por Rama de Actividad, a mediano plazo
- Fortalecimiento de los departamentos jurídicos de la central

Estrategias y Acciones Sindicales

Después de hacer la recopilación de lo desarrollado en el plano nacional e internacional por parte de las organizaciones sindicales y los mismos órganos de la OIT, consideramos importante y necesario fortalecer los planes en curso e implementar nuevas estrategias y acciones que ayuden a promover y garantizar el pleno ejercicio de la Libertad Sindical en nuestro país, teniendo en cuenta el contexto socio económico en el cual nos desenvolvemos.

En ese sentido, debemos partir de la premisa que el modelo neoliberal, responsable del deterioro de las condiciones laborales, se profundiza y que el gobierno de turno insiste tercamente en su implementa-

ción: privatizaciones de las empresas rentables del Estado para ser entregadas a los intereses extranjeros; tozudamente pretende entregar los recursos naturales para ser explotados por las multinacionales, incluyendo los métodos no convencionales de explotación; la insistencia de defender proyectos de ley que continuaran por la vía regresiva de los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras (reformas laboral, pensional, entre otras).

Aunque de manera general, señalaremos acciones estratégicas a ser desarrolladas por las organizaciones sindicales, bajo la orientación y acompañamiento de la Central Unitaria de Trabajadores-CUT y la Oficina de la OIT. Entre muchas otras, nos proponemos impulsar las siguientes acciones:

- Seguir fortaleciendo y profundizando la unidad de acción de las organizaciones sindicales nacionales y de la región hacia la consolidación de propuestas en materia de la normativa laboral, que ayuden a detener proyectos y acciones antisindicales.

- La promoción e impulso en el parlamento colombiano de proyectos que defiendan y estimulen la organización de trabajadores en sindicatos como parte de la promoción de los derechos humanos.

- Ver como una garantía de fortalecimiento, el desarrollo de reformas de las organizaciones sindicales hacia la generación de alianzas, renovaciones de las estructuras, incorporación de trabajadores-as tercerizados-as, precarizados-as e informalizados-as laboralmente.

- Promoción de la libertad sindical por parte de la dirigencia a trabajadores y trabajadoras de las empresas que se encuentran alrededor de su accionar sindical.

- Promoción de la mayor y mejor utilización de los medios de comunicación propios o no, como de las redes sociales, impulsando la afiliación sindical.

- Promoción, sin ninguna duda, de la igualdad de género como forma de fortalecimiento de las organizaciones sindicales, tanto en la participación como en la representación.

- Promoción y fortalecimiento de procesos de formación sindical para trabajadores-as y dirigentes que se perfilen como promotores y organizadores sindicales, con enfoque de género.

- Formación de Organizadores destinados a la promoción de la afiliación sindical y la negociación colectiva.

- Reconocimiento de la huelga como derecho humano laboral permitiendo la aceptación social.

- Realización de campañas publicitarias que ayuden a la protección social de la actividad sindical y contribuyan a eliminar la impunidad de las violaciones de derechos sindicales.

- Fortalecer las formas organizativas al interior de las organizaciones sindicales, respecto a los temas específicos de las mujeres y sus condiciones laborales.

- Constituir y Fortalecer Equipos de Organizadores a cargo de la promoción de la afiliación sindical y la negociación colectiva, posibilitándoles formación permanente.

- Generar procesos de concientización al interior de las organizaciones sindicales sobre la necesidad de renovar la dirigencia sindical y la multiplicación de los liderazgos.



2

Exploración propositiva de acciones afirmativas en las organizaciones sindicales, para contrarrestar los diferentes tipos de violencia.

Violencia	Acciones afirmativas que se pueden desarrollar	Grupos a proteger con estas acciones
Física		
Laboral		
Mediática		
Jurídica		
Otras		

3

Construcción de estrategias desde las organizaciones para proteger los derechos laborales y sindicales

¿Si el Estado se raja en las medidas para proteger los derechos sindicales, cómo hacer protagónicos a los sindicatos en esta labor? Identificación de estrategias que puedan desarrollar desde el ámbito sindical para combatir la violencia antisindical contra jóvenes y mujeres.

Acción*	Cómo desarrollar esta acción**	A quién compete desarrollarla

*Ejemplo: Red de apoyos a jóvenes y las mujeres / Mecanismos de denuncia/ ...

**Desde cada región o departamento se expresan sus particularidades

Recursos: tarjetas, lapiceros o marcadores delgados, cinta, papel, videos, audios, testimonios, recortes de prensa, entre otros.

Referencias bibliográficas

- Canessa, Miguel. Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional.
- Constitución Política de Colombia. Actualizada con Actos Legislativos. 2016. Centro de Documentación Judicial
- Decisiones Comité de Libertad Sindical-CLS-. Recopilación de Decisiones, Sexta edición. 2018
- Informe del Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones. 2015.
- OIT. Informe General. Parte I. 2019
- OIT Colombia. Colombia y el trabajo decente.
- OIT. "El trabajo decente para un desarrollo sostenible". Introducción del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo. CIT 96-2007/Memoria-Informe I (A)
- OIT. "Programas de trabajo decente por país". 2016
- Ostau de Lafont de León, Francisco Rafael "La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia". JUS LABORAL 6. Universidad Católica de Colombia. 2017
- REFLEXIONES SOBRE EL TRABAJO. Visiones desde el Cono Sur de América Latina en el Centenario de la OIT. Editores Fabio Bertranou y Andrés Marinakis. OIT. Santiago. 2019
- CORPORACIÓN Aury Sara Marrugo. Escuela Básica Sindical, Módulo 7: Derecho Laboral. 2019, sin editar.
- SINTRAEMSDES. CARTILLA NIVEL BÁSICO SINDICAL. 2020, Versión virtual
- ESCUELA NACIONAL SINDICAL. Cuaderno de Derechos Humanos N° 26. mayo 2019
- <https://concepto.de/oit/> consultado enero 3 de 2020
- https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS_670542/lang-es/index.htm consultado enero 3 de 2020
- <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm> consultada en enero 16 de 2020
- <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2984/2877> Los derechos humanos laborales en el derecho internacional. Miguel F. Canessa. Consultado enero 17 de 2020
- <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/trabajo-decente> consultado enero 21 de 2020
- <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> consultado enero 21 de 2020
- <http://sindical.cl/5-caracteristicas-del-trabajo-decente/> consultado enero 21 de 2020
- https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm consultado enero 21 de 2020
- <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=constitucion+politica+de+colombia+pdf> consultado enero 23 de 2020
- Manual para la defensa de la libertad sindical. Capítulo VI. <http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/manual/cap6.html> consultado enero 23 de 2020
- <http://ail.ens.org.co/informe-especial/en-2019-siguio-la-violencia-antisindical-en-colombia-estas-son-las-cifras/> consultado febrero 5 de 2020
- <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/> consultado febrero 7 de 2020
- <http://ail.ens.org.co/opinion/plan-nacional-de-desarrollo-y-trabajo-decente-si-pero-no/> consultado febrero 8 de 2020

PROYECTO: 2019-2020

**“Defensa y Promoción de los Derechos Humanos Laborales (DDHHLL)
en Colombia”**

Convenio: Fundación Paz y Solidaridad CC.OO. de Cataluña - CUT

**Formato Recopilación de Información de Violaciones
a la Libertad Sindical**

1. Nombre de la organización: _____

2. Carácter:

Nacional ____ Departamental ____ Municipal ____

Base ____ Industria ____ Gremio ____ Federación ____ Central ____

3. Constitución:

Fecha: d ____ m ____ a ____ Total de Afiliados-as ____

Número de Hombres ____ Número de Mujeres ____

4. Representante legal o presidente: _____

Teléfono _____ Correo _____

5. Domicilio de la organización:

Ciudad _____ Departamento _____

Teléfono: _____ Correo _____

6. Derechos humanos laborales violados a su organización:

Asociación ____ Negociación Colectiva ____ Huelga ____ La Vida ____

La Libertad ____ Integridad Física ____ Violencia de Género ____

Acoso Laboral ____ Acoso Sexual ____



7. Hechos de violación a derechos humanos laborales:

Relacionar paso a paso los acontecimientos que determinan la violación a los derechos señalados, indicando fechas, actores y acciones o reacciones a los hechos.

Primero: _____

Segundo: _____

Tercero: _____

8. Documentos probatorios (pruebas que determinan la violación: cartas, comunicados, recursos utilizados, medidas administrativas, videos, etc.)

Prueba No. 1: _____

Prueba No. 2: _____

Prueba No. 3: _____

9. Datos de la persona que entrega la informacion:

Nombre: _____

Cargo Sindical: _____

Teléfono _____ Correo _____

Fecha de elaboracion: _____

