



Incidencia de la violencia en la decisión de ejercer el derecho de asociación

Luz Marina Castillo Gavilán

Trabajo de grado para optar al título profesional:

**Maestría en Derechos Humanos y Derecho Internacional
de los Conflictos Armados**

Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"
Bogotá D.C., Colombia

2016

3358209869

C17:

E.1.

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA**



Incidencia de la violencia en la decisión de ejercer el derecho de asociación

Luz Marina Castillo Gavilán

DIRECTOR

Dr. Elliot Parra Ávila

Maestría en Derechos Humanos y Derecho Internacional de los Conflictos Armados

Trabajo de Grado

Bogotá – Colombia

2016

13389

VIOLENCIA Y DERECHO DE ASOCIACIÓN EN COLOMBIA

**Ministerio de Defensa Nacional
Comando General de las Fuerzas Militares
Escuela Superior de Guerra**



Incidencia de la violencia en la decisión de ejercer el derecho de asociación

Luz Marina Castillo Gavilán

Director

Dr. Elliot Parra Ávila

Maestría en Derechos Humanos y Derecho Internacional de los Conflictos Armados

Trabajo de Grado

Bogotá – Colombia

2016

Aceptación del Trabajo

Dedicatoria

A mí adorada madre Merceditas, a mis amados hijos Diego Alberto y Julieth Marcela, quienes siempre han confiado en mí. A mis amadas hermanas Yolanda y Olga quienes siempre han estado ofreciéndome todo su apoyo y a mis adorados sobrinos y cuñados, en quienes siempre he encontrado personas incondicionales. Todos ellos, cada uno, de una u otra forma, contribuyeron para hacer posible que pudiera realizar y terminar mi Maestría en Derechos Humanos y Derecho Internacional de los Conflictos Armados.

Agradecimientos

Le agradezco a Dios el haberme dado la posibilidad de realizar esta maestría, a mis hijos Diego Alberto y Julieth Marcela. A mi familia.

Resumen

En Colombia, se observa que los enfoques ideológicos que más influencia tuvieron en la formación de las organizaciones sindicales, en las diferentes etapas de su evolución, fueron: el reformista, cristiano, revolucionario (marxista) y, el que mayor intensidad ha tenido, el anarcosindicalismo, debido a la oposición continua contra la clase burguesa y su manifestación a través de la huelga.

La violencia sindical en Colombia surgió a finales del siglo XIX con el ingreso al país de industrias extranjeras, estas se fueron apoderando de la infraestructura, mano de obra y riqueza del país; así, se desarrolló una industria incipiente al comienzo, pero que eventualmente logró concentrar el capital en manos de pocos fomentando la explotación de las minorías. Podría decirse que el descontento generalizado por largas jornadas laborales y escasos ingresos, marcó el inicio de las luchas laborales y el establecimiento de organizaciones de trabajadores con el propósito de defender sus derechos; estas se manifestaron principalmente a través de las huelgas. Posteriormente, se genera un sindicalismo de revolución. Se presenta la masacre más cruel de la historia del sindicalismo denominada la “masacre de las bananeras”, en la cual la fuerza pública causa la muerte a cientos de personas.

El partido liberal, en el gobierno de Olaya Herrera, marcó el comienzo del sindicalismo de manera oficial, con la creación de la Ley 83 de 1931, en la cual se hace un reconocimiento explícito del derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente; posteriormente, el gobierno de López Pumarejo hizo posible el inicio de la negociación colectiva y los arreglos por medio del arbitraje; contrario a lo sucedido en los gobiernos conservadores, que evitaron todo contacto con las

organizaciones sindicales, y ejercieron una política de persecución a trabajadores del partido opuesto generando enfrentamientos entre trabajadores y empresarios.

Durante el gobierno del General Rojas Pinilla, se ejerció represión contra las asociaciones sindicales, se manifestó gran interés por permanecer en el poder mediante la creación de su propio partido político, situación no aceptada por los partidos tradicionales, quienes aliándose políticamente dan origen al Frente Nacional, con el establecimiento de nuevas reglas para la defensa de sus intereses. Así, se excluyen de la toma de decisiones del Estado a los grupos de izquierda, quienes optaron por formar grupos disidentes llamados guerrillas.

Se llevan a cabo gran cantidad de huelgas, las cuales toman diferentes modalidades, se crean las federaciones y confederaciones mediante las cuales los trabajadores se fortalecen y buscan nuevos mecanismos en defensa de los derechos sindicales.

Con el auge del narcotráfico y la aprobación de la elección popular de alcaldes, algunos dirigentes sindicales comenzaron su participación directa en política. Algunas estrategias fueron llevadas a cabo tanto por el Estado como por los empresarios, que no permiten que los trabajadores puedan ejercer el derecho de asociación y, por último, está la Constituyente de 1991, la nueva Constitución, la inclusión de los tratados de Derechos Humanos firmados por Colombia, y algunas normas laborales relacionadas con el derecho de asociación.

Palabras Clave

Violencia, derecho de asociación, organizaciones sindicales, normas, estrategias.

Incidence of Violence in the Decision to Exercise the Right of Association in Colombia**Abstract**

In Colombia, the ideological approaches that have most influenced the formation of unions, at their different stages of evolution, were: Reformist, Christian, Revolutionary (Marxists); however, the anarco-sindicalism has had the biggest influence, because of their continued opposition against the bourgeoisie and their manifestation through the strike.

The trade union violence in Colombia emerged in the late nineteenth century with the entry into the country of foreign industries. These industries went taking possession of infrastructure, manpower and wealth of the country; thus, an emerging industry developed at the beginning, but eventually managed to concentrate capital in the hands of a few, encouraging the exploitation of minorities. It could be said that the dissatisfaction about long working hours and low incomes, marked the beginning of labor struggles and the establishment of workers' organizations in order to defend their rights; these were mainly expressed through strikes. Subsequently, it was generated a revolutionary unionism. It happens the cruelest massacre in the history of unionism called the "Banana massacre", in which the public force kills hundreds of people.

The Liberal Party, in the Olaya Herrera administration, marked the official beginning of unionism, with the creation of the "Ley 83 de 1931". This law recognize the right of workers to unionize; subsequently, the government of Lopez Pumarejo made possible the start of collective bargaining and the arrangements by arbitration; contrary to what happened in the Conservative governments, who avoided all contact with trade unions, and exercised a policy of persecution of the opposite party workers generating clashes between workers and employers.

During the General Rojas Pinilla administration, repression against trade unions was exercised. It was manifested a great interest about staying in power by creating his own political party, a situation not accepted by the traditional parties. Traditional parties allied themselves to originate the National Front; then, they established new rules to defend their interests. Leftist groups were excluded from the decision-making of the State, so they formed dissident groups called guerrillas.

Lot of strikes are carried out, which take different forms, federations and confederations by which workers are strengthened and seek new mechanisms in defense of union rights.

With the rise of drug trafficking and the adoption of the popular election of mayors, some union leaders began their direct involvement in politics. Some strategies were carried out by both the State and entrepreneurs who do not allow workers to exercise the right of association and, finally, there is the Constituent Assembly of 1991, the new Constitution, the inclusion of human rights treaties signed by Colombia, and some labor standards related to freedom of association.

Keywords

Violence, right of association, trade unions organizations, policies, strategies.

Contenido

	Pag.
Tabla de abreviaturas	12
Introducción	13
Método	15
Definiciones	16
<i>Sindicalismo</i>	<i>16</i>
<i>Sindicato</i>	<i>16</i>
<i>Derecho de asociación</i>	<i>16</i>
<i>Violencia</i>	<i>17</i>
Enfoques ideológicos para la creación de sindicatos	18
<i>Sindicalismo Coadyuvante</i>	<i>18</i>
Reformista.	18
Cristiano, socialcristiano, moral y ético.	19
De estado, corporativo, corporativismo o vertical.	19
<i>Sindicalismo revolucionario</i>	<i>20</i>
El anarcosindicalismo o sindicalismo anarquista.....	21
Sindicalismo comunista marxista-leninista.....	22

<i>Sindicalismo socialista o socialdemócrata</i>	22
<i>Sindicalismo defensivo</i>	23
<i>Sindicalismo de fundamentos económicos</i>	23
<i>Sindicalismo de los aspectos políticos</i>	23
<i>Sindicalismo puramente profesional apolítico</i>	24
Violencia sindical en cuanto al derecho de asociación	24
<i>Antecedentes</i>	25
<i>Periodo 1900 – 1930. Hegemonía Conservadora</i>	28
<i>Periodo de 1900 – 1910</i>	28
<i>Periodo de 1910 – 1920</i>	29
<i>Periodo 1920- 1930</i>	31
<i>Período de 1930 a 1946. Hegemonía Liberal</i>	35
<i>Período 1946 – 1953. Hegemonía Conservadora</i>	40
<i>Período 1953 – 1957. Hegemonía Militar</i>	42
<i>Periodo 1958 – 1974. Frente Nacional</i>	43
<i>Periodo 1980 – 1990</i>	47
<i>Periodo 1990 – actual</i>	49
Estrategias que obstruyen el derecho de asociación	53

<i>Estrategias gubernamentales, leyes colombianas del trabajo contrarias a los convenios OIT</i>	53
<i>Estrategias empresariales</i>	56
<i>Estrategias de las organizaciones sindicales</i>	58
Normatividad Jurídica que regula el derecho de asociación	59
<i>Disposiciones internacionales</i>	59
<i>Normatividad Nacional</i>	64
Código sustantivo del trabajo.....	66
Código Penal Colombiano.	66
Disposiciones que regulan el derecho de asociación.	67
Espacio de participación sindical de acuerdo con la constitución.	68
Sentencias de la corte constitucional sobre derecho de asociación.....	69
Normatividad para adecuación de algunas normas sobre libertad sindical.....	70
Recomendaciones	71
Conclusiones	74
Referencias	78

Tabla de abreviaturas

Art; art.	Artículo
AUC.	Autodefensas Unidas de Colombia
ACEB.	Asociación Colombiana de Empleados Bancarios
CConst.	Corte Constitucional Colombiana
CCJ.	Comisión Colombiana de Juristas
CGT.	Confederación General del Trabajo
CITE.	Comité Intersindical de los Trabajadores del Estado
CPC.	Constitución Política de Colombia
CST.	Código Sustantivo del Trabajo
CSTC.	Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia
CTC.	Confederación de Trabajadores de Colombia
CUT.	Central Unitaria de Trabajadores
OPP DDHH y DIH	Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario
ECCHR.	European Center for Constitutional and Human Rights
ELN.	Ejército de Liberación Nacional
ENS.	Escuela Nacional Sindical
FARC.	Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia
FECODE.	Federación Colombiana de Educadores
FEDENAL.	Federación Nacional de Trabajadores del Transporte
FENALTRASE.	Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado
MODEP.	Movimiento para la Defensa de los Derechos del Pueblo
Num; num	Numeral
OIT.	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PCC.	Partido Comunista Colombiano
UTC.	Unión de Trabajadores de Colombia

Introducción

La violencia ha estado presente en todos los ámbitos de la historia de la humanidad. Colombia no ha sido ajena a esta situación; al revisar la historia del país, no nos sorprende que esta problemática se comenzó a presentar desde la conquista, cuando los indígenas fueron despojados de sus tierras por los conquistadores, quienes avanzaron ordenando el territorio de acuerdo a sus intereses, para apoderarse de nuestras riquezas. Posteriormente, sucedió el periodo colonial, de expansión y guerra, caracterizado por la esclavitud, no solo de los indígenas, sino también de la población traída de África.

Luego, la independencia inicia con la revolución de los comuneros; y ya en el s. XIX la república se caracteriza por las guerras civiles. Posteriormente ocurre la guerra de los mil días, en 1902, a comienzos del siglo XX. Empieza el ingreso de capital extranjero al país, la economía deja de ser artesanal para convertirse en economía de mercado; ello genera el descontento de los trabajadores ante la explotación de la que eran víctimas, y surgen las primeras organizaciones de trabajadores, con lo que se efectúan huelgas y protestas sin encontrar soluciones a la situación. Comienzan las alianzas de las incipientes organizaciones sindicales con los partidos tradicionales, y así, se deja de lado el verdadero objetivo de su lucha; posteriormente, los trabajadores se reorganizan en organizaciones de tipo gremial y, a través de innumerables huelgas, obtienen algunas normas laborales.

El conflicto armado colombiano, cuyos antecedentes se observan desde 1950 con el bipartidismo en la lucha por el modelo de Estado que debía adoptar el país, estuvo caracterizado por etapas, cada una con enfrentamientos diferentes, en las cuales se hacía ver la debilidad del Estado, el problema de las tierras, las diferencias económicas, la persecución a la población civil,

la aparición y desarrollo de las guerrillas junto con el narcotráfico, que llegó a encajar en la mayor parte de las élites de la sociedad.

En la década de 1980, el conflicto armado incrementó debido a las desapariciones forzadas de la sociedad civil, los desplazamientos forzados, las masacres, la violencia ejercida por la fuerza pública en representación del Estado y la gran abundancia en normatividad laboral que pone obstáculos de diverso tipo. Todo ello motiva la pregunta, ¿es la violencia una causa para que los trabajadores no quieran ejercer el derecho de asociación? Para responder a esta pregunta, me remitiré a la historia de la instauración de las organizaciones sindicales haciendo énfasis en los hechos de violencia contra los movimientos sindicales y los trabajadores, en cada uno de los escenarios de las diferentes épocas de la historia relacionados con la violencia y la formación de las organizaciones sindicales.

Haré referencia a algunas estrategias que han puesto obstáculos en el desarrollo de derecho de asociación, nombraré la normatividad surgida a raíz de la lucha de los trabajadores por lograr un mejor nivel de vida y, del mismo modo, mencionaré los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante: OIT) insertados en la Constitución Política de Colombia —lo que los hace de obligatorio cumplimiento—. De tal forma, se argumentará que la violencia es el efecto de la situación política, económica y social surgida de la mala administración y distribución de los recursos, lo cual crea divisiones y concentra el poder en manos de unos pocos; además, se observa que la violencia ha significado para las organizaciones sindicales que, a través de ella, se hayan establecido normas que han significado un mejor nivel de vida para los trabajadores, aunque existan algunas restricciones para ejercer el derecho de asociación.

Junto a lo anterior, se afirma que la violencia generada por el conflicto armado no debe relacionarse con las luchas sindicales, porque estas son dos formas de violencia completamente

diferentes y, aunque siempre ha existido la violencia de una u otra forma, el derecho de asociación se ha ejercido desde mucho tiempo antes de su reconocimiento en 1931, y se seguirá ejerciendo pese a las dificultades que se puedan presentar. No obstante, puede afirmarse que la violencia ha logrado que el sindicalismo no se haya podido consolidar.

Método

El método utilizado es el histórico descriptivo, a través de la búsqueda y descripción cronológica por etapas de los sucesos. Se hace énfasis en las conexiones históricas fundamentales, evolución y desarrollo, de acuerdo a las condiciones presentes durante los diferentes períodos de la historia, en lo referente a la creación de las organizaciones sindicales. Para lo anterior se tiene en cuenta únicamente el aspecto relacionado con la violencia, por ser este el tema a tratar.

El trabajo fue realizado de una manera sistemática, debido a la secuencia lógica de la historia. Se realizó una búsqueda de varios documentos relacionados con el tema de la violencia sindical y se llevó a cabo una revisión general de los mismos, para lo que se tuvo en cuenta aquellos en los que se detallaba a fondo el tema. Se establecieron dos corrientes: la tradicionalista y la moderna (subjetiva). Se tomaron muchos aspectos de la corriente tradicional, puesto que en ella se encontró la mayor riqueza investigativa por su exhaustividad y carácter explicativo. La parte moderna hace referencia a las escuelas sindicales y a los sindicalistas que han llevado a cabo escritos sobre el tema; no obstante, en estos la investigación no ha sido completamente objetiva y no se puede distinguir con claridad la realidad.

Definiciones

Se hacen necesarias las definiciones de algunos términos que serán utilizados dentro de la investigación. Se presentan los conceptos precisos para no errar en la interpretación de los contenidos.

Sindicalismo

Es una “[...] ideología que introduce bases para la defensa de los intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes” (Machicado, 2010, pág. 4).

Sindicato

Unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales. (Machicado, 2010, págs. 8-9)

Derecho de asociación

El derecho de sindicalización o de asociación sindical como modalidad del derecho de asociación fue reconocido expresamente en el art. 39 de la Constitución como derecho fundamental, y consiste en la libertad que tiene los trabajadores para constituir sindicatos con completa autonomía y sin la intervención del Estado, dado que éste no hace el

reconocimiento expreso de su personería jurídica, sino que ella nace del simple acto constitutivo y de la inscripción de éste en el correspondiente registro ante las autoridades administrativas del trabajo.(Colombia, Corte Constitucional [CC.], 1998, págs. 1, Definición)

Violencia

De acuerdo con Galtung, como se citó en (Magallón Portolés, 2005), el concepto de violencia se expone como:

[...] afrontas evitables a las necesidades humanas básicas, y más globalmente contra la vida, que rebajan el nivel real de la satisfacción de las necesidades por debajo de lo que es potencialmente posible. Las amenazas de violencia son también violencia (...) Las cuatro clases de necesidades básicas –resultado de exhaustivos diálogos en muchas partes del mundo- son: necesidades de supervivencia (negación: muerte, mortalidad); necesidad de bienestar (negación: sufrimiento, falta de salud); identidad, necesidad de representación (negación: alienación); y necesidad de libertad (negación: represión). (págs. 4-5)

Enfoques ideológicos para la creación de sindicatos

En esta parte se hará un bosquejo general de los diferentes enfoques ideológicos que de una u otra forma pueden haber influido en la creación de los sindicatos en Colombia.

Sindicalismo Coadyuvante

Este enfoque reconoce el sistema de producción capitalista. La principal característica es la defensa de los trabajadores en una misma profesión (gremio) y la promoción de las reivindicaciones económicas de los obreros a través de la acción directa del trabajo o de las negociaciones colectivas. Se pueden distinguir tres corrientes (Santos Azuela, 1987):

Reformista.

En esta orientación ideológica se observa la necesidad histórica de la lucha de clases, donde la sindicación es un elemento natural de organización y defensa del trabajo con el fin de mejorar las condiciones laborales y debilitar, en la lucha democrática, el predominio de la clase empresarial. Al establecerse un sindicato reformista, este se convierte en el mejor aliado de la economía capitalista, porque legaliza la división de clases, ayudando al sistema de explotación con el aumento del ritmo de trabajo, bajo la forma de mejora de la capacidad adquisitiva del trabajador (Santos Azuela, 1987).

Cristiano, socialcristiano, moral y ético.

En este planteamiento la sindicalización unificada de trabajadores y empleadores tomó como base la encíclica *Rerum Novarum*, en la cual se proclama la libertad sindical de los trabajadores, para establecer organizaciones profesionales o afiliarse a las de su predilección y la imparcialidad del Estado en la existencia de los propios sindicatos (Santos Azuela, 1987); sus raíces se concentran en el dogma social de la iglesia católica con base en los fundamentos morales como directrices de la conducta de las personas. Se considera a los sindicatos como elementos necesarios de la vida social, que tienen como propósito concreto garantizar la equidad en los derechos de los hombres al trabajo para el bien de la sociedad (Zapirain, Zubillaga, & Salsamendi, pág. s.f.). Se entiende a los sindicatos como el resultado del desarrollo cultural con primacía de los valores morales y éticos. Apoyar los sindicatos permite instaurar mecanismos para que la riqueza sea distribuida equitativamente (Hernández Valderrama, 2004).

De estado, corporativo, corporativismo o vertical.

En esta orientación, la actividad sindical pretende superar la contradicción de clases mediante la absorción de la vida sindical dentro de la estructura del Estado, fingiendo convertir al sindicato en objeto de colaboración y solidaridad; en este esquema, es factible la responsabilidad del sindicato frente al poder público, respecto de la misión y protección del interés profesional (Santos Azuela, 1987). O'Donnell (s.f., como se citó en De la Garza, 1994) dice que las organizaciones de masas tuvieron una función importante en la gobernabilidad, la toma de decisiones y la legitimidad, pero que aparecían más subordinadas al Estado, y en una situación de

régimen político no democrático (pág. 12); Schmitter (1979, como se citó en Goldín, 2012), define el corporativismo como un sistema que representa los intereses, en el cual las partes que lo componen se han establecido en un número limitado de grupos particulares, imprescindibles, no profesionales, ordenados de acuerdo al rango, con funciones diversificadas y registradas o facultadas por el Estado, a las que se avala un definido monopolio exclusivo dentro de sus respectivos grupos, a cambio de soportar la experiencia de ciertas verificaciones en el escogimiento de sus cabecillas y en la coyuntura de súplicas y favores (Goldín, 2012, pág. 2). Schmitter (1979, como se citó en (De la Garza, 1994), dice que las características del corporativismo son: monopolio de la representación en un número limitado de asociaciones; supresión de asociaciones competitivas o paralelas; vinculación forzada de los miembros a las asociaciones; continua mediación estatal; control estatal de liderazgo; y unión de intereses a través de las corporaciones (pág. 13)

Sindicalismo revolucionario

Surge de la necesidad de cambiar el sistema de explotación capitalista, de sobrepasar las desigualdades de clase y de conseguir la democratización de la vida social mediante la justa participación de la colectividad en los beneficios dados por la economía y la civilización a través del conocimiento y distribución de los medios de producción (Santos Azuela, 1987); la doctrina de este sindicato tiene su base en la influencia marxista, en la cual la industria a gran escala agrupaba eficientemente a personas no conocidas entre sí, donde la defensa de los salarios se vuelve la necesidad común en contra de los empresarios, ocasionando que los trabajadores empezaran a organizarse, es decir, que el progreso del capitalismo industrial facilitó las

circunstancias para que la organización colectiva, al agrupar a los trabajadores en considerables cantidades, estableciera las privaciones que los estimularon a organizarse, desarrollando la conciencia de clase de los trabajadores. Los pocos beneficios económicos conquistados, los llevaron a aceptar formas políticas de lucha y a aguantar toda la estructura de superioridad de clases (Hernández Valderrama, 2004). Este sindicalismo se manifestó de dos formas:

El anarcosindicalismo o sindicalismo anarquista.

Este enfoque tiene su soporte en el postulado de oposición a la dominación burguesa, y obstaculiza su mecanismo mediante la huelga solidaria. La crítica que se le ha hecho es por la inutilidad de la lucha espontánea, de la violencia confusa, desordenada y de la revolución civil como camino a la paz (Santos Azuela, 1987). Rechaza al Estado como elemento de una sola clase social, a la burguesía en el sistema capitalista y al proletariado en el sistema socialista y observa la convivencia humana sin un orden jurídico rígido. La ley que rige al hombre debe ser la del progreso creciente de la humanidad, que asciende de un estado menos perfecto a otro lo más perfecto posible, con el efecto de desaparición del derecho (Lombardo Toledano, 1961); dentro de los principios, la base fundamental es la lucha de clases. Reprocha todo intento de reconciliación social, la lucha es contra el Estado moderno que defiende la burguesía, condena la democracia representativa porque la considera el sufragio universal y a su vez una ilusión peligrosa, concibe la legislación laboral inútil y asume que la acción de los trabajadores debe ser a través de la huelga (rechaza los convenios colectivos) (Zapirain et al., s.f.).

Sindicalismo comunista marxista-leninista.

Pretende exigir para el proletariado un procedimiento jurídico de tutela y exaltación fundamentado en el criterio de favor prestatoris,¹ que instruye y fortalece la vida sindical, arregla mediante la gestión articulada y permanente, la reforma de las estructuras económicas y la subida al poder de la clase laboral. Se lucha para quitarle el carácter político a los sindicatos (Santos Azuela, 1987). Los postulados son: la lucha de clases y el cambio del capitalismo por el socialismo (Zapirain et al., s.f.).

Sindicalismo socialista o socialdemócrata

Plantea el reemplazo del sistema capitalista. Los sindicatos tienen como objetivo la lucha continua por el progreso de las realidades de vida de la clase trabajadora. El capitalismo será sobrepasado por la evolución. Hay un rechazo a la crisis vertiginosa del capitalismo y se hace énfasis en la equidad social basada en una evolución somática que incluirá a todos los estratos sociales. El sindicato es una herramienta de organización y un medio adoptado por los trabajadores para luchar por sus reivindicaciones (Zapirain et al., s.f.).

1

favor prestatoris por el que, entre las fuentes que regulan la relación laboral prevalece la más favorable al trabajador para el que la ley puede ser renunciada por el convenio colectivo si éste ofrece condiciones mejores (derogabilità en Melius). Por el contrario, el convenio colectivo no puede anular la ley cuando se espera peores condiciones para los trabajadores que la ley (obligatoriedad in peius). (Fundador Director, 2014, julio 9, págs. 1, parr. 2)

Sindicalismo defensivo

Hay una oposición defensiva ante las situaciones iniciales de la industrialización. Perlman (s.f.) como se citó en (Hernández Valderrama, 2004) dice que el conocimiento que se tenía de la escasez en las oportunidades, fijaba las posturas económicas de las organizaciones manuales. Las luchas de los sindicalistas eran por la seguridad, el empleo y la libertad específica de cada uno en el puesto de trabajo; así mismo, Tannenbaum (1955) como se citó en (Hernández Valderrama, 2004) admite el carácter psicológicamente defensivo de los sindicatos debido a los efectos limitantes observados en los sindicatos de base.

Sindicalismo de fundamentos económicos

Para la creación de los nuevos sindicatos son más significativas las relaciones económicas que el factor tecnológico o el tamaño de la fábrica. Dunlop (s.f.) como se citó en (Hernández Valderrama, 2004, pág. 45), no solo ha realizado el papel que representan las condiciones económicas en el movimiento sindical, sino que también ha prestado atención a un conjunto de indicadores específicos, que han determinado concretamente los vaivenes del llamado sindicalismo agregado en cualquier sociedad.

Sindicalismo de los aspectos políticos

Los sindicatos se han delimitado en las consecuencias del poder sobre las relaciones humanas y han hecho notar que la creación de los sindicatos se ha llevado a cabo como medio

para ampliar los derechos de los trabajadores, tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad en general. Ross (s.f.) como se citó en (Hernández Valderrama, 2004, p. 46), argumenta que la directiva sindical tiene como propósito defender el sindicato como entidad que posibilita y sirve para el mantenimiento de la posición política de quienes los dirigen, planteó una teoría política sobre las directrices sindicales en el aspecto salarial tomando al sindicato como organismo político que actúa en un medio económico en el que la toma de decisiones solo se puede interpretar en términos políticos (Hernández Valderrama, 2004).

Sindicalismo puramente profesional apolítico

El sindicalismo debe perseguir fines únicamente profesionales, las luchas y los problemas de orden políticos no le conciernen. Las asociaciones profesionales deben aproximarse a mejorar las condiciones de trabajo mediante los esfuerzos organizativos de los propios trabajadores y a través de la negociación colectiva con los empleadores. Este enfoque predomina en la doctrina sindical de los Estados Unidos (Zapirain et al, s.f.).

Violencia sindical en cuanto al derecho de asociación

La violencia sindical la trataré por etapas. Los antecedentes se encuentran desde finales del siglo XIX, debe tenerse en cuenta que durante los tres primeros decenios del siglo XX hubo una hegemonía conservadora; posteriormente, de 1930 a 1946, se encuentra el período liberal; de 1946 a 1953, nuevamente, período conservador, de 1953 a 1957, periodo de gobierno militar y creación del frente nacional; de 1958 a 1974, periodo del Frente Nacional; en el año 1991, la nueva constitución y el uso de estrategias, utilizadas tanto por el Estado como por los empleadores, para impedir que los trabajadores puedan ejercer el derecho de asociación. De igual manera, se exponen

las medidas tomadas para contrarrestar las situaciones presentadas en cada una de las diferentes etapas, de acuerdo con el respectivo acontecer de cada momento histórico.

Antecedentes

El Movimiento para la Defensa de los Derechos del Pueblo (en adelante: MODEP) menciona que, a finales del siglo XIX, los artesanos y campesinos se vieron enfrentados a la crisis económica, política y cultural, por el ingreso al país del sistema capitalista mercantil a través de empresas extranjeras, acentuando las desigualdades entre las clases sociales (Movimiento para la defensa de los derechos del pueblo [MODEP], 2011). Además, con la instauración de la navegación a vapor por el río Magdalena, se produjo una reducción de costos de las manufacturas importadas (Urrutia Montoya, 1976); adicionalmente, las reformas económicas generaron discordia entre los sectores tradicionales y reformistas (Borja Gómez, 1999); el partido liberal se fraccionó en dos, unos defendían el libre cambio y otros consideraban que menoscababa la industria artesanal (Latapí, y otros, 1999); las sociedades artesanales se establecieron como grupo de coacción política en busca de lograr un mejor tratamiento para sus productos (González F. , 1975); las reformas liberales llevadas a cabo y los problemas salariales debido al incremento de mano de obra hicieron que los artesanos se sintieran reemplazados, lo que generó división entre artesanos y burgueses. Las luchas obreras, desde sus inicios, tuvieron como propósito el logro de mejores condiciones de vida para los trabajadores (Urrutia Montoya, 1976); así como la reducción

de la jornada laboral, limitación de la contratación a destajo², mejor salario, estabilidad laboral y adecuada legislación laboral Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (en adelante: OPP DDHH y DIH, 2005) (Observatorio del programa presidencial de DDHH y DIH, 2005); la violencia ha sido innegable desde cuando se instituyeron los primeros sindicatos como menciona la Escuela Nacional Sindical (en adelante: ENS, 2002) (Escuela nacional sindical [ENS], 2012).

Como resultado de la situación fueron creadas las primeras organizaciones de trabajadores artesanales; la de mayor relevancia fue la Sociedad de Artesanos de Bogotá en 1847, como medio de protección al libre cambio y como una forma de ejercer coacción para el incremento de los impuestos de aduana, con el fin de que sus productos pudieran competir en igualdad de condiciones con los importados de Europa (Urrutia Montoya, 1976); esta agremiación, al darse cuenta de la importancia política que había adquirido y ante la situación de no poder competir con las manufacturas importadas, decide que era necesaria su participación en la política con el propósito de poder participar activamente en las decisiones políticas (Hernández Valderrama, 2004).

Los artesanos que subieron a la presidencia a Hilario López, denominados (draconianos), formaron lo que se denominó sociedades democráticas, pero, al dedicarse al aspecto político, perdieron su carácter de gremio para lo cual habían sido creadas (Urrutia Montoya, 1976); es así como sucesivamente son creadas otras sociedades democráticas. Inclusive los mismos conservadores llegan a crear en 1848 la Sociedad Popular, en oposición a la de los liberales

² “El contrato de trabajo a destajo, es aquel contrato en el que la remuneración se pacta con base a la cantidad de unidades, obras o labores que el trabajador realice en una jornada determinada” (Gerencie.com, 2010).

(Hernández Valderrama, 2004), esta situación conllevó a que se formara otro tipo de asociación, las llamadas sociedades de mutuo auxilio, creadas para ayudar a los trabajadores que se encontraban enfrentando dificultades laborales, de salud y monetarias. Estas sociedades fueron promovidas en su mayoría por la iglesia católica (Archila, pág. s.f.). Otro rasgo de las asociaciones creadas en esta época era que se organizaban de acuerdo con cada gremio de la actividad artesanal, pero con carácter heterogéneo, puesto que abarcaban todos los gremios artesanales de la época, así, reaccionaron a la defensiva debido a la escasez de oportunidades, lo que, de acuerdo con Perlman, como se citó en (Hernández Valderrama, 2004), era un rasgo característico de los sindicatos de esa época y que, de acuerdo con la teoría defensiva del sindicalismo, dice: “las actitudes económicas de los grupos manuales estaban básicamente determinadas por una conciencia de escasez de oportunidades. Los sindicalistas luchaban por la seguridad en el empleo y la libertad concreta e individual en el puesto de trabajo” (pág. 44). A su vez, las sociedades de mutuo auxilio toman como base la doctrina social de la iglesia católica en la que los principios morales orientan la conducta de las personas (Zapirain et al., s.f.).

La clase trabajadora en Colombia emergió cuando terratenientes y burgueses establecieron alianzas con los norteamericanos, para transformar la economía colombiana, con la contratación de personal para la creación de infraestructura —vías, ferrocarriles, puertos fluviales y marítimos—, necesaria para el incremento de las importaciones y las exportaciones. Las primeras huelgas llevadas a cabo fueron las del Ferrocarril del Pacífico en 1878 y la del Canal de Panamá en 1884, por incremento en los salarios (MODEP, 2011). En esta época se presenta un tipo de sindicalismo defensivo ante las circunstancias de la industrialización, debido a la carencia de oportunidades (Hernández Valderrama, 2004).

Periodo 1900 – 1930. Hegemonía Conservadora

En esta época tuvo fin la guerra de los mil días. Fueron treinta años de dominación conservadora, surgen nuevas organizaciones obreras, surge un nuevo tipo de sindicalismo. El Estado permite que empleadores y trabajadores solucionen libremente las diferencias laborales, no interviene en las negociaciones. Cuando el problema pasaba a ser de orden público, las fuerzas armadas eran las encargadas de resolver la situación convirtiéndose en la figura del Estado, la función desempeñada por el Estado fue la de la instauración de algunas normas laborales (Archila, s.f.).

Periodo de 1900 – 1910

Después de la guerra de los mil días, la cual culminó el 21 de noviembre de 1902, según fue acordado en tratado de Wisconsin (Bermúdez, 2014), con la reconciliación de la guerra, el presidente Reyes se encontraba con un país en paz, en el cual las ciudades habían cambiado en su aspecto físico. Llegaba capital proveniente de las exportaciones del café y los minerales de Antioquia, que, no obstante, no era suficiente, pues se requería de grandes capitales para la industrialización; así, se permitió la entrada del capital extranjero mediante el establecimiento de colonias en zonas determinadas dominadas por los extranjeros, que establecieron su hegemonía en los principales puertos y en el transporte, aprovechándose de la mano de obra y la riqueza colombiana, utilizando viejos métodos de dominio (MODEP, 2011).

En 1905, los pozos petrolíferos descubiertos en el Magdalena Medio fueron dados en concesión a la compañía De Mares. El tipo de labor desempeñada por los trabajadores en esta

compañía era intenso (adecuación de vías, primero fluviales, posteriormente terrestres), desmonte de selva (campamentos, talleres, depósitos) y otros. La labor técnica era encomendada a los extranjeros, y es en este punto en donde comienza la discriminación laboral, que afecta a los trabajadores colombianos en cuanto a las condiciones de salubridad y el trato, el cual era discriminatorio y cruel.

Se presentaron protestas de tipo individual, la actividad sindical no tuvo gran relevancia debido al reducido número de trabajadores y a la ausencia de organizaciones sindicales. La presión la llevaron a cabo los medios de comunicación a través de debates políticos que cuestionaban las concesiones realizadas a las empresas extranjeras y las malas condiciones a las que estaban sujetos los trabajadores (Luna García, 2010); a lo cual se añade que, con la ampliación de la exportación del café y la creación de industrias como alimentos, bebidas, velas, jabones y textiles, empezaron a formarse pequeñas agrupaciones de trabajadores asalariados, que expresaron su descontento por las jornadas laborales de 10 horas y los bajos salarios.

Así mismo, en Bogotá se presentaba rechazo a la empresa norteamericana que manejaba el tranvía, los bogotanos dejaron de utilizar casi por seis meses el tranvía obligando al Gobierno a municipalizarlo (Archila, s.f.). Para aplacar la situación, el Estado reconoce legalmente el registro oficial de los sindicatos, es así como en 1906 el primer sindicato en recibir personería jurídica fue el de Tipógrafos de Bogotá y, posteriormente, en 1909, promovido por la iglesia, es reconocido el Sindicato de la Sociedad de Artesanos de Sonsón conformado por sastres, zapateros, herreros y otros (Hernández Valderrama, 2004).

Periodo de 1910 – 1920

En 1911, los trabajadores plantearon la necesidad de constituir un partido de los trabajadores para unificar sus necesidades y lograr ser escuchados por el Gobierno (Archila, La clase obrera colombiana). En el año 1912, los trabajadores en Colombia inician las protestas en Antioquia, los maquinistas y los fogoneros del ferrocarril. También lo hacen, en La Dorada, los obreros de los ferrocarriles. Las peticiones estaban centradas en mejor remuneración, asistencia médica y un mejor modo de vida, dado que las jornadas laborales eran extensas y las condiciones de sus viviendas eran precarias (Gonzalez Arana & Molinares Guerrero, 2013).

En año 1913, en Bogotá, surgió la Unión Obrera de Colombia, la cual agrupó todos los gremios que existían, pero no prosperó (Medina, 1980); y, durante 1918, se crearon varias organizaciones sindicales obreras, entre las cuales se destacó la Confederación de Acción Social de Bogotá, para la optimización de las condiciones de vida de la clase trabajadora (Urrutia Montoya, 1976). Los artesanos eran la fuerza laboral más importante y quienes insistían en mantener y salvaguardar la industria nacional, por ello, cuando el Gobierno tomó la decisión de exportar uniformes militares, los trabajadores se enfrentaron a esta decisión llevando a cabo una protesta, la fuerza pública intervino contra los manifestantes dejando varios muertos y heridos, así mismo, a finales de 1919 y comienzos de 1920, apareció otro tipo de organización obrera, la de los ferroviarios, braceros y de la navegación, los cuales llevaron a cabo muchas huelgas logrando establecer algunos acuerdos (Pecaut, 1982); después de 1919, el movimiento de los trabajadores con seguidores del Partido Socialista diseñó un programa reformista y revolucionario (MODEP, 2011); el partido demócrata planteó un socialismo autónomo, que incluiría únicamente trabajadores y rechazó la política liberal y conservadora tradicional, mostrando interés por tener candidatos propios del partido de los trabajadores (Urrutia Montoya, 1976); en 1920 se presentó un incremento de las luchas con intervención de la fuerza pública (MODEP, 2011).

En esa época se aprobó la Ley 57 de 1915, que reglamentaba los accidentes laborales y las enfermedades surgidas del trabajo, obligaciones al empleador y derechos sociales y de salud al empleado; posteriormente, la Ley 46 de 1918 instituye una medida de salubridad pública y la creación de piezas de aseado para la clase trabajadora (Moreno, Murillo, & Rubio, 2011). La Ley 78 de 1919 reglamentó por primera vez el derecho a la negociación colectiva, a la huelga y la conformación de tribunales de arbitramento (Gómez, como se citó en. (Caicedo Pérez, 2015)); la Ley 21 de 1920 condiciona la legalidad de la huelga, esta debía ser aprobada con 48 horas de anticipación y siete días para que la empresa respondiera las peticiones, en este tiempo no se podía hacer huelga; esta ley además declaró ilegales todas las huelgas en los servicios públicos y exponía que las desavenencias trabajador-patrono se resolverían a través del arbitraje obligatorio (Urrutia Montoya, 1976).

En esta época se observa la influencia del tipo de sindicalismo anarquista, pues los trabajadores se oponían a la opresión burguesa, utilizando la huelga como mecanismo para el logro de beneficios (Santos Azuela, 1987), a la vez que es reformista porque se pretende un cambio. Se utilizan las organizaciones sindicales como elemento de defensa del trabajo y como recurso para mejorar sus condiciones laborales (Santos Azuela, 1987). La violencia ejercida por el Estado es represiva a través del uso de la fuerza pública y se generan algunas normas que favorecen a los trabajadores y otras que los condicionan (Urrutia Montoya, 1976).

Periodo 1920- 1930

En esta década, los obreros desean conseguir independencia política y la conquista de una figura como gremio a escala nacional. Las huelgas que se presentan en Barrancabermeja

estremecen a la población colombiana. No hay una representatividad que realmente hiciera valer sus derechos debido al fracaso de la Confederación Obrera Nacional y, a finales de la década, ocurre la derrota de los obreros de las bananeras (Delgado Guzmán).

Desde 1924, con la llegada de intelectuales que habían estudiado en el exterior interesados en colaborar con el movimiento obrero, inician su incidencia en este asistiendo al primer congreso obrero que se llevó a cabo, pero no se ponen de acuerdo porque los trabajadores quieren tener un movimiento propio que sea dirigido por miembros del proletariado. Al no llegar a un consenso, son los jóvenes comunistas quienes dirigen las tres huelgas más destacadas de la época, con lo que se desarrolla el sindicalismo de revolución (Urrutia Montoya, 1976). Los trabajadores sentían la necesidad de transformar ese sistema capitalista que los coaccionaba, especialmente en las zonas extranjeras establecidas en el país, las cuales pretendían organizarse independientemente manifestándose a través de disturbios (Pecaut, 1982).

Desde 1921, cuando se inicia la explotación del petróleo por parte de la Tropical Oil Company, las condiciones de vida de los trabajadores eran precarias. Con el fin de organizarse, los obreros crean la Sociedad Unión Obrera (posteriormente será la Unión Sindical Obrera, USO), fundada por Eduardo Mahecha, quien propugnaba por que la lucha obrera debía ser directa sin tener que adherirse a ningún partido político. La huelga de Barrancabermeja, en el año 1924, en la cual los trabajadores pidieron mejores condiciones higiénicas, mayor puntualidad en el pago de los salarios, jornada laboral de ocho horas y mejor trato por parte del personal extranjero, inicialmente fue pacífica, después se fue tornando violenta, pero como según la empresa la huelga fue llevada a cabo sin aviso previo, el Gobierno dejó en libertad a los empresarios para que ellos hicieran lo que creyeran conveniente y estos emprenden persecución contra los trabajadores y

hacen un despido masivo de trabajadores, además de la intervención de pistoleros y esquiroles que atacaban a los huelguistas (Urrutia Montoya, 1976).

En la segunda huelga, en 1927, no se tenía plena claridad de lo que se iba a solicitar y se hablaba del incumplimiento de los acuerdos de 1924, en ésta, además de Mahecha, participan el Partido Social Revolucionario (carácter marxista), los braseros y otros. Posteriormente, al incumplimiento de los compromisos por parte de la compañía, se pide el pago en dinero y no en vales, creación de campamentos e incremento salarial, el Gobierno declaró estado de sitio y, en estas condiciones, los sindicalistas son llevados a la cárcel. Así mismo, la empresa, por medio de actos violentos y despidos, le da solución a la situación (Pecaut, 1982).

La huelga de la United Fruit Company (en adelante: UFC), en 1928, se considera la de más relevancia debido a que en ella se vieron afectados no solo los trabajadores de las bananeras, también empleados en el puerto al servicio de la Gran Flota Blanca y del ferrocarril que era propiedad de Marta Railway Company, sino también pequeños agricultores, comerciantes y tenderos; el problema consistía en que la UFC no deseaba contratar directamente a los trabajadores de las plantaciones, esto lo llevaba a cabo a través de terceros y, como ya existían algunas normas colombianas que les favorecían, la compañía les negaba de esta forma los beneficios a que tenían derecho; aunado a esta situación, en la huelga toman parte pequeños cultivadores a los que la empresa no les permitía comercializar el banano, sino que les establecía las reglas. Eran los comerciantes que no podían vender sus productos porque la UFC tenía sus comisariatos donde vendía los productos más económicos (con el fin no incrementar los sueldos a los trabajadores) y los comerciantes de barranquilla, porque los barcos de la gran flota blanca llegaban al puerto a vender la mercancía de otros países y la situación estaba afectando a los empresarios grandes y pequeños, pues la economía de la región giraba en torno al banano (Elías Caro, 2011).

El pliego de peticiones hacía referencia a la legislación colombiana establecida hasta ese momento sobre el seguro colectivo y obligatorio para los trabajadores, accidentes de trabajo y habitaciones higiénicas, también se solicitaba aumento salarial del 50 %, suspensión de los comisariatos y de anticipos por vales, pago semanal, contratación colectiva y establecimiento de más hospitales. Al comienzo, la UFC se negó a negociar, pero, posteriormente, se aceptó lo relacionado con los vales y el pago semanal, lo demás lo considero imposible de otorgar porque lo consideraba ilegal (Archila, s.f.).

En vista de la situación, toda posibilidad de arreglo se ve resquebrajada, los trabajadores realizan concentraciones, bloqueos en las vías férreas, obstaculizan las comunicaciones, y debido a que el problema no se resuelve deciden ir a concentrarse en ciénaga dejando grupos de huelguistas por toda la zona. La masacre se presentó por información llegada el día 5 de diciembre diciendo que el gobernador, acudiría a reunirse con los trabajadores con el fin de buscar solución a la situación (se dice que no llegó). De otro lado, el Gobierno central expide el Decreto Legislativo No.1, mediante el cual declara el estado de sitio en la zona por turbación del orden público y designa a Cortés Vargas como jefe civil y militar de la misma. El decreto daba orden de disolver cualquier reunión en la que estuvieran más de tres personas, lo que implicaba la amenaza de disparar sobre la multitud en caso de considerarse necesario (Archila, s.f.).

A la una y media de la mañana del 6 de diciembre, Cortés llega a la plaza para hacer cumplir el decreto dándoles un tiempo de 15 minutos para su dispersión (Archila, s.f.). Como las personas concentradas en el lugar no quisieron salir, sino, por el contrario, gritaban agitando la bandera de Colombia, con gritos de viva Colombia, los soldados tocan tres veces la corneta y al no obtener respuesta de las personas de evacuar proceden a disparar contra todas las personas allí reunidas.

Ya lo único que se escuchaba era la descarga de las ametralladoras y la fusilería disparada en contra de los presentes.

La normatividad dictada en este decenio fue: la Ley 37 de 1921, que estableció el seguro de vida colectivo para las empresas que tuvieran carácter de permanente; la Ley 15 de 1925, que estableció las condiciones de higiene social y de asistencia (Muñoz & Esguerra, 2012); La Ley 57 de 1926, sobre el descanso dominical para todos los trabajadores y otras disposiciones sobre legislación del trabajador (Segrera Ayala & Torres, 2005). Además, en este periodo, la estructura legal de Colombia permitía a las empresas separar del cargo a los trabajadores que adelantaran labores sindicales, con lo que se dificultaba la creación de sindicatos obreros estables y planeados (Urrutia Montoya, 1976).

Período de 1930 a 1946. Hegemonía Liberal

En esta época, el sindicalismo tuvo gran auge porque los presidentes liberales Olaya Herrera, quien tenía grandes ideas reformista y López Pumarejo, admiten los sindicatos como factor ineludible para el desarrollo industrial, por lo cual debían aceptarse y aprovecharse en beneficio del sistema, utilizándolos en provecho de mejorar las relaciones laborales y como mecanismo de soporte al proyecto que tenía de industrializar y modernizar el Estado, así como medio de fortalecimiento del partido liberal (Londoño Botero, pág. s.f.). Esta situación da lugar al renacimiento del sindicalismo (Archila, s.f.). No todos los presidentes de este período guardan afinidad con las organizaciones sindicales, debido a la tendencia izquierdista demostrada (Urrutia Montoya, 1976).

El sindicalismo colombiano se desarrolló y se reafirmó durante la década de los treinta (OPP DDHH y DIH, 2005); el propósito político del partido liberal era desarrollar un movimiento laboral enérgico, cuantioso y fuerte con la participación de trabajadores no calificados y semicalificados (Urrutia Montoya, 1976). El Partido Comunista Colombiano (en adelante: PCC), trató de influir para que los sindicatos no aceptaran el nuevo ofrecimiento presentado (aunque éste intentó coaliciones con el partido liberal por su propia cuenta); sin embargo, los trabajadores aceptaron la estrategia ofrecida por López Pumarejo, quien les ofreció desarrollar una política con base en los sindicatos, con lo que el sindicalismo se constituye como un elemento importante de este periodo, con el respectivo incremento de las huelgas, las cuales fueron apoyadas a través de su reconocimiento (Pecaut, 1982).

En la primera presidencia de López Pumarejo, hubo escasa normatividad laboral, pero se incrementó el movimiento trabajador debido a la intervención del ejecutivo en los conflictos trabajadores-empleadores (Urrutia Montoya, 1976), la cual consistía en que el Gobierno ejercía influencia para que las empresas aprobaran beneficios a los trabajadores, con lo que se lograba la negociación colectiva, también expresa este mismo autor, que el Gobierno sugería a los trabajadores, por medio de sus funcionarios, iniciativas para formar sindicatos. Fue así como los sindicatos que más crecieron fueron los de los servicios públicos, aunque existía la Ley 21 de 1920 (Hernández Valderrama, 2004).

A través del arbitraje obligatorio, los sindicatos lograron buenos arreglos; la Ley 83 de 1931, promovida por Olaya Herrera, pero que realmente comenzó a funcionar desde 1934, reconoció el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente, y es considerada el primer estatuto reglamentario de la actividad sindical (Urrutia Montoya, 1976); en 1935 aparecen, a nivel nacional, las primeras formas de organización sindical.

Los comunistas, en 1936, crearon la Confederación Sindical de Colombia (CSC), que cambiaría su nombre en 1938 por Confederación de Trabajadores de Colombia (en adelante: CTC) bajo el aval del partido comunista y liberal (Pecaut, 1982). Al terminar el primer gobierno de López Pumarejo, el sindicalismo de izquierda internamente se fraccionó, lo que generó la desaparición de algunos sindicatos (OPP DDHH y DIH, 2005), presentando disturbios y huelgas, lo cual no fue tolerado por el presidente Santos, porque a él no le interesaba relacionarse con la clase trabajadora, sino que estos admitieran las políticas estatales.

Es así como la actividad mediadora del Estado en ese momento fue inexistente (Urrutia Montoya, 1976); además, Santos trató de favorecer a los empresarios (MODEP, 2011). En esta época, debido a la prevención del presidente Santos, a las ideas comunistas y por estar la Federación Nacional de Trabajadores del Transporte (en adelante: Fedenal) abanderada por ese partido, se firmó la ley 24 de 1940, mediante la cual se estableció la navegación fluvial como servicio público, con el fin de ilegalizar las huelgas llevadas a cabo por esta (Archila, s.f.).

Fedenal continuó siendo el sector más activo de la actividad sindical y huelguística, aunque existía la Ley 24 de 1940 y el PCC. Apoyó reiteradamente la reelección de López Pumarejo, la cual se llevó a cabo en 1942. En esta época, López Pumarejo encontró muchas dificultades y aunque realizó esfuerzos por superarlas, la situación económica del país fue desmejorando sucesivamente, generando nuevamente en los trabajadores el deseo de luchar por defender sus ingresos a través de las huelgas. Los empresarios reclamaban una reforma laboral para eliminar el derecho de huelga, a lo cual se oponían el PCC y la CTC, las huelgas aumentaron notablemente, las dificultades políticas del liberalismo se agudizaron por la confrontación y los ataques verbales lanzados por Laureano Gómez en contra de López Pumarejo, quien buscó apoyo de la CTC y del PCC, los cuales se pronunciaron a su favor, ante la declaratoria de estado de sitio y en

reconocimiento al apoyo recibido por la clase trabajadora, se decretaron una serie de medidas que les favorecían, entre las cuales están: a todos los trabajadores se le debía remunerar, quedaba prohibido pagarles en especie, se estableció el descanso dominical pago, salario extra de un 50 por ciento para las horas extras, auxilio de cesantías, indemnización por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, nueve horas de trabajo, prestaciones para trabajadores agrícolas y para el servicio doméstico, preaviso al trabajador por parte del empleador en caso de ruptura del contrato laboral, protección a las personas que pagaban alquiler por trabajar la tierra, fuero sindical —lo cual significaba que ningún dirigente podía ser despedido sin previa aprobación por parte del Ministerio de Trabajo (Archila, s.f.).

La ley 6 de 1945 cubrió todos los aspectos de las relaciones trabajador-empleador, tales como: salario mínimo, dos semanas de vacaciones pagas y el trabajo nocturno. El artículo 40 instituyó la seguridad absoluta en el empleo, en lo relacionado con la huelga. El artículo 42 declaró ilegal que un empleador cambiara la proporción de sindicalizados dentro de su empresa, por medio de despidos, y el artículo 45 mencionaba que durante la huelga un patrono no podía hacer nuevos contratos de trabajo (Urrutia Montoya, 1976).

La oposición se intensificó a tal punto que López Pumarejo trató de establecer un acuerdo con los conservadores, pero no lo logró, viéndose obligado a renunciar a la presidencia; fue reemplazado por Alberto Lleras Camargo, quien intentó continuar el acuerdo bipartidista promovido por López Pumarejo, pero se vio confrontado con el paro nacional congregado por Fedenal, los trabajadores de Textiles Monserrate de Bogotá y la CTC (Archila, s.f.). Posteriormente, la huelga llevada a lo largo del tramo navegable del río Magdalena fue ilegalizada por el presidente Lleras Camargo con el fin de sentar un precedente de que la autoridad no emanaba de las fuerzas sociales sino del Estado (Delgado Guzmán, pág. s.f.). Le suspende a Fedenal la

personería Jurídica, negándole la posibilidad de negociar por los sindicatos afiliados a ella. Además, se rompió el equilibrio logrado entre el Gobierno y los sindicatos, se abandonó la práctica del arbitraje y la negociación colectiva, y se optó nuevamente por la represión y se legitimó el esquirolaje³; lo que favoreció al sector empresarial (Cárdenas Rivera, 1990).

El año 1945 fue el periodo en el que más se aprobaron personerías jurídicas de sindicatos (Cárdenas Rivera, 1990). En 1946, lo importante fue el surgimiento de los sindicatos de fábrica o de base, y la creación de la Unión de Trabajadores de Colombia en adelante (UTC), avalada por la iglesia católica, los conservadores y el sector empresarial antioqueño, con el objetivo de lograr que las empresas y los sindicatos adquirieran su propia autonomía con respecto al Estado y a los partidos políticos (OPP DDHH y DIH, 2005). Adoptó como enfoque ideológico la doctrina social católica, pacifista, teniendo en cuenta siempre el marco legal, «capitalismo sin lucha de clases, con igualdad y justicia social». Descartó la huelga como método de exigir, proclamó por la negociación colectiva, partidaria de los sindicatos de base y del paralelismo sindical, aceptada por Ospina Pérez, quien en 1949 le concede la personería jurídica mediante el Decreto 2785 de 1949, que derogó el Decreto 2346 dejado por Alberto Lleras Camargo, con lo que se impedía el paralelismo

3

Es la práctica ejercida por aquellos empresarios que sustituyen a los trabajadores que ejercen su derecho a la huelga con otros trabajadores que desempeñan sus funciones. Existen dos modalidades; el esquirolaje externo, consiste en la contratación de nuevos trabajadores que ocupen los puestos de trabajo de forma temporal o definitiva y el esquirolaje interno, consiste en la sustitución de los huelguistas con trabajadores de la empresa que no ejercen su derecho a la huelga. Ambas modalidades están prohibidas por la Ley. (Fpdistancia)

sindical. Es así como, a partir del nuevo decreto, fue posible que se constituyeran numerosas confederaciones y movimientos similares dentro de la organización sindical (Londoño Botero, s.f.).

Período 1946 – 1953. Hegemonía Conservadora

La época del presidente Ospina estuvo determinada porque las libertades democráticas se redujeron considerablemente (Urrutia Montoya, 1976). En este período, la violencia cobraba grandes magnitudes tanto en el campo como en la ciudad, los campesinos se ven obligados a vender sus tierras y a marcharse. Para responder a la agresión se forman las autodefensas campesinas, las cuales, actuando como guerrilla, combatieron poniendo en duda la representatividad, con la muerte de Gaitán en 1948 y, posteriormente, cuando eligen a Laureano Gómez presidente. Ante las protestas, Ospina es quien decide deshacer el parlamento, se decreta estado de sitio permanente (González, González, Jiménez, & Díaz, 1994)

A nivel sindical, se presenta enfrentamiento total entre empresarios y trabajadores. Las relaciones entre estos se deterioran totalmente, debido a los despidos masivos de trabajadores, especialmente de filiación liberal, movilizaciones de protesta, disminución en los salarios, hay conflictos laborales de gran eco, como el paro de choferes en Cali, donde matan a un motorista provocando la solidaridad de la Federación de los Trabajadores Ferroviarios, movimiento que se extendió a otras empresas y ciudades. El Gobierno tiene que decretar estado de sitio en el Valle; Las huelgas de los trabajadores de la Tropical Oil, de la Shell y la Colombian Petroleum, corrientes en defensa de la Flota Mercante Gran Colombiana. Las huelgas inician como conflictos locales y se van transformando en las regionales hasta lograr la solidaridad nacional, el uso de la huelga se

convierte en lo más importante, destacándose la huelga de trabajadores de carretera en Nariño, la cual se hizo extensiva a todos los sectores de obras públicas. Ocurre la huelga del 13 de mayo de 1946, convocada por la CTC con la participación de ferroviarios, braceros de Buenaventura y trabajadores de las empresas públicas de Medellín. El gobierno ordenó el despido de cerca de mil trescientas personas y el transporte fue suplido por transporte militar; el movimiento huelguístico liderado por Gaitán en oposición al gobierno de Ospina, y la violencia total y agresiva contra los sindicatos, niega la posibilidad de negociar con todos ellos y se establece una relación directa únicamente la UTC (Londoño Botero, s.f.).

En el período presidencial de Laureano Gómez se llevó a cabo una campaña contra los liberales emprendiendo una cruel y difícil etapa. La guerrilla liberal armada difunde una campaña de intimidación dando origen a la etapa más cruel y difícil de la violencia, debido a que este grupo acrecentó los ataques a la población. Así, la guerra adquirió grandes proporciones generando desolación e incertidumbre debido a la gran devastación de la población; ante la agudización de la guerra y la crisis, no hay libertad de expresión. La parte sindical se limita a la crítica de las medidas laborales existentes (Londoño Botero, s.f.).

En cuanto a normatividad, se originó la Ley 90 de 1949, que establece como obligatorio el seguro social y crea el Instituto de los Seguros Sociales. El nacimiento, en 1950, del Código Sustantivo del Trabajo, en adelante (CST), el cual recopila la legislación que se había promulgado sobre los derechos y las obligaciones en la relación individual de los trabajadores y los empleadores, los derechos colectivos de asociación, huelga y contratación colectiva; y establece mecanismos de protección de las organizaciones sindicales y restringe a través de elementos de intervención y verificación estatales (Hernández Valderrama, 2004).

Período 1953 – 1957. Hegemonía Militar

En su enfrentamiento con el Estado, el partido conservador se fragmentó y el ejército, dirigido por el teniente general Gustavo Rojas Pinilla, tomó el poder, ejerciendo represión en contra del comunismo y los campesinos que habían quedado sin tierras y buscaban la manera de subsistir. Rojas ordenó llevar a cabo operaciones en regiones enteras señaladas como zonas de guerra; Rojas también tuvo dificultades con las agrupaciones económicas y las organizaciones sindicales (González et al., 1994). La CTC desapareció y la violencia contra el sindicalismo es totalmente represiva, los grupos obreros tuvieron que funcionar en anonimato, fue ejercido un estricto control sobre las reuniones, que debían ser autorizadas con anticipación (OPP DDHH y DIH, 2005). Sindicalismo inactivo, tipo corporativismo subordinado a las decisiones del Estado (Santos Azuela, 1987).

El general Rojas Pinilla le da personería jurídica a la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), con el objetivo de conquistar el apoyo político del sector obrero. Esta decisión no es aceptada por la iglesia, porque podía debilitar a la UTC (González et al., 1994). Es importante de este periodo, la celebración de seis congresos por parte de la UTC, la cual se convirtió en el principal medio para realizar las peticiones económicas de los trabajadores (OPP DDHH y DIH, 2005). En los congresos se trataron los temas relacionados con remuneración de los días festivos y los dominicales, el establecimiento de un salario mínimo legal, el subsidio familiar (lo cual se logró) y creación de un instituto de capacitación profesional (es creado el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA) (Londoño Botero, s.f.). El movimiento de los trabajadores abandonó las discusiones políticas para orientarse hacia las negociaciones colectivas (Urrutia Montoya, 1976).

Periodo 1958 – 1974. Frente Nacional

Del 10 de mayo de 1957 al 7 de agosto de 1958 sucedió la Junta Militar presidida por el General Gabriel París, quien gobernó a Colombia (Londoño Botero, s.f.). El Frente Nacional estableció nuevas reglas para proteger sus intereses e impuso el predominio de los partidos liberal y conservador durante 16 años, para que evitar el desarrollo de las ideas del imperialismo soviético o del comunismo chino. La idea era lograr poner al movimiento sindical a su servicio, para lo cual apoyaron la UTC y trataron de reestructurar la CTC, excluyendo a las personas con ideas comunistas.

En este periodo surgieron algunos grupos de liberación con efímera existencia como el Movimiento Obrero Estudiantil y Campesino (MOEC) y la primera etapa del Ejército de Liberación Nacional (ELN). Estos agruparon en un proyecto político a los campesinos que no tenían tierras y a los trabajadores que estaban organizados en sindicatos, e iniciaron luchas en las montañas de Santander, donde ya antes se había presentado confrontación guerrillera. El PCC trató de no salir del espacio político durante las difíciles situaciones presentadas en esta época, se asoció con el Movimiento Revolucionario Liberal (MRL), y mantuvo autoridad sindical y campesina a través de la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (CSTC) y de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (en adelante: FARC) (González et al., 1994).

Con el incremento de las huelgas y la táctica del paro, especialmente en los momentos más tortuosos, los gobiernos acudieron al estado de sitio para legalizar y actuar. Los decretos de carácter laboral restringieron el marco legal de las actividades sindicales, ejemplo de ello es el Decreto 939 de 1969, el cual limitó radicalmente el derecho a la huelga y estableció el Tribunal de

Arbitramento Obligatorio, además de establecer las medidas represivas a través de la fuerza pública (Londoño Botero, s.f.).

Se presenta un incremento de las huelgas con nuevas manifestaciones, ejemplo de ello es, en 1958, la huelga de Croydón del Pacífico, que se dio a través de huelgas de hambre y encadenamiento. En este mismo año, ingresan a la actividad sindical los maestros con la creación de la Federación de Educadores de Colombia (en adelante: Fecode), y los bancarios, la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (en adelante: ACEB). Además, pese al apoyo dado por el Gobierno, disminuye el monopolio de la UTC debido al retiro del sector petrolero y de las empresas municipales de Medellín, lo que afecta a las otras organizaciones afiliadas (Hernández Valderrama, 2004).

La huelga que alrededor de quince mil azucareros del Valle del Cauca adelantaron en julio de 1959 marca el inicio de un nuevo ciclo de luchas obreras (Delgado Guzmán, s.f.). Ello ocurre desde los ingenios azucareros de Manuelita y Riopaila debido a los bajos salarios que devengaban los trabajadores (Hernández Valderrama, 2004). En este episodio, la agresión del ejército produce el deceso de dos trabajadores (Londoño Botero, s.f.).

El sindicalismo se reanudó nuevamente, de manera considerable y con más fuerza, en los años sesenta. Los empleadores favorecieron la creación de sindicatos de base con el fin de patrocinar el paralelismo sindical para lograr la fragmentación de las organizaciones sindicales (Cárdenas Rivera, 1990); también se presentó un sindicalismo independiente y clasista a través del Frente Unido, dirigido por Camilo Torres, su poca prosperidad se debió a que no tuvo la conducción de una central única para poder luchar contra el adversario (MODEP, 2011).

Se crearon muchos sindicatos debido al aumento de los empleados públicos que se vincularon a las luchas sindicales; luego, la actividad de los sindicatos se intensificó, convirtiendo

a las huelgas en el elemento fundamental, las cuales se presentaron en diferentes modalidades: las huelgas de solidaridad y de hambre, las tomas de fábricas por parte de los trabajadores, se accede al paro general —en los momentos de mayor intensidad de los conflictos y cuando la respuesta dada por los empleadores y el Gobierno se presentaba más intransigente y agresiva—, suspensión de las labores —especialmente de los trabajadores de los servicios públicos como medio de presión (Hernández Valderrama, 2004)—.

En 1960 se creó la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado (en adelante: Fenaltrase); esta reunió a todos los trabajadores al servicio de las empresas del Estado, vinculada a la iglesia y subyugada a los partidos liberal y conservador, motivo por el cual no funcionó. En 1965, el sector de la educación logró organizar un programa conjunto entre los sindicatos gremiales de la educación (Cárdenas Rivera, 1990). El enfrentamiento entre liberales y comunistas en la CTC llevó a su desintegración irreversible en 1960 y la constitución de la CSTC, que en el año 1964 surgió de las federaciones y sindicatos expulsados del Congreso XII llevado a cabo por la CTC, en su manifestación del deseo de crear una organización sin distinciones de ninguna clase, buscando acrecentar la unidad por la base de todas las organizaciones del país como medio de defenderse de los abusos de los empleadores. Buscaban la reivindicación obrera en salarios, subsidio de desempleo, jornada laboral semanal de 40 horas, salud, reforma laboral (Londoño Botero, s.f.).

Los trabajadores sindicalizados, en particular los maestros y empleados bancarios del Estado, además de los petroleros, llevaron a cabo múltiples acciones de protesta que condujeron a un paro obrero en marzo de 1971, limitado por el estado de sitio y la amenaza de represión (González et al., 1994). En 1970 se conformó el Sindicato de Trabajadores Hospitalarios; sin embargo, es a partir de 1979 cuando comienza la primera etapa real de centralización con la que

se consiguen nueve diferentes convenios colectivos, uno por cada hospital. Estos mismos autores refieren que en 1975 aparece el Comité Intersindical de los Trabajadores del Estado (en adelante: CITE), quien lucha contra la reforma administrativa y los derechos de contratación colectiva de los trabajadores del Estado, tomando las tareas propias del sindicalismo de industria y congregando sindicatos de la misma naturaleza por medio de la unificación de conceptos y propósitos. Opuestamente, entre 1972 y 1977, los patronos impulsan nuevamente el paralelismo sindical, y provocan la creación de sindicatos de base con lo que generan un conflicto para la presentación de un pliego único (Cárdenas Rivera, 1990).

Durante este período tuvieron origen las federaciones y confederaciones de trabajadores. En 1970, la Asociación Nacional de Profesores Universitarios propuso la creación de una organización en representación de los intereses de los educadores, es así como, en 1974, Fecode logra su fortalecimiento debido a la afiliación de otras organizaciones, luego, todas a su vez se afilian a la CSTC, situación que no duro mucho porque en 1977, Fecode logró fortalecer todos los sindicatos gremiales de la educación, unificando sus luchas en pliegos únicos; Cárdenas Rivera (1990) afirma, que en 1977, CITE promueve el primer encuentro nacional unitario de los presidentes y secretarios de los sindicatos estatales, Fenaltrase, que apoyó el pliego único presentado por CITE. En 1978 CITE y Fenaltrase se unifican y, por primera vez, los sindicatos del Estado comenzaron a trabajar unidos en una organización por la rama de industria. Desde ese momento, Fenaltrase es la que ha mantenido la iniciativa de los pliegos únicos y de los paros a nivel estatal (Cárdenas Rivera, 1990).

En 1971 se creó la Confederación General del Trabajo (en adelante: CGT), la cual desarrolló el expansionismo que le ha permitido ser la segunda central sindical del país (Vidal Castaño, 2012). Al iniciarse el desmote del Frente Nacional, el sindicalismo, como elemento de

lucha social, parecía haber alcanzado un amplio desarrollo, pero esto no fue así debido a la crisis mundial del petróleo (Delgado Guzmán, .s.f.). Se presentan dos paros cívicos de gran trascendencia en 1971, uno, bajo gobierno de Pastrana Borrero contra la política económica y laboral, en este no hubo diálogo ni negociación con el Gobierno, fue limitado a la represión por parte de la fuerza pública y declaración de estado de sitio. De igual manera, el de 1977, en el gobierno de López Michelsen, debido a la aguda inflación y al alto costo de vida; este ha sido el paro cívico más grande del país, con participación de todas las centrales obreras. La acción represiva del gobierno dejó un gran saldo de muertos, heridos y detenidos, decretó toque de queda.

Periodo 1980 – 1990

El movimiento sindical se ve enfrentado a cambios en la economía y la política, debido al auge de la cocaína y los narcos poderosos, los cuales se convierten en los nuevos terratenientes. Se da una disputa por el poder y por las tierras entre las guerrillas y los narcotraficantes, comienzan las extorsiones, los secuestros y la violencia contra los sindicalistas, los cambios y reformas presentadas ensanchan el horizonte de la política porque se aprobó la elección popular de alcaldes. En esta nueva perspectiva, la violencia y los crímenes contra sindicalistas fueron el resultado de la participación directa de estos en política, debido a que la lucha por el poder se acrecentó haciéndose más violenta (Celis, 2011. Enero, 11). Durante el gobierno de Betancur, al iniciarse las negociaciones de paz, una parte de la guerrilla se desmovilizó y las organizaciones sociales y sindicales realizaron frecuentes levantamientos, los cuales coincidían con los realizados por los grupos de oposición armados, presentándose confrontaciones violentas llevadas a cabo por la delincuencia común (Pereira, 2012).

Debido al inconformismo por las nuevas políticas económicas, sociales y de violación de Derechos Humanos, resurgió el sindicalismo liderado por la CSTC. Los sindicatos y dirigentes de las diferentes centrales trataron de cambiar las estrategias de lucha impuestas por los gobiernos de turno con las cuales pretendían detener los avances de las luchas de los trabajadores (Gerdtts, 2009).

En la década de los años ochenta desaparecieron los líderes de la manufactura, construcción, agricultura y minería. Surge un tipo de empleos de oficina, con empleados de clase media. Tienen auge los sindicatos grandes en las empresas estatales con vínculos solidarios, se presenta un fracaso en la creación de sindicatos por ramas de la actividad económica. Los trabajadores de las empresas medianas y pequeñas ya no encuentran quien defienda sus intereses debido a que la UTC fracasa (Delgado Guzmán, s.f.). Sin embargo, en 1986 se creó La Central Unitaria de Trabajadores (en adelante: CUT), para profesionalizar el sindicalismo, separarlo de los partidos políticos y de la iglesia mediante la unificación de la gran pluralidad de orientaciones políticas e ideológicas existentes, con el fin de rescatar los logros obtenidos por las organizaciones sindicales en épocas anteriores y reactivar la aplicabilidad de los convenios de la OIT, especialmente los convenios 87 de 1948 y 98 de 1949, concernientes a las libertades sindicales y el desarrollo del derecho de asociación (Gerdtts, 2009), defensores del sindicalismo sociopolítico en el cual el movimiento sindical debe ayudar a la paz y la tolerancia con la promoción de una propuesta para el progreso (MODEP, 2011). Así, lo propuesto por la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, ORIT y CIOSL, hacer un sindicalismo en el cual la gente perciba que los sindicalistas no solo defienden el salario sino que ofrecen propuestas de dirección y conducción del país con transparencia y honestidad (Delgado Guzmán, s.f.), a través de la complementariedad de intereses, haciendo de la concertación la herramienta de promoción y defensa de los trabajadores, impulsando y creando sindicatos de industria y con el establecimiento

de un acuerdo tripartito (MODEP, 2011). Con esto se logra el establecimiento de un sindicalismo reformista, lo que beneficia la economía capitalista (Santos Azuela, 1987).

Periodo 1990 – actual

Con el establecimiento la Constitución de 1991, algunos grupos al margen de la ley se desmovilizan, para participar en el proceso de reforma. El conflicto armado se transformó y los movimientos sindicales decidieron el desarrollo por la vía democrática, rechazando estrategias como la combinación de todas las formas de lucha.

Al crearse las Auto Defensas Unidas de Colombia (AUC) se consolida el paramilitarismo, este se desplegó en contra de los sindicalistas (Olaya, Pedraza, & Teherán, 2012).

Con la apertura democrática se logra meter en proceso a muchos narcotraficantes, pese a que este impregna todas las elites de la sociedad colombiana. Los grupos armados se fortalecen porque el presidente Pastrana Arango trata de llevar a cabo un proceso, sin cese al fuego y dándoles una zona de despeje; pero, la apertura económica provocó la ruptura de las negociaciones de paz con la guerrilla en el gobierno de Pastrana Arango, se acrecentó el expansionismo de los grupos al margen de la ley por el dominio territorial. En este momento la violencia se incrementó afectando a los civiles y a los sindicatos (Pereira, 2012).

La relación establecida entre las organizaciones sindicales y los partidos políticos ha llevado a que a estas se les asocie con líderes políticos y se les señale de participar en política, lo cual las ha confrontado como opositoras del gobierno, motivo por el cual, al sindicalismo se le han presentado tropiezos que no le han permitido su consolidación. Las guerrillas y posteriormente la consolidación del grupo de los narcotraficantes dieron origen a masacres y actos violentos contra

la población civil afectando las organizaciones sindicales (OPP DHH y DIH, 2005). La violencia contra sindicalistas se ha manifestado con mayor intensidad en aquellos lugares donde hay mayor concentración de grupos al margen de la ley, y con ello ha logrado el debilitamiento del sindicalismo (Angulo, Delgado, & García, 2010). La situación de violencia se fue acentuando de manera constante, permanente y progresiva en contra del movimiento sindical, situación a la que el Gobierno no le dio importancia, con lo que la hizo ver como una situación generada por la delincuencia, y benefició de manera indirecta la impunidad (Herrera Arenas, 2008).

La violencia que generó el conflicto armado logró que el sindicalismo se viera quebrantado (Zuñiga Romero, 2012); motivo por el cual se generalizó la idea de que quienes han vulnerado los Derechos Humanos de los sindicalistas han sido las AUC y los paramilitares, por medio de amenazas, secuestros, desplazamiento y muertes de sindicalistas (Echandía, 2013). Esta situación propició que los sindicalistas presentaran una solicitud de investigación amplia y exhaustiva sobre violaciones a los Derechos Humanos de sindicalistas ante la Corte Penal Internacional (European Center for Constitutional and Human Rights [ECCHR], 2012) (en adelante: ECCHR).

Se plantea que la violencia se ha presentado con mayor magnitud en los sectores agropecuario, educación y salud, cuando la guerrilla dejó su carácter defensivo e inició un proceso ofensivo militar, tomó nuevos territorios, buscó el control territorial en términos económicos y militares y estableció alianzas con organizaciones sindicales, lo cual fue aprovechado por los paramilitares para ejercer violencia contra los sindicalistas, al señalarles de ser la base social de las FARC, realizando secuestros y asesinatos (Olaya, Pedraza, & Teherán, 2012).

Posteriormente, del año 2001 al 2009, fue establecida en el gobierno del presidente Uribe, la política de Seguridad Democrática, y se hizo manifiesta la situación relativa al proceso de la parapolítica. Ocurrió la salida de la guerrilla a las zonas periféricas y la desmovilización de parte

de los grupos paramilitares; después de un momento crítico, aunque disminuye la violencia excesiva, cambian las formas de violencia (menos asesinatos, más amenazas) (Zuñiga Romero, 2012).

En cuanto a la política sindical del gobierno del Uribe, esta no fue coherente con los planteamientos que hablaban de transformar las entidades públicas y los acuerdos comerciales (TLC con Estados Unidos), para lo cual propuso “contratos imaginativos” para preservar el Seguro Social, los cuales fueron utilizados para justificar rebajas en salarios y prestaciones. Para resguardar a las empresas municipales de Cali se afirma que: “todos harán esfuerzos entre otros los sindicatos” y cambiar el sentido de la actividad sindical facilitar “que los Sindicatos tengan la posibilidad de ser empresarios [...] para hacer la transición de un sindicalismo reivindicatorio a otro de participación” (Hernández Valderrama p. 412), cambio que no era factible, pues le hubiese quitado al sindicalismo su naturaleza reivindicatoria; en cuanto al sindicalismo participativo, se estaría convirtiendo en un sindicalismo patronalista porque los sindicatos tendrían que estar sometidos a los intereses de las empresas (Hernández Valderrama, 2004).

El tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, cuya forma fue condicionada a la solución de violación de los Derechos Humanos, a las que se vieron sometidas las organizaciones sindicales y las diversas quejas presentadas al respecto (ENS, 2009). Además, con la apertura económica se obliga a los Estados a ampliar las fronteras sin ningún beneficio más allá de ingresar a las leyes del mercado; los trabajadores tratan de adherirse directamente al mercado internacional, transformando su ideal de clase para adaptarse a las concepciones de mercado, lo que genera cambios en el mundo laboral entre los que se pueden mencionar la rotura del movimiento sindical y de los derechos laborales. Así, se ve afectado el derecho de asociación a causa de la flexibilización laboral, y se desarregla el contrato de trabajo a término indefinido, con lo que se

generalizan otras formas de contratación como los contratos a término fijo (Bedoya, 2009), el establecimiento del trabajo informal y las diferentes formas de contratación (tercerización) laboral que han llevado a la decadencia de las convenciones colectivas (Vidal Castaño, 2012); igualmente, las fusiones y reestructuraciones de empresas, han generado desempleo (Hernández Valderrama, 2004). La creación de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CAT), como una forma de eludir derechos laborales, han perjudicado la calidad del empleo viéndose afectado el contrato de trabajo y la convención colectiva (Bedoya, 2009); así mismo sucede con los obstáculos legales para la constitución y definición de la estructura del sindicato, para la solución de conflictos y la injerencia arbitraria por parte del Estado frente a la constitución de sindicatos (Sánchez, 2009).

Se menciona, como forma de violencia, la poca importancia que el Gobierno le ha dado a los conflictos laborales tratándolos como situaciones de orden público, la escasa favorabilidad de los escenarios de diálogo, y además, las reformas laborales que han puesto trabas al derecho de asociación, a la negociación colectiva y al incumplimiento de las recomendaciones OIT (ENS, 2009).

La novedad del Gobierno Santos Calderón es la entrada del reformismo condicionado y confrontado, sin embargo, cabe destacar que las protestas sociales en el 2013 alcanzaron un alto nivel de participación ciudadana, las huelgas laborales en empresas se dieron a través de las marchas, bloqueos de vías, tomas de entidades públicas. Entre los motivos de estas se destacan la negligencia en el cumplimiento de las leyes laborales y las convenciones colectivas de trabajo, las prestaciones sociales, la demora en el pago de salarios y los despidos sin justa; no obstante, se ha tratado de establecer una política conciliadora y negociadora, no se han logrado acuerdos que corten de raíz los problemas (Archila, García, Parra, & Restrepo, 2013). En la actualidad, el movimiento sindical se encuentra en crisis debido a los cambios que se han presentado en las

relaciones contractuales, el crecimiento de la tercerización laboral, la falta de un contrato que garantice estabilidad laboral, el incremento de los contratos de prestación de servicios (Vidal Castaño, 2012).

Estrategias que obstruyen el derecho de asociación

Son medidas que tanto el Estado como el Gobierno han interpuesto para que los trabajadores no puedan ejercer como es debido el derecho de asociación.

Estrategias gubernamentales, leyes colombianas del trabajo contrarias a los convenios OIT

La normatividad laboral sobre el derecho de asociación ha surgido a través de las huelgas llevadas a cabo. El Gobierno, con la pretensión de dar solución a las dificultades y en procura de que los trabajadores obtengan algunos beneficios y puedan desarrollar el derecho a la libertad sindical, ha dictado algunas normas que no cumplen con la obligación que tiene el Estado de prevención, protección y garantía de no vulnerar los derechos de los trabajadores ni los compromisos adquiridos internacionalmente. Para ello, la Corte Constitucional (en adelante: CConst), ha tenido en cuenta algunas sentencias tratando de ofrecer solución o aclarando algunas de esas normas (Segrera Ayala & Torres, 2005). Entre ellas se encuentran: la Sentencia C-593 de 1993, que declaró inexecutable el art. 409 del CST, porque restringía el fuero sindical a quienes fueran empleados públicos; la Sentencia T- 1200/01, acerca de las situaciones en las que extraordinariamente se admite tutela por despidos masivos de los trabajadores sin justificación, únicamente por debilitar o desaparecer organizaciones sindicales y cuando los empleadores utilizan la negociación colectiva con el fin de debilitar las organizaciones sindicales. La Sentencia C-385/00, que declaró inexecutable parte de los artículos 384, 388, 422 y 432 del CST, que creaba

prohibiciones para que los extranjeros participaran en los sindicatos; la Sentencia T-441/92, que jerarquiza el derecho de asociación en el contexto interno, el cual tiene carácter fundamental según la disposición establecida por la Constitución de 1991, y su ejercicio se puede proteger mediante el instrumento jurídico de la tutela (Martínez y Zuluaga, 2004).

Según la Comisión Colombiana de Juristas, Colombia ratificó los convenios 87 y 98 de la OIT, pero las organizaciones sindicales encuentran obstáculos en el CST en el art. 359, en el cual se establece que haya mínimo 25 afiliados para constituir un sindicato (Comisión Colombiana de Juristas [CCJ], 2004) (en adelante: CCJ). El Colectivo de Abogados Alvear sostiene que el mínimo establecido es un obstáculo porque algunas empresas no tienen ese número de empleados, la CConst lo declaró exequible, mediante Sentencia C-201/2002, en el art. 362, modificado por el art. 42 de la ley 50/90, en el cual se promueve la libertad de cada sindicato para la elaboración de sus propios estatutos y reglamentos, y establece algunos requerimientos en la elaboración, con lo que se vulnera la autoridad y la independencia de los sindicatos al tener que sujetarse a unos modelos para ser aceptados en el momento del registro, ello exequible por la CC mediante Sentencia C-797-2002 (Colectivo de abogados Alvear, 2005) (en adelante: Alvear), con el art. 365 que menciona el registro sindical modificado por el art. 45 de la ley 50/90 y la Constitución Política de Colombia (1991) (en adelante: CPC). En el art. 39, el cual reconoce que los sindicatos adquieren personería jurídica por el sólo hecho de constituirse como tal; sin embargo, establecen el registro, violando, de esta forma, el art. 7 del convenio 87, que fue declarado exequible, salvo el literal g, declarado inexecutable por la CC mediante Sentencia C-567-2000.

También con el art. 366, modificado por el art. 46 de la ley 50/90 —competencia dada al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social para formular objeciones o negar la inscripción en el registro sindical—, se considera ilegal que un funcionario que solo sea encargado de realizar el

registro tenga potestad de realizar observaciones y el poder de negar la inscripción. En caso de contradicción entre la norma y los estatutos, debe ponerlos a disposición de la autoridad competente. Por esta medida sucede, que mientras no se hace el registro, el sindicato no puede funcionar; es declarado exequible; los apartes del literal a y del numeral 4, se declaran inexequibles mediante Sentencia C- 567-2000. Los arts. 367 y 368, sobre publicaciones, son modificados por el art. 48 de la ley 50/90 (CCJ, 2004). Esta medida encarece de los costos del registro, además se considera discriminatoria porque a las sociedades mercantiles no se les exige esto, basta con la publicación en el registro público de comercio; el art. 370, modificado por el art. 5 de la ley 584 de 2000, con relación a la validez en las modificaciones. Si las modificaciones solo son válidas a partir del registro del sindicato, ello puede entenderse como establecimiento de un control previo, lo cual interfiere con la autonomía del sindicato (Alvear, 2005).

De igual manera, el art. 371 hace cambios en la junta directiva: la notificación y autorización por el Ministerio del Trabajo, mediante resolución para que surtan efecto legal los cambios en la junta directiva. Esto se presta para manipulaciones y a la vez vulnera la libertad sindical (Alvear, 2005). En Colombia, se ha permitido la intervención de los empleadores cuando un sindicato va a realizar la respectiva inscripción o cuando va a elegir una nueva junta directiva, violando los convenios 87 y 98 de la OIT sin tomar las medidas respectivas (CCJ, 2004). El art. 380, habla de los miembros de un sindicato que originen la sanción del sindicato al cual pertenecen, y afirma que se les podrá privar del derecho de asociación hasta por tres años, lo cual implicaría la pérdida del derecho de asociación. La Corte Suprema de Justicia declara exequible, mediante Sentencia No. 115 de 1991 (Alvear, 2005), el art. 416, prohíbe a los empleados públicos ejercer el derecho a participar en la convención colectiva, a presentar pliegos de peticiones y a la vez les prohíbe el derecho a la huelga, lo cual se mantiene aunque existe la ley 411 del 5 de noviembre de

1997, por la cual se aprueba en convenio 151 de la OIT, sobre negociación colectiva en el sector público. El art. 429 prevé como huelga únicamente suspender pacíficamente las labores, como forma de presión a la negociación colectiva; no acepta como formas de huelga la operación tortuga, las de solidaridad y las nacionales; y se encuentra el art. 430, que define como servicio público un conjunto de servicios no esenciales impidiendo a los trabajadores el desarrollo del derecho a la huelga.

Estrategias empresariales

Los gobiernos generalmente apoyan las políticas de los empresarios quienes cuentan con gran soporte del Congreso de la República a través de algunas leyes puestas en vigor (Gerds, 2009). Algunas empresas motivan a los trabajadores a la creación de otros sindicatos diferentes a los que ya existen, dentro de una misma empresa a través del ofrecimiento de mejores posibilidades laborales, lo que atenta contra la libre asociación sindical y lesiona los intereses de los trabajadores vinculados a los sindicatos ya establecidos, otras veces acuden a la desmejora del trabajo (CCJ, 2004).

El derecho a la negociación en Colombia no les está reconocido a los trabajadores denominados empleados públicos, pese a que el Convenio 154 de la OIT establece la negociación colectiva en el art. 2; además, los empleadores siempre tratan de acomodar las peticiones de los trabajadores a las políticas de las empresas, ya sea denunciando la convención colectiva o a través de los contraplegos (mecanismo llevado a cabo por el empleador, para que no se negocie sobre las peticiones de los trabajadores, sino que se delibere con relación a este) (Cárdenas Rivera, 1990). Los contraplegos son utilizados por el empleador para frenar un posible acuerdo y hacer que sea

necesario recurrir al tribunal de arbitramento obligatorio, el cual cuenta con el aval del Gobierno, quien lo convoca haciendo caso omiso de la negociación colectiva. Por lo general, este tribunal es favorable para los empleadores puesto que cada parte nombra un árbitro, siendo el tercero elegido por empleadores y trabajadores. Si no logran llegar a un acuerdo, es el ministerio quien elige, y por lo general siempre favorece, al empleador (CCJ, 2004).

Los empleadores realizan pactos colectivos alternativos a las convenciones colectivas, estos pactos son puestos en vigencia sin negociación previa y generalmente los firman trabajadores de confianza del empleador —condición requerida para que comience a regir, con las condiciones unilaterales impuestas por el empleador—, esto deja ver que es más fácil conseguir beneficios concretos por este medio que afiliándose a un sindicato (CCJ, 2004). Estos mismos autores nos hablan de otro sistema utilizado a través de los despidos masivos, el de alegar una situación económica grave (estos despidos, que por lo general recaen en los trabajadores sindicalizados), de esta manera, legalmente reducen el número de trabajadores sindicalizados exigidos para que el sindicato pueda funcionar.

A pesar de que los líderes sindicales salen de los mismos trabajadores, el Gobierno y las organizaciones internacionales les ofrecen educación y viajes al extranjero, es el caso de dirigentes de la Unión de Trabajadores de Colombia (en adelante: UTC), y el de la CTC, que han recibido becas, viajan a congresos obreros, ocupan cargos de prestigio en la OIT, al igual que a nivel nacional (Urrutia Montoya, 1976).

Estrategias de las organizaciones sindicales

Las estrategias establecidas por las organizaciones sindicales se llevan a cabo con el fin poder ejercer el derecho de asociación. El hecho de reconocer los problemas que afronta el movimiento sindical con respecto a los Derechos Humanos ha hecho necesario un trabajo permanente de educación en defensa de estos derechos, en gestión pública y en procesos de apoyo psicosocial y terapéutico. Un trabajo que prepare a los trabajadores víctimas, para resistir un equilibrio emocional y establecer un oportuno uso de los elementos de garantía que apoyen al fortalecimiento de la actividad sindical (ENS, 2002).

En ocasiones, los mismos sindicatos son discriminatorios y desarrollan comportamientos que limitan el derecho de asociación, por lo cual la Corte, en la Sentencia T-173 de 1995, trató el tema del ejercicio del derecho de asociación, en la medida en que los estatutos de las asociaciones instauren condiciones de admisión moderados (Martínez Lozano & Zuluaga, 2004).

Entre las estrategias utilizadas por los sindicalistas se plantea el fuero sindical, por medio del cual se reconocen mínimos derechos, como son: la subsistencia y la permanencia de los dirigentes sindicales en la empresa, es decir, que si no existe justa causa comprobada, el empleador no puede despedir al trabajador ni desmejorarlo de sus condiciones laborales por el hecho de pertenecer a un sindicato; no todos los trabajadores por el hecho de estar sindicalizados tienen fuero sindical, este es para los directivos de los sindicatos y según el artículo 409 de CST, exceptúa a los empleados públicos, los oficiales y particulares con cargos directivos, de confianza o manejo institucional y de personal (Cárdenas Rivera, 1990).

En cuanto al uso de la violencia como estrategia laboral, se dice que los trabajadores sindicalizados han obtenido triunfos a través de la violencia organizada, también que, al encontrar

dificultades de lograr cambios en la legislación nacional y al carecer de poder económico, también han utilizado la presión a través de la toma de las fábricas, han reprimido la entrada al trabajo a las personas que no estaban afiliadas a los sindicatos; y otras veces, cuando la huelga estaba por comenzar, los trabajadores sindicalizados tomaban la fábrica, la cerraban y cogían como rehenes a los directivos o personajes importantes de las fábricas (Urrutia, 1976). También han acudido al vandalismo a través del daño o ruptura de la infraestructura, y también la convención colectiva, la cual está prohibida para los empleados públicos (CCJ, 2004).

Normatividad Jurídica que regula el derecho de asociación

El derecho de asociación representa el propósito más trascendental del sindicalismo, el reconocimiento e institucionalización por parte de los Estados ha sido de gran trascendencia dentro del movimiento sindical, para llevar a cabo sus luchas por la búsqueda de mejores condiciones laborales.

Disposiciones internacionales

Se incluye la normatividad sobre derecho de asociación, a la cual Colombia se ha adherido a través de los tratados internacionales que forman parte de nuestra normatividad:

En 1919, el Tratado de Versalles dio origen a la Organización Internacional del Trabajo (en adelante: OIT), con el fin de buscar mejores condiciones de vida de los trabajadores y difusión de la libertad sindical en todo el mundo. En el art. 427, No 2 establece: “El derecho de asociación para todos los objetos no contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los

empleadores”⁴, como se citó en (Hernández Valderrama, 2004, p. 116). En 1944, mediante la declaración de Filadelfia, se fijan los principios del derecho de asociación, entre ellos esta: “La libertad de expresión y asociación como esencial para el progreso constante de todos los seres humanos...”⁵ (como se citó en Hernández Valderrama, 2004, p. 116).

El Convenio OIT 87 de 1948, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, es el derecho de trabajadores y empleadores a crear las organizaciones que le sean convenientes sin autorización previa, libertad de los trabajadores a sindicatos, para lo que se tienen en cuenta los estatutos; protección de los sindicatos, los cuales no se pueden disolver por decisiones administrativas del Gobierno, y el nacimiento a la vida jurídica de los sindicatos por el sólo hecho de constituirse como tales (Hernández Valderrama, 2004).

El Convenio OIT 98 de 1949, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, como garantía de protección contra actos que puedan lesionar la libertad sindical y el fomento de la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores (Hernández Valderrama, 2004).

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en los numerales 1 y 2 del artículo 20⁶; numeral 4 del art. 23⁷; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966,

⁴ Para información más detallada, confrontar: Tratado de Versalles 1919. <http://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>

⁵ Para información más detallada, confrontar: Declaración de Filadelfia 1944 <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/brochure/pdf/page5.pdf>

⁶ “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociaciones pacíficas. 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación” (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 1948, págs. 1, art. 20).

⁷ 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (ONU, 1948, art. 23)

art. 22⁸; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 art. 8⁹; La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del

8

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses. 2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía. 3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías. (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 1966, págs. 1, art. 22)

9

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los

Trabajador (1947), art. 26¹⁰; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) capítulo I, art. XXII¹¹; Convención Americana de Derechos Humanos (pacto San José de

miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado. 3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías. (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 1966, págs. 1, art. 8)

10

Derechos de Asociación Artículo 26 Los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado. Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales no deben coartar la libertad de asociación. La formación, funcionamiento y disolución de federaciones y confederaciones estarán sujetos a las mismas formalidades prescritas para los sindicatos. Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley, y durante el período de su elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente. (IX Conferencia Internacional de los Estados Americanos, 1947, págs. 1, art. 26)

11

Artículo 22 - Derecho de asociación Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden. (Novena Conferencia Internacional Americana, 1948, págs. 1, art. 22)

Costa Rica) (1969), art.16¹²; Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) (1988), art. 8¹³ y el Pacto Mundial del empleo (2009) (Segrera Ayala & Torres, 2005).

13.

Libertad de Asociación 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. 2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. 3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía. (Organización de los Estados Americanos, 1969, págs. 1, art. 16)

13

Derechos sindicales 1. Los Estados Partes garantizarán: a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente; b. El derecho a la huelga. 2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstas sean propias a una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley. 3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato. (Organización de Estados Americanos, 1988, págs. 1, art. 8)

Normatividad Nacional

La Constitución de 1886 no establecía en derecho asociación hasta el año 1936, cuando se legaliza la reforma constitucional impulsada por López Pumarejo, en la que este derecho adquiere rango constitucional en el art. 44, así : “Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas”. No existía un reglamento del trabajo que protegiera a los trabajadores de las empresas que aun siendo modestas abusaban de los trabajadores, el trabajo dependiente solamente lo regulaba el Código Civil en el art. 1987 bajo el título de “arrendamiento de criados domésticos” (Hernández Valderrama, 2004).

Con la Constitución Política de Colombia (en adelante: CPC), se estableció a “Colombia como Estado social y democrático de derecho”, en el cual los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos o asociaciones¹⁴, a la negociación colectiva¹⁵ y a la huelga¹⁶; a escoger a quienes los representan como grupo ante los empleadores para que la negociación colectiva sea establecida entre los empleadores y el grupo de trabajadores; además, dicen que los convenios internacionales ratificados por Colombia, están vinculados jurídicamente al estamento nacional a

¹⁴ “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” (CPC, 1991, Art. 39).

¹⁵ “Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley” (CPC, 1991, Art. 55).

¹⁶ “Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador” (CPC, 1991, Art. 56).

través del denominado bloque de constitucionalidad que, para la parte del derecho de asociación, se encuentra dentro de los artículos 9¹⁷, 93¹⁸, 94¹⁹, 214²⁰, 102²¹, 25²² 53²³. Este último es la fuerza vinculante de los convenios OIT a la legislación nacional, porque insta la obligatoriedad en el cumplimiento que se debe a las normas relacionadas con la libertad sindical y el derecho de asociación (Segrera Ayala & Torres, 2005).

¹⁷ “Las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en la soberanía nacional, en el respeto a la autodeterminación de los pueblos y en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia” (CPC, 1991, Art. 9).

¹⁸

Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, tienen prevalencia en el orden interno; así mismo, que los derechos y deberes consagrados en la Constitución se interpretaran de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. (CPC, 1991, Art. 93)

¹⁹ “La enunciación de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes no puede entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ellos” (CPC, 1991, Art. 94).

²⁰ “No podrán suspenderse los derechos humanos ni las libertades fundamentales; en cualquier caso deben respetarse las reglas del derecho internacional humanitario” (CPC, 1991, Art. 214, núm. 2).

²¹ “Los límites que la Constitución señala sólo podrán modificarse en virtud de los tratados aprobados por el Congreso, y que se encuentren debidamente ratificado por el presidente de la República” (CPC, 1991, Art. 102-2).

²² “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (CPC, 1991, Art. 25).

²³ “Los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna” (CPC, 1991, Art. 53).

Código sustantivo del trabajo.

El derecho de asociación y la huelga, Artículo 12 “*El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes*” (Colombia. Código Sustantivo del Trabajo, 1951, págs. 1, art. 12), el Art. 353 (modificado por la ley 50 de 1990) No. 1.

De acuerdo con el artículo 12, el Estado garantiza a los empleadores, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o federarse entre sí. (Colombia. El Congreso de Colombia, 1990, pág. art. 353).

También el CST, en el art. 354 (modificado por el art. 39 de la ley 50 de 1990) estableció las multas a que hace alusión el art. 200 del Código Penal y, en el numeral segundo, en forma precisa, hace alusión a conductas en las que puede transgredir el empleador tales como dificultar la asociación de los trabajadores a sindicatos a través de promesas, prebendas, ofrecimiento de beneficios; desmejorar al trabajador por pertenecer a un sindicato; negarse a la negociación con sindicatos mediante convenciones legales (Hernández Valderrama, 2004).

Código Penal Colombiano.

Protección al derecho de asociación, Ley 599 de 2000, en el título III, “Delitos contra la libertad individual y otras garantías” capítulo VIII. “De los delitos contra la libertad de trabajo y

asociación art. 200. Violación de los derechos de reunión y asociación”. (Modificado por el artículo 26 de la ley 1453 de 2011)

El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes. En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa. (Colombia. El Congreso de Colombia, 2000, págs. 1, art. 200)

Disposiciones que regulan el derecho de asociación.

La CPC de 1991, en el art.38²⁴ garantiza a los ciudadanos la posibilidad de reunirse o asociarse libremente sin ser obligados o coaccionados por otras personas, con el fin de realizar diferentes actividades; en el art. 39 garantiza tanto a empleadores como a trabajadores la facultad de formar sindicatos sin intervención estatal, y reconoce que una vez constituidos los sindicatos pueden actuar de manera legítima teniendo en cuenta únicamente las normas legales. Concede el fuero a los dirigentes de las organizaciones sindicales con el propósito de que puedan realizar las actividades que requieren con libertad, igualmente la CPC niega a los miembros de la fuerza

²⁴ “Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad” (CPC, 1991, Art. 38).

pública el derecho de asociación, con el fin de mantener la ecuanimidad institucional; la Sentencia T- 418 de 1992 afirma, el carácter esencial de este derecho por ser innato a la persona y ayudar a su mejoramiento sirviendo como garantía de respeto, porque ejerciendo este derecho el trabajador puede lograr la satisfacción de otros; la ley 27 de 1976, aprobó el convenio número 98 de la OIT de sindicación y negociación colectiva con el objetivo de instituir de manera formal el derecho de asociación y de negociación colectiva, el cual se refiere a la defensa que deben tener los trabajadores contra actos de desigualdad que puedan estropear la libertad sindical en relación con su trabajo, la ley 26 de 1976 aprobó, en el convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical, la protección del derecho de asociación y reconocimiento del derecho esencial de los trabajadores y de los empleadores de establecer organizaciones profesionales.

Espacio de participación sindical de acuerdo con la constitución.

La Negociación Colectiva, es el espacio en donde los sindicatos pueden participar (Ministerio del trabajo, 2012), el marco jurídico son los arts. 53 y 55 de la CPC de 1991. Los convenios 151 y 154 de la OIT sobre protección del derecho de sindicación, procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y la negociación colectiva; la Ley 411 de 1997, aprueba el Convenio 151 y la ley 524 de 1999, que incorpora el convenio 154. La Sentencia C-1234 de 2005 de la Corte Constitucional, sobre los aspectos relacionados con la negociación colectiva de los empleados públicos y el Decreto 1092 de 2012, reglamentario de los artículos 7 y 8 del convenio 151 de la OIT.

La negociación colectiva incluye temas como: salarios, horarios laborales, capacitación y bienestar social y aquellos que incluyan mejorar las condiciones del trabajador; excluye temas

como: estructura de la empresa, plantas de personal, procedimientos administrativos, carrera administrativa, sistema disciplinario de prestaciones sociales y de dirección, administración y fiscalización; también la negociación colectiva garantiza que las organizaciones sindicales de empleados públicos y entidades públicas participen en las negociaciones laborales, protegiendo el derecho de asociación, la participación de los sindicatos en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (creada mediante la ley 278 de 1996). Esto a través de las tres centrales sindicales más relevantes del país para potenciar mejores relaciones laborales, coadyuvar a la solución del conflicto colectivo, la implantación de la política salarial, el salario mínimo y la política laboral pactada, todo ello teniendo en cuenta los principios constitucionales (Vidal Castaño, 2012).

Sentencias de la corte constitucional sobre derecho de asociación.

Las sentencias han sido clasificadas así: las que definen el derecho de asociación sindical, entre las cuales tenemos: la Sentencia T-678/01, que lo define como especialidad del derecho genérico, derecho de esencia espiritual protegido constitucionalmente; Sentencia T-133A/03, prolongación del derecho a la libertad de expresión, pensamiento y de reunión, desarrollo de actividades con proceder lícito; Sentencia T-1328/01 como garantía de rango constitucional, vía de realización del individuo; Sentencia T-080/2002 integrado a la concepción democrática del Estado Social de Derecho, las Sentencias T-1328/01 y la T-733/01, que describen las características de ese derecho así: voluntario, relacional e instrumental; las que lo definen como derecho fundamental: sentencia T-527/01, la T-512/01, T-733/01, 1303/01 y 077/03; en cuanto a la titularidad están: las sentencias T-080/02 y T-1090/02, los trabajadores y los empleadores tienen derecho a constituir sindicatos;

en la Sentencia T- 731/01, el derecho de asociación es aplicable a los servidores públicos, 1059/01 y 1090/02; en cuanto a los requisitos; C-385/00, prohibiciones a extranjeros para intervención en sindicatos; C-797/00, que precisa el concepto y la diferencia entre derecho de asociación y libertad sindical; T-731/01 garantía de fuero sindical, T-080/02 limitación fuero sindical (Martínez Lozano & Zuluaga, 2004).

Normatividad para adecuación de algunas normas sobre libertad sindical.

Con la ley 584 de 2000, se pretendió adaptar las normas sobre libertad sindical a la Constitución de 1991 y a los convenios 87 y 98 de la OIT. Dicha ley derogó normas como: la que prohibía por estatutos el ingreso de funcionarios de alto rango como miembros de un sindicato, la que exigía que cuando los sindicatos se iban a constituir, tenían que llevar un certificado del inspector de trabajo, que informara la no existencia de otro sindicato en la empresa; la que facultaba al juez laboral liquidar un sindicato para despojar del ejercicio de libertad sindical al miembro de la junta directiva que hubiera propiciado tal disolución, la que impedía el funcionamiento de sindicatos donde más de la tercera parte de sus miembros fueran extranjeros u ocuparán cargos directivos en el mismo. También modificó normas como: la que establecía requisitos para ser elegido miembro de la junta directiva de un sindicato, la que le dio atribuciones al sindicato mayoritario o a la asamblea de los trabajadores, para decidir por votación de la mayoría si las diferencias surgidas las sometían a un tribunal de arbitramento y, además, le desplegó el fuero sindical a los trabajadores (Puyo, 2015).

Existen también contradicciones jurídicas entre la Constitución Política, los convenios 87 y 98 de la OIT y el CST (Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados por la ley 141 de 1961 como

legislación permanente). Se presentó, por la existencia de dos modelos jurídicos de organización sindical, el modelo del código que era interventor y se creó un control de aplicación obligatorio; en 1991, con la Constitución Política empezó a ser reformador por la CConst en las disposiciones de declaratoria de inconstitucionalidad o constitucionalidad limitada, instituyendo el nuevo modelo jurídico sindical colombiano, a partir de los convenios 87 y 98 de la OIT, con la característica de ser un modelo autónomo a partir de la voluntad de las partes (Ostau De Lafont De Leon & Niño Chavarro, 2010).

Recomendaciones

Realizar políticas económicas y sociales que garanticen el bienestar de los trabajadores, mediante la adopción de medidas estables, no mediáticas y sin ninguna trascendencia, lo único que hace es resolver momentáneamente el problema, pero lo deja latente y con posibilidad de acrecentarse.

Para controlar la violencia sindical a través de las huelgas, se requiere el cumplimiento, por parte del Estado, de los compromisos adquiridos en las negociaciones colectivas. Es importante establecer, por parte del Ministerio del Trabajo, auditorías a las empresas con relación al cumplimiento de los compromisos pactados y multar a aquellas que no estén cumpliendo.

La revisión de la normatividad establecida, en cuanto a legislación laboral y al desarrollo del derecho de asociación, y clasificarlas en grupos, para poder llevar a cabo un minucioso estudio de estas, así: aquellas en las cuales se encuentran falencias, las que están acordes a la situación y aquellas que son obsoletas, esto con el fin de derogar aquellas que no sirven, las que presentan falencias adecuarlas al momento actual y las que sirven mejorarlas. Todo ello con el fin de lograr

que no sea a través de la normatividad que se sigan poniendo barreras para el desarrollo de este derecho. También sería conveniente confrontar la normatividad nacional con las normas internacionales a las cuales Colombia se ha adherido a través de los tratados, para ver si realmente se están cumpliendo los compromisos adquiridos.

Las centrales obreras deberían ponerse de acuerdo con anticipación para que sea una sola la que represente los intereses del gremio trabajador en las convenciones colectivas, pues al ser representado este por las tres centrales obreras más importantes, todas van a querer tener protagonismo, lo que genera conflicto entre ellas mismas, y obstaculiza la negociación colectiva y establece, muchas veces, acuerdos que no se ajustan a los requerimientos de los trabajadores.

No se debe permitir a los empresarios la utilización de todos aquellos procedimientos que de una u otra forma limitan a los trabajadores para que puedan ejercer con plena libertad el derecho de asociación, con esto no solo perjudican a los trabajadores, sino que de una manera indirecta se afectan ellas mismas al establecer un clima de hostilidad dentro de las empresas, que de algún modo afecta la eficacia y eficiencia del trabajo.

Las centrales obreras deberían reunirse con el fin de diseñar, entre todas, unos estándares propios, con ideología propia que reúna los objetivos de todas en uno solo, para que así cada una tenga una misión en beneficio de los trabajadores, y realice un trabajo sistematizado en protección de los intereses de los trabajadores, lo que impide que terceros manejen la estructura sindical.

El Estado, como principal empleador, debería legalizar el derecho a la huelga para los funcionarios públicos, y establecer algunos parámetros, pues es un hecho que con aquiescencia o no del Estado, esto se lleva a cabo. Si el propósito es ilegalizar las huelgas no es apropiado porque se va a seguir insistiendo sobre lo mismo, lo que genera situaciones de violencia que lo único que logran es acrecentar los problemas.

El derecho a la huelga debe ser manejado moderadamente por parte de las centrales obreras y de los sindicatos, si la huelga es realizada, esta debe ser planificada y llevada a cabo de manera pacífica, con participación únicamente de los interesados, sin involucrar en ellas personas que no corresponden a los sindicatos y que lo único que hacen es generar violencia a través de actos vandálicos. Sería importante que cuando se vayan a realizar las huelgas no se entrelacen estas con otras manifestaciones para que no se tergiversen los roles, debido a que esto solo logra hacerles perder credibilidad a las organizaciones sindicales.

Toda forma de contratación diferente a la de trabajador —empresa a través de un contrato bilateral donde las partes adquieren compromisos mutuos— no debe ser permitida, en este caso, los sindicatos deberían crear mecanismos para evitar dicha situación, dado que con esto se vulneran los derechos de los trabajadores debido a que la contratación por medio de terceros no brinda estabilidad laboral a los trabajadores y además se crean barreras para ejercer el derecho de asociación, porque con la forma de contratación a través de terceros, no se les permite a los funcionarios pertenecer a asociaciones sindicales por temor a ser despedidos.

En las empresas estatales no deberían existir nóminas paralelas, pues si bien es sabido que existe la carrera administrativa, los sindicatos deberían estar pendientes de que realmente los funcionarios ingresen a los empleos por mérito, que todos los trabajadores tengan igualdad de oportunidades y que se cumplan los concursos para los ascensos. Esta debería ser la única forma de contratación por parte del Estado.

Al ser la negociación colectiva el método pacífico de lograr acuerdos entre el Estado, empleadores y trabajadores, los pliegos de peticiones deben ser bien estudiados y concertados tripartitamente, de forma que no se permita que el Estado establezca unilateralmente las políticas

salariales de los trabajadores y vulnera así el derecho a un salario justo que le permita mejorar su nivel de vida.

La violencia como desventaja se ha llevado a cabo en el marco de la confrontación armada que vive el país. Esta violencia debería ser investigada de manera ágil, eficaz, para esclarecer las verdaderas causas y los verdaderos culpables, para que estos sean juzgados oportunamente y con penas acordes con el delito cometido.

Cuando no se llega a un consenso en las negociaciones colectivas y se recurre a los tribunales de arbitramento, ello debería ser con un representante de los empleadores, uno de los trabajadores y un funcionario de la OIT, con lo cual se vería reflejada la imparcialidad.

Conclusiones

En Colombia, los sindicatos asumieron algunos rasgos de las posturas ideológicas planteadas, hubo gran influencia de la iglesia católica con los postulados éticos y morales —la defensiva y a la vez reaccionaria—, debido a que los trabajadores que carecen de preparación técnica, manifiestan rechazo por los nuevos métodos. El caso de la reformista, al formar organizaciones para la defensa de sus intereses; revolucionarios (con tendencia marxista), con el fin de cambiar el sistema de explotación capitalista, la corporativista, el sindicalismo sometido a las decisiones del Estado. En términos generales, la tendencia de las organizaciones sindicales colombianas ha sido adherirse a los partidos tradicionales, pero no tanto por ideología sino como estrategia para ser tenidos en cuenta. La tendencia en términos generales ha sido de izquierda, motivo por el cual ha generado desconfianza en los partidos tradicionales, que son los que siempre han mantenido la hegemonía en el poder, por ello, han preferido mantenerlas alejadas.

En Colombia, el predominio de la violencia es el efecto de la situación económica, política, social y cultural. La violencia es el efecto de la mala administración y distribución de los recursos, lo cual ha llevado a que los trabajadores quieran organizarse para defender sus derechos.

En el primer decenio del siglo XX, apenas se comenzaron a vislumbrar las primeras manifestaciones de inconformismo para lograr que se les diera un mejor trato y tratar de conseguir un mejor nivel de vida.

En el segundo decenio del siglo XX, surge la necesidad de organizarse con el propósito de defenderse de la explotación económica en la que se encuentran, así inician las manifestaciones y las múltiples huelgas, con ellas inicia la intervención de la fuerza pública.

En el tercer decenio, debido a que no se les ha dado solución a sus requerimientos, los trabajadores cambian su táctica y comienzan a incluir los disturbios dentro de la huelga. En este período se registró la mayor violencia que se haya vivido en la historia del sindicalismo en Colombia, en la que hubo gran cantidad de muertos. Se vieron afectadas personas que no tenían nada que ver con la situación que se estaba presentando, todo ello debido a la dificultad manifiesta del Estado para manejar la situación, y debido a dar libertad a los empresarios para actuar de acuerdo a su parecer y a autorizar a la fuerza pública a establecer medidas represivas equivocadas y que lo único que lograron fue una masacre que dejó miseria y desolación para la población.

En el período en el que el sindicalismo floreció, también se presentaron huelgas, pero la inteligente actuación del ejecutivo logró que estas se manejaran a través de la negociación colectiva y del arbitraje, pero esa buena práctica fue concluida por un gobierno liberal, al cual le pareció más favorable terminar con estas buenas prácticas y comenzar nuevamente la represión hacia las organizaciones sindicales.

En el periodo de nuevos gobiernos conservadores, en que la violencia se presenta a todo nivel para mantener la hegemonía del poder, surge una violencia ilícita, con un enfrentamiento total entre empleadores y trabajadores. Las huelgas y los paros son el común denominador, por medio de la violencia represiva ejercida por la fuerza pública y la negativa del ejecutivo a negociar con las organizaciones sindicales, así se establece la hegemonía de una organización sindical, conciliadora y sujeta a las decisiones del ejecutivo.

En el periodo del Frente Nacional, al inicio de la década de 1980, se incrementan las huelgas, las cuales se manifiestan de diversas formas. Se crean las federaciones y confederaciones de trabajadores, se da violencia represiva por parte de la fuerza pública, y los gobiernos acuden al Estado de sitio para actuar y legalizar.

En el periodo de 1980, la violencia contra el sindicalismo va por cuenta de los grupos alzados en armas propios de los narcotraficantes. Cuando se llevaron a cabo huelgas, la violencia represiva del Estado estuvo presente a través de la fuerza pública. No se realizan acuerdos concretos con las organizaciones sindicales.

De 1990 en adelante, con la Constitución de 1991, ya el tema sindical se vuelve de Derechos Humanos. Por parte del Estado hay impunidad hacia los asesinatos llevados a cabo por los grupos al margen de la ley. La apertura económica ha dejado para el sindicalismo afectación en el derecho de asociación, debido a la flexibilización laboral y los nuevos métodos de contratación. Se presentan huelgas y paros pero a menor escala, negociaciones, pero sin llegar a acuerdos reales, incumplimiento por parte del ejecutivo de las convenciones colectivas.

La violencia de los grupos al margen de la ley es una violencia totalmente diferente (generalizada y sistemática, es negativa porque trae como consecuencia secuestros, tortura, persecuciones y muerte); en cambio, la lucha de las asociaciones sindicales (por reivindicaciones

laborales), aunque es violenta por las consecuencias que dejan las huelgas, produce disturbios, algunos heridos, por la confrontación con la fuerza pública.

La violencia, tanto de los grupos al margen de la ley como la de la fuerza pública, ha logrado que el sindicalismo no se pueda consolidar, pero no han logrado que las personas no quieran ejercer el derecho de asociación, porque, si lo notamos a lo largo de la historia del sindicalismo, siempre ha habido violencia y esto ha logrado que la gente quiera cada día más exigir sus derechos. Inclusive, antes de que se oficializara el derecho de asociación sindical en 1931, los trabajadores se organizaron para luchar por mejorar su nivel de vida.

El Estado colombiano debería darle a las organizaciones sindicales la relevancia que tienen, no puede ser más fácil negociar con organizaciones que han dejado cientos de heridos que con organizaciones que lo único que piden es que se les respeten sus derechos.

Existe una gran diversidad de leyes laborales, tanto a nivel internacional como a nivel nacional, que protegen el derecho de asociación, el problema es el incumplimiento de la mismas y los obstáculos que presentan para que no se pueda llevar a cabo de una manera eficaz este derecho fundamental. De igual manera sucede con el incumplimiento por parte del ejecutivo de las convenciones colectivas.

Referencias

- Angulo, A., Delgado, A., & García, M. (2010). Incidencia de la violencia contra los trabajadores sindicalizados y evolución de su protesta. *Cinep*, 1-11.
- Archila, M. (s.f.). *La clase obrera colombiana*. Recuperado el 12 de septiembre de 2015, de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PQVsle3bxLwJ:daniellargo.com/w-p-content/uploads/2014/07/La-clase-obrera-colombiana.doc+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co>.
- Archila, M., García, M., Parra, L., & Restrepo, A. (2013). *Luchas sociales en Colombia (Informe)*. Bogotá: Cinep.
- Bedoya, M. (2009). *El derecho de asociación sindical frente a la globalización*. Recuperado el 21 de octubre de 2015, de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r23322.pdf>.
- Bermúdez, M. (2014). *Breve historia de la guerra de los mil días en Colombia*. Recuperado el 20 de septiembre de 2015, de <http://www.deportibog.com/libros/guerramildias.pdf>.
- Borja Gómez, J. H. (1999). *Guía de recursos ciencias sociales 8*. Bogotá: Santillana Siglo XXI.
- Caicedo Pérez, R. (2015). El derecho de huelga en Colombia: Un sofisma. *Legem*, 2(2), 87-100.
- Cárdenas Rivera, M. E. (1990). *El sindicalismo en Colombia: Situaciones y perspectivas* (Primera ed.). Bogotá: Tercer mundo editores, FESCOL, ISMAC, ENS.
- Celis, L. (2011, Enero, 11). Violencia contra el sindicalismo en Colombia: una larga y triste historia. *Razón Pública*, Recuperado el 12 de octubre de 2015, de <http://www.razonpublica.com/index.php/conflicto-drogas-y-paz-temas-30/1746-violencia-contra-el-sindicalismo-en-colombia-una-larga-y-triste-historia.html>.
- Colectivo de abogados Alvear. (2005). *Libertad sindical y derechos humanos en Colombia*. Recuperado el 15 de junio de 2015, de <http://www.colectivodeabogados.org/nuestro->

trabajo/abc-de-los-derechos-humanos/D-E-S-C/Derecho-al-trabajo/libertad-sindical-y-derechos.

Colombia, Corte Constitucional [CC.]. (1998). *Sentencia T-324/98 con ponencia del Dr. Antonio Barrera Carbonell*. Recuperado el 12 de agosto de 2015, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/t-324-98.htm>.

Colombia. Código Sustantivo del Trabajo. (1951). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá. Recuperado el 12 de julio de 2015, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html.

Colombia. El Congreso de Colombia. (1990). *Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Recuperado el 14 de julio de 2015, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>.

Colombia. El Congreso de Colombia. (2000). *Ley 599 de 2000. Por la cual se expide el Código Penal*. Recuperado el 16 de noviembre de 2015, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6388>.

Comisión Colombiana de Juristas [CCJ]. (2004). *Violaciones al disfrute a la libertad sindical*. Recuperado el 12 de octubre de 2015, de http://www.coljuristas.org/documentos/libros_e_informes/inf_2004_n3.pdf.

Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia 1991*. Recuperado el 12 de julio de 2015, de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/Constitucion-Politica-Colombia.pdf>.

De la Garza, E. (1994). El corporativismo: teorías y transformación. *Iztapalapa*, 34, 11-28.

Delgado Guzmán, Á. (s.f.). Las luchas laborales en Colombia, coyunturas y perspectiva inmediata. *Credencial Historia*, (107), Recuperado de <http://www.banrepcultural.org/node/81529>.

Echandía, C. (2013). Violencia contra sindicalistas en medio del conflicto armado colombiano. *Revista de economía institucional, Vol. 15 No. 29 segundo semestre*, 103-124.

Elías Caro, J. (2011). La masacre obrera de 1928 en la zona bananera del Magdalena-Colombia. Una historia inconclusa. *Andes*, (22), Recuperado el 14 de septiembre de 2015, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12719967004>.

Escuela nacional sindical [ENS]. (2012). Imperceptiblemente nos encerraron: exclusión del sindicalismo y lógicas de la violencia antisindical en Colombia 1979-2010. *Comisión colombiana de juristas*, 13-17.

European Center for Constitutional and Human Rights [ECCHR]. (9 de octubre de 2012). *La violencia contra los sindicalistas en Colombia*. European Center: ECCHR. Recuperado el 4 de Marzo de 2015, de <file:///C:/Users/Invitado/Downloads/Kolumbien,%20Sondernewsletter%20es,%202012-10-08.pdf>

Fpdistancia. (s.f.). *Esquirolaje*. Recuperado el 15 de septiembre de 2015, de [http://fpdistancia.educa.jcyl.es/mod/glossary/showentry.php?displayformat=dictionary&concept=Esquirolaje%20\(GA_FOL04\)](http://fpdistancia.educa.jcyl.es/mod/glossary/showentry.php?displayformat=dictionary&concept=Esquirolaje%20(GA_FOL04)).

Fundador Director. (2014, julio 9). La negociación colectiva y el principio de pretatoris favor. *El mundo profesional*, Recuperado el 15 de diciembre de 2015, de <https://translate.google.com.co/translate?hl=es&sl=it&u=https://ilmondodeiprofessionisti.worldpress.com/2014/07/09/la-contrattazione-collettiva-ed-il-principio-del-favor-prestatoris/&prev=search>.

Gerds, A. (2009). Actividad sindical en Colombia, sinónimo de muerte, exilio y desarraigo. *PAPELES de relaciones ecosociales y cambio global*, (108), 101-107. Recuperado el 14 de

Febrero de 2015, de http://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/PDF%20Papeles/108/actividad_sindical_Colombia.pdf.

Gerencie.com. (20 de Diciembre de 2010). Contrato de trabajo por destajo . Recuperado el 7 de Juno de 2014, de <http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-por-destajo.html>

Goldin, A. (2012). Corporativismo, neocorporativismo y libertad sindical. *Derecho Laboral*, LV(247), 451, Recuperado el 12 de agosto de 2015, de <http://www.derecho.uba.ar/institucional/2013-corporativismo-neocorporativismo-y-libertad-sindical.pdf>.

Gonzalez Arana, R., & Molinares Guerrero, I. (Enero-Junio de 2013). Movimiento obrero y protesta social en Colombia 1920-1950. *Historia Caribe* , 8(22), 167-193.

González, F. (1975). *Pasado y presente del sindicalismo en Colombia*. Librería América Latina.

González, P. D., González, P. C., Jiménez, R. G., & Díaz, R. G. (1994). *Ciencias sociales integradas, mundo contemporáneo 9 año de educación básica secundaria* (Primera ed.). Bogotá: Libros y Libres S.A.

Hernández Valderrama, F. (2004). *El sindicalismo en Colombia implicaciones sociales y políticas (Tesis de Grado)*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Jurídicas Departamento de Derecho Laboral.

Herrera Arenas, E. (Octubre de 2008). *Las víctimas de la violencia antisindical se toman la palabra*. Observatorio de los derechos del trabajo. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

IX Conferencia Internacional de los Estados Americanos. (30 de Marzo de 1947). *Carta internacional americana de garantías sociales o declaración de los derechos sociales del trabajador*. Río de Janerio. Recuperado el 14 de octubre de 2015, de

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2001.pdf>,
Brasil.

Latapí, P., Fabian, E., Vizcama, G., Rangel, G., Escobar, A., Villa, M., . . . Jacobo, M. (1999).

Sociales interactivas geografía, historia y convivencia octavo grado. Bogotá: MacGrawHill.

Lombardo Toledano, V. (1961). *La Teoría Sindical*. México, D. F.: Recuperado el 15 de
septiembre de 2015, de

http://archivo.juventudes.org/textos/Vicente%20Toledano/La_Teoria_sindical.pdf.

Londoño Botero, R. (s.f.). *Crisis y recomposición del sindicalismo colombiano*. Recuperado el 12

de septiembre de 2015, de [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:82y-](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:82y-GiVqt1MJ:sutevalle.org/escuela%2520Sindical/Modulo%25202%2520Historia%2520del%2520sindicalismo/Investigaciones%2520sobre%2520el%2520sindicalismo%2520colomb)

[GiVqt1MJ:sutevalle.org/escuela%2520Sindical/Modulo%25202%2520Historia%2520del%2520sindicalismo/Investigaciones%2520sobre%2520el%2520sindicalismo%2520colomb](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:82y-GiVqt1MJ:sutevalle.org/escuela%2520Sindical/Modulo%25202%2520Historia%2520del%2520sindicalismo/Investigaciones%2520sobre%2520el%2520sindicalismo%2520colomb).

Luna García, J. (2010). La salud de los trabajadores y la Tropical Oil Company. Barrancabermeja,

1916-1940. *Salud pública*, 12(1), 144-156, Recuperado el 10 de septiembre de 2015, de

<http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v12n1/v12n1a14.pdf>.

Machicado, J. (2010). *Sindicalismo y Sindicato*. Recuperado el 21 de septiembre de 2015, de

<http://jorgemachicado.blogspot.com.co/2010/01/ss.html>.

Magallón Portolés, C. (2005). Epistemología y violencia. Aproximación a una visión integral sobre

la violencia hacia las mujeres. *En Feminismo/s*, 6, Alicante, España: Recuperado el 15 de

septiembre de 2015, de

<http://www.seipaz.org/documentos/1MagallonViolenciaFeminismos.pdf>.

Martínez Lozano, C. E., & Zuluaga, R. M. (2004). *Estudio jurisprudencial en el marco del derecho*

laboral colectivo. Derecho de asociación sindical (Tesis de grado). Bogotá, Colombia,

Colombia: Recuperado el 23 de noviembre de 2015, de

<http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS26.pdf>. Recuperado el 21 de Enero de 2015, de Pontificia Universidad Javeriana: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS26.pdf>

Medina, M. (1980). *Historia del partido comunista de Colombiano* (Primera ed., Vol. I). (C. d. CEIS, Ed.) Bogotá: Colombia Nueva Ltda.

Ministerio del trabajo. (2012). *Cartilla de negociación colectiva en el sector público Decreto 1092 de 2012*. Recuperado el 6 de Noviembre de 2014, de http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/867--cartilla-de-negociacion-colectiva-en-el-sector-publico.html

Moreno, J., Murillo, O., & Rubio, V. (2011). Trabajo de grado seguridad industrial y salud ocupacional (Tesis de grado). Universidad de San Buenaventura, Colombia.

Movimiento para la defensa de los derechos del pueblo [MODEP]. (2011). *La historia del sindicalismo clasista en Colombia*. Recuperado el 12 de abril de 2015, de Anarquismo en Colombia: <http://anarquismoencolombia.blogspot.com/2012/10/historiadelsindicalismo-clasistaen.html>

Muñoz, A., & Esguerra, G. (2012). La pensión como derecho fundamental en el sistema de seguridad social colombiano. *Justicia Juris*, 8(2), 1-14.

Novena Conferencia Internacional Americana. (1948). *Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre*. Bogotá. Recuperado el 15 de diciembre de 2015, de <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>, Colombia. Recuperado el 8 de Marzo de 2014

Observatorio del programa presidencial de DDHH y DIH. (2005). Movimiento sindical en Colombia. *Boletín temático*, 1-20.

Olaya, Á., Pedraza, H., & Teherán, S. (2012). Breve mirada al conflicto armado colombiano. Una perspectiva desde la violencia sindical contra los movimientos sindicales. *FESCOL, Análisis* 4, 1-49.

Organización de Estados Americanos. (17 de Noviembre de 1988). *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "protocolo de San Salvador"*. San Salvador, El Salvador. Recuperado el 12 de Abril de 2015, de <http://www.oas.org/juridico/spanish/Tratados/a-52.html>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado el 12 de noviembre de 2015, de http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/carceles/1_Universales/B%E1sicos/1_Generales_DH/1_Declaracion_Universal_DH.pdf.

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Recuperado el 24 de noviembre de 2015, de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>.

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado el 15 de noviembre de 2015, de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.

Organización de los Estados Americanos. (1969). *Convención americana de derechos humanos*. San José, Costa Rica. Recuperado el 23 de Marzo de 2015, de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

Ostau De Lafont De Leon, F. R., & Niño Chavarro, L. A. (Julio-Diciembre de 2010). Aplicación de los convenios de la OIT en materia de derecho de asociación sindical y negociación

colectiva en las decisiones de los jueces laborales en Colombia. *Prolegomenos- Derechos y Valores*, 13(26), 163-178. Recuperado el 21 de Marzo de 2015, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87617274010>

Pecaut, D. (1982). *Política y sindicalismo en Colombia* (Segunda ed.). Bogotá: Ediciones Culturales.

Pereira, A. (2012). Violencia en el mundo sindical un análisis cualitativo cualitativo sobre una práctica persistente en Colombia. *Controversia*, (98), 15-48.

Puyo, J. (2015). La normatividad laboral en Colombia. *Información Sindical al Día*, Recuperado el 15 de noviembre de 2015, de <http://actualidadlaboralpoligram.blogspot.com.co/2015/09/la-normatividad-laboral-en-colombia.html>.

Sánchez, R. A. (2009). Àmbito de protecciòn del derecho de asociaciòn y su grado de desarrollo ¿Hacia donde se dirige el derecho de asociaciòn en Colombia. *ENS N.91*, 23-49.

Santos Azuela, H. (1987). Formación historico-juridica del sindicato. En H. Santos Azuela, *Estudios de derecho sindical y trabajo* (págs. 17-32). México D.F, México: Instituto de Investigaciones Juridicas Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 12 de Octubre de 2014, de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/915/3.pdf>

Segrera Ayala, Y., & Torres, M. V. (2005). Alcances del derecho de asociaciòn en Colombia a partir de los fallos de la corte constitucional cplombiana con base en la influencia de los organismos internacionales sobre la materia. *Revista de derecho universidad del norte*, (23), 171-212. Recuperado el 2014 de Agosto de 5, de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewFile/2540/1662>

Urrutia Montoya, M. (1976). *Historia del sindicalismo en Colombia. Historia del sindicalismo en una sociedad con abundancia de mano de obra* (Segunda ed.). Medellín: La carreta Universidad de los Andes.

Vidal Castaño, J. (2012). Panorama del sindicalismo en Colombia. *Análisis 3*, Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09150.pdf>.

Zapirain, H., Zubillaga, I., & Salsamendi, G. (s.f.). *Historia del movimiento sindical*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2014, de Facultad de derecho universidad de la Republica de Uruguay: http://www.fder.edu.uy/material/zapirain-hector-zubillaga-ignacio-salsamendi-gabriel_historia-movimiento-sindical.pdf

Zuñiga Romero, M. (Julio de 2012). El declive del sindicalismo en Colombia y sus consecuencias frente al conflicto colectivo. *Revista de derecho*, 189-213. Recuperado el 21 de marzo de 2014, de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewFile/3907/2836>

BIBLIOTECA CENTRAL DE LAS FF. MM.
"TOMAS RUEDA VARGAS"



201000231