

**LA NUEVA POLÍTICA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL Y PATRONAL  
CONCERTADA**

**José Andrés Rojas Páez  
Jorge Eliécer Durán Consuegra**

**MONOGRAFÍA DE GRADO  
Presentado como requisito parcial  
Para optar al título de  
ABOGADO**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
FACULTAD DE DERECHO  
Bogotá, D.C. Octubre de 2003**

**LA NUEVA POLÍTICA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL Y PATRONAL  
CONCERTADA**

**José Andrés Rojas Páez  
Jorge Eliécer Durán Consuegra**

**Director:  
Doctora Martha Izquierdo  
Abogada.  
Docente Facultad de Derecho  
Universidad de la Sabana**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA  
FACULTAD DE DERECHO**

**LA NUEVA POLÍTICA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL Y PATRONAL  
CONCERTADA**

**José Andrés Rojas Páez  
Jorge Eliécer Durán Consuegra**

**APROBADO:**

---

**Dra. Martha Izquierdo  
Director Monografía de Grado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

---

**Bogotá, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2003**

**“A nuestros padres, por habernos inculcado  
la ética del trabajo y la superación”**

## **AGRADECIMIENTOS**

A la directora de la Monografía de Grado, doctora Martha Izquierdo, por su apoyo y colaboración. Así mismo, al doctor Paulo Orozco, Presidente de la Empresa de Teléfonos de Bogotá; doctor Mario Suárez Melo, ex rector de la Universidad del Rosario, accionista y ex miembro de la Junta de Socios de Aero República, miembro de la junta directiva de la Cámara de Comercio de Bogotá; doctor Miguel Antonio Caro, Presidente de la CUT, Colombia; doctor Héctor Bermúdez, Presidente CUT Bogotá y Cundinamarca; doctor Arley Martín Contreras, abogado adscrito de control disciplinario del Concejo de Bogotá ; doctor Víctor Carrero, Presidente del Sindicato del Instituto de Cultura y Turismo de Bogotá; doctor Cipriano León, Presidente de la Asociación de Empleados Públicos, Vicepresidente de empleados de municipios y distritos a nivel nacional; doctor Orlando Neusa Forero, Secretario General de UNIMAR, Unión de Marinos Mercantes de Colombia.; doctor Jairo Ramírez, Secretario General del Sindicato de Seguros Bolívar; doctor Luis Carlos Velásquez V, Presidente de la Unión de Trabajadores Metalúrgicos, Mineros e Industriales de Colombia (UTRAMMICOL), por su esfuerzo y colaboración en las entrevistas. Igualmente, a los trabajadores sindicalizados de varias empresas, puesto que sin su cooperación, no hubiera sido posible llevar a cabo la tarea que nos propusimos.

## CONTENIDO

### INTRODUCCIÓN

|  |                |
|--|----------------|
| <b>1. HISTORIA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN.</b>  | <b>Pág. 5</b>  |
| 1.1. Fundamento y evolución histórica de las asociaciones profesionales.                       | <b>Pág. 5</b>  |
| 1.1.1 Los Colegios Romanos.  | <b>Pág. 8</b>  |
| 1.1.2. Las Guildas.  | <b>Pág. 9</b>  |
| 1.1.3. Las Corporaciones de Oficios.   | <b>Pág. 9</b>  |
| 1.2. Abolición de las corporaciones de oficios y surgimiento de la libertad sindical.          | <b>Pág. 11</b> |
| 1.3. Origen local de la asociación profesional.  | <b>Pág. 13</b> |
| 1.4. El sindicalismo internacional.  | <b>Pág. 14</b> |
| 1.5. Origen de la asociación profesional en América latina.                                    | <b>Pág. 15</b> |
| 1.6. Origen de las asociaciones profesionales en Norteamérica.                                 | <b>Pág. 16</b> |
| 1.7. Origen de las asociaciones profesionales en Colombia.                                     | <b>Pág. 17</b> |
| 1.8. Pensamiento sindical de la iglesia.   | <b>Pág. 22</b> |
| 1.8.1. Las Asociaciones.   | <b>Pág. 24</b> |
| 1.8.2. Criterios de Justicia y de Equidad.   | <b>Pág. 25</b> |
| 1.8.3. Derecho de Asociación.  | <b>Pág. 26</b> |
| 1.8.4. Importancia de los Sindicatos.  | <b>Pág. 27</b> |
| <br>   |                |
| <b>2. DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.<br/>CONSAGRACIÓN CONSTITUCIONAL Y LEGAL EN COLOMBIA.</b> | <b>Pág. 31</b> |
| 2.1. El Derecho de Asociación Profesional en los Acuerdos Internacionales.                     | <b>Pág. 39</b> |
| 2.2. Consagración Legal del Derecho de Asociación Sindical                                     | <b>Pág. 40</b> |
| 2.2.1. Clasificación de los Sindicatos de trabajadores   | <b>Pág. 40</b> |
| 2.2.2. El Fuero sindical   | <b>Pág. 41</b> |

|  |                |
|--|----------------|
| 2.2.3. La Representación Sindical  | <b>Pág. 42</b> |
| 2.2.3.1. Clases de Representación por parte de los Sindicatos  | <b>Pág. 42</b> |
| 2.2.4. El Derecho de Huelga  | <b>Pág. 43</b> |
| 2.2.4.1. Desarrollo de la Huelga   | <b>Pág. 46</b> |
| 2.2.5. La Convención Colectiva   | <b>Pág. 50</b> |
| 2.2.6. La Responsabilidad de los Sindicatos  | <b>Pág. 51</b> |
| <br>   |                |
| <b>3. LA POLÍTICA SINDICAL</b>   | <b>Pág. 52</b> |
| 3.1. Definiciones  | <b>Pág. 52</b> |
| 3.2. La Negociación Colectiva Como Parte Integrante De La Política Sindical.                           | <b>Pág. 53</b> |
| 3.3. Desarrollo Histórico De La Huelga En Colombia   | <b>Pág. 55</b> |
| <br>   |                |
| <b>4. LA POLÍTICA SINDICAL EN COLOMBIA Y LA CRISIS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>                     | <b>Pág. 59</b> |
| 4.1. Corrientes Sindicales En La Historia.   | <b>Pág. 59</b> |
| 4.2. Recuento histórico de las relaciones entre los Sindicatos y los diferentes gobiernos en Colombia. | <b>Pág. 60</b> |
| 4.3. La importancia de la Realidad Nacional  | <b>Pág. 65</b> |
| 4.4. Enfoque actual de la negociación colectiva en Colombia.   | <b>Pág. 70</b> |
| 4.5. La problemática de la actual política de negociación sindical en Colombia                         | <b>Pág. 72</b> |
| <br>   |                |
| <b>5. SISTEMAS ENSAYADOS PARA MINIMIZAR MEDIOS DE PRESIÓN.</b>   | <b>Pág. 76</b> |
| <br>   |                |
| <b>6. ANÁLISIS DE ENTREVISTAS Y ENCUESTAS</b>  | <b>Pág. 79</b> |
| 6.2. Entrevistas   | <b>Pág. 79</b> |
| 6.3. Encuestas   | <b>Pág. 88</b> |
| <br>   |                |
| <b>7. PROPUESTA “LA NUEVA POLÍTICA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL</b>   |                |

|   |                 |
|---|-----------------|
| <b>Y PATRONAL CONCERTADA”</b>   | <b>Pág. 96</b>  |
| 7.2. Metodología  | <b>Pág. 97</b>  |
| 7.2.1. Etapa de acercamiento de las partes  | <b>Pág. 97</b>  |
| 7.2.2. Integración de los trabajadores sindicalizados con el patrono                    | <b>Pág. 98</b>  |
| 7.2.3. Reuniones y espacios de concertación   | <b>Pág. 99</b>  |
| 7.2.4. Elaboración del documento final y firma del acta                                 | <b>Pág. 100</b> |
| 7.2.4.1. Principios de armonización de las relaciones laborales                         | <b>Pág. 100</b> |
| 7.2.4.2. Estrategias y propósitos colectivos concertados entre sindicato<br>y empleador | <b>Pág. 101</b> |
| 7.2.4.3. Exaltaciones y estímulos.  | <b>Pág. 101</b> |
| 7.2.4.4. Políticas de negociación   | <b>Pág. 102</b> |
| 7.3. Administración del proyecto  | <b>Pág. 102</b> |
| 7.4. Mecanismos de evaluación y seguimiento   | <b>Pág. 103</b> |
| 7.5. Factores externos condicionantes para el efecto del proyecto                       | <b>Pág. 103</b> |
| <b>8. CONCLUSIONES</b>  | <b>Pág. 104</b> |
| <b>9. BIBLIOGRAFÍA</b>  | <b>Pág. 106</b> |
| <b>10. GLOSARIO</b>   | <b>Pág. 112</b> |
| <b>11. ANEXOS</b>   | <b>Pág. 120</b> |

## LISTA DE TABLAS

|                  |   |                |
|------------------|---|----------------|
| <b>Tabla 1:</b>  | Entrevistas a dirigentes sindicales   | <b>Pág. 79</b> |
| <b>Tabla 2:</b>  | Relaciones entre el sindicato y el patrono.   | <b>Pág. 81</b> |
| <b>Tabla 3:</b>  | Prestaciones extralegales   | <b>Pág. 81</b> |
| <b>Tabla 4:</b>  | Formas de negociación entre el sindicato y el patrono.  | <b>Pág. 82</b> |
| <b>Tabla 5:</b>  | Utilización medios de presión para obtención de propósitos.   | <b>Pág. 83</b> |
| <b>Tabla 6:</b>  | Utilización diversos medios de presión.   | <b>Pág. 84</b> |
| <b>Tabla 7:</b>  | Repercusiones por utilización medios de presión.  | <b>Pág. 85</b> |
| <b>Tabla 8:</b>  | Utilización mecanismos de autocomposición.  | <b>Pág. 85</b> |
| <b>Tabla 9:</b>  | Utilización de métodos alternativos en la solución de conflictos.                                       | <b>Pág. 86</b> |
| <b>Tabla 10:</b> | Disposición para la utilización de métodos de concertación en los conflictos entre sindicato y patrono. | <b>Pág. 87</b> |
| <b>Tabla 11:</b> | Mecanismos de arreglo propuestos por los dirigentes sindicales.   | <b>Pág. 88</b> |

## LISTA DE FIGURAS

|                   |   |                |
|-------------------|---|----------------|
| <b>Figura 1:</b>  | Relaciones entre el sindicato y el patrono  | <b>Pág. 81</b> |
| <b>Figura 2:</b>  | Prestaciones extralegales   | <b>Pág. 82</b> |
| <b>Figura 3:</b>  | Formas de negociación entre el sindicato y el patrono.  | <b>Pág. 83</b> |
| <b>Figura 4:</b>  | Utilización medios de presión para obtención de propósitos.   | <b>Pág. 83</b> |
| <b>Figura 5:</b>  | Utilización de diversos medios de presión.  | <b>Pág. 84</b> |
| <b>Figura 6:</b>  | Repercusiones por utilización medios de presión   | <b>Pág. 85</b> |
| <b>Figura 7:</b>  | Utilización mecanismos de autocomposición.  | <b>Pág. 86</b> |
| <b>Figura 8:</b>  | Utilización de métodos alternativos en la solución de conflictos.                                       | <b>Pág. 86</b> |
| <b>Figura 9:</b>  | Disposición para la utilización de métodos de concertación en los conflictos entre sindicato y patrono. | <b>Pág. 87</b> |
| <b>Figura 10:</b> | Mecanismos de arreglo propuestos por los dirigentes sindicales.   | <b>Pág. 88</b> |
| <b>Figura 11:</b> | Motivos de afiliación al sindicato  | <b>Pág. 89</b> |
| <b>Figura 12:</b> | Fines del sindicalismo  | <b>Pág. 89</b> |
| <b>Figura 13:</b> | Fines conocidos por sindicalizados  | <b>Pág. 89</b> |
| <b>Figura 14:</b> | Beneficios obtenidos por ser miembros de sindicatos   | <b>Pág. 90</b> |
| <b>Figura 15:</b> | Mecanismos de apoyo a políticas   | <b>Pág. 91</b> |
| <b>Figura 16:</b> | Mecanismos de presión   | <b>Pág. 91</b> |
| <b>Figura 17:</b> | Mecanismos de concertación  | <b>Pág. 91</b> |
| <b>Figura 18:</b> | Participación en concertaciones   | <b>Pág. 91</b> |
| <b>Figura 19:</b> | Participación en toma de decisiones   | <b>Pág. 92</b> |
| <b>Figura 20:</b> | El por qué de la participación en la toma de decisiones   | <b>Pág. 92</b> |
| <b>Figura 21:</b> | Mecanismos de concertación propuestos   | <b>Pág. 93</b> |
| <b>Figura 22:</b> | Participación sin incremento de salario   | <b>Pág. 94</b> |
| <b>Figura 23:</b> | El por qué de la participación en la solución de conflictos   | <b>Pág. 94</b> |

## **LISTA DE ANEXOS**

### **ESTADÍSTICAS**

**ANEXO No. 1.** Estadística CINEP. Huelgas de los trabajadores agosto 1998- agosto 2002

**ANEXO No. 2.** Estadística CINEP. Huelgas por sectores de la economía

**ANEXO No. 3.** Estadística CINEP. Motivos de la huelga agosto 1998 - agosto 2002

### **ENTREVISTAS**

**ANEXO No. 4.** Entrevista con el Doctor Paulo Orozco. Presidente de la Empresa de Teléfonos de Bogotá.

**ANEXO No. 5.** Entrevista con el Doctor Mario Suárez Melo. Ex rector de la Universidad del Rosario, Accionista y Ex Miembro de la junta de socios de Aéreo Republica, miembro de la junta de la Cámara de Comercio de Bogotá.

**ANEXO No. 6.** Entrevista con el señor Miguel Antonio Caro. Presidente de la CUT, Colombia.

**ANEXO No. 7.** Entrevista con el señor Héctor Bermúdez. Presidente CUT Bogotá Y Cundinamarca y afiliado al sindicato nacional de industria automotor de Colombia (SINTRAUTOSAL).

**ANEXO No. 8.** Entrevista con el señor Arley Martín Contreras. Abogado adscrito de control disciplinario del Concejo de Bogotá. DC.

**ANEXO No. 9.** Entrevista con el señor Víctor Carrero. Presidente del Sindicato del Instituto de Cultura Y Turismo de Bogotá. DC.

**ANEXO No. 10.** Entrevista con el señor Cipriano León, Presidente de la asociación de empleados públicos, vicepresidente de empleados de municipios y distritos a nivel nacional.

**ANEXO No. 11.** Entrevista con el señor Orlando Neusa Forero. Secretario general de UNIMAR, Unión de Marinos Mercantes de Colombia.

**ANEXO No. 12.** Entrevista con el señor Jairo Ramírez. Secretario general del sindicato de Seguros Bolívar.

**ANEXO No. 13.** Entrevista con el Señor Luis Carlos Velásquez V. Presidente de la Unión de Trabajadores Metalúrgicos, Mineros e Industriales de Colombia (UTRAMMICOL).

## **MATRICES**

**ANEXO No. 14.** Matrices de Sentido Inter-entrevista

## **MODELOS**

**ANEXO No. 15.** Formato de Entrevista Semi – estructurada. Dirigente Sindical

**ANEXO No. 16.** Formato de Encuesta. Trabajadores Sindicalizados

## **ENCUESTAS**

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>Art.</b>      | Artículo                                    |
| <b>C-</b>        | Sentencia de Constitucionalidad             |
| <b>C.C.O</b>     | Código de Comercio                          |
| <b>CINEP</b>     | Centro de Investigación y Educación Popular |
| <b>C.S.T</b>     | Código Sustantivo del Trabajo               |
| <b>Conc.</b>     | Concordado                                  |
| <b>C.P.</b>      | Constitución Política Colombiana            |
| <b>C.U.T</b>     | Central Unitaria de Trabajadores            |
| <b>Dto.</b>      | Decreto                                     |
| <b>Dr.</b>       | Doctor                                      |
| <b>ECOPETROL</b> | Empresa Colombiana de Petróleos             |
| <b>Inc.</b>      | Inciso                                      |
| <b>L.</b>        | Ley   |
| <b>O.I.T</b>     | Organización Internacional del Trabajo      |
| <b>Pág.</b>      | Página                                      |
| <b>T-</b>        | Sentencia Acción de Tutela                  |
| <b>TROCO</b>     | Tropical Oil Company                        |
| <b>SENA</b>      | Servicio Nacional de Aprendizaje            |
| <b>U.S.O</b>     | Unión Sindical Obrera                       |

## **RESUMEN**

Se analizó el papel que juegan las políticas de negociación sindicales al interior de las empresas; su repercusión en las finanzas y en el funcionamiento de las mismas, utilizando algunas técnicas de la investigación etnográfica, como entrevistas y encuestas. Con su interpretación, se identificaron elementos que sirvieron de fundamento en la elaboración de una propuesta que tuvo como visión el mejoramiento de las relaciones laborales a través del diálogo y la concertación, encaminadas a lograr objetivos comunes y el desarrollo empresarial.

El trabajo se desarrolló en tres fases: exploración, profundización y proyección. Con la implementación de la nueva política de negociación sindical y empresarial concertada, se permitirá el desarrollo de un espíritu empresarial que genere compromiso, competitividad y rentabilidad.

## INTRODUCCIÓN

En la vida cotidiana las personas tienden a asociarse para organizar racionalmente las acciones que se van a ejecutar, coordinando objetivos, métodos, instrumentos y recursos utilizables, con el fin de lograr los mejores resultados en la calidad de vida. Se asocian también, para atender las necesidades de quienes los integran y favorecer sus intereses; es el caso, de las asociaciones sindicales o sindicatos; los cuales, están conformados por trabajadores al interior de las empresas, con el fin de garantizar la defensa, en los aspectos moral y económico de los intereses de sus afiliados. De la misma forma, con el propósito fundamental del mejoramiento en las condiciones laborales, prestacionales y salariales de sus miembros.

La problemática actual del sindicalismo en Colombia, se evidencia principalmente, en la mutación de la política de negociación sindical y del pensamiento del sindicalismo al interior de las empresas; es decir, el papel de los sindicatos al interior de éstas no se encuentra enmarcado bajo los lineamientos ni bajo la filosofía que les dieron origen; no es ya un fin primordial trabajar en conjunto con el patrono para lograr objetivos comunes; al contrario, se observa un distanciamiento preocupante entre el sindicato y el patrono; tampoco, beneficiar a la empresa con la organización de la fuerza laboral en pro del desarrollo; actualmente, la política de negociación sindical y el actuar de los sindicatos, está encaminado a obtener prestaciones supra-legales, utilizando todos los medios de presión existentes, perjudicando a las empresas como puede evidenciarse; no son en la mayoría de los casos las peticiones de los sindicatos relacionadas con los derechos que legalmente reclaman los trabajadores, sino respecto a prestaciones y beneficios extra legales que fueron obtenidos en negociaciones anteriores con la empresa por parte del sindicato, o que buscan

obtener en la negociación actual. A esta problemática, se suma la crisis económica de muchas empresas, que buscan cumplir con la carga laboral legal, y están en imposibilidad económica de cumplir con las prestaciones extra legales; es allí, donde los sindicatos no ceden a sus peticiones, y utilizando los mecanismos de presión paralizan una empresa, causando no sólo innumerables pérdidas en algunos casos definitivas para el cierre de una empresa, sino contribuyendo a la crisis económica actual del País.

Ante la problemática anteriormente señalada y considerando además, que en la actualidad el sindicalismo en Colombia está un poco golpeado y desprestigiado, debido quizá, a que los mecanismos utilizados están en manifiesta contradicción con los fines y el desarrollo de la empresa, y también, en contradicción con los fines del derecho de asociación consagrados y protegidos constitucionalmente, este trabajo pretendió encontrar las causas de dicha problemática y los motivos más importantes que originaron dicha situación al interior de las empresas, analizando la génesis, la evolución de dicha problemática en el tiempo, y determinando la verdadera repercusión que ha tenido ésta en las finanzas de las empresas y en las crisis de las mismas.

La presente investigación tuvo como objetivo, analizar el papel que juegan las políticas de negociación sindicales al interior de las empresas; así como, su repercusión en las finanzas de las mismas, utilizando algunas técnicas de la investigación etnográfica, para que, a partir de su interpretación, se identifiquen elementos que sirvan de fundamento en la elaboración de una propuesta, que tenga como visión el mejoramiento de las condiciones laborales, de las relaciones entre el sindicato, los trabajadores y la empresa; así como, el mejoramiento en la calidad de vida.

En este estudio se emplearon métodos cualitativos y cuantitativos predominando los primeros, por tratarse de una investigación flexible, de carácter exploratorio, descriptivo e interpretativo, lo que permitió el acercamiento con dirigentes de algunos sindicatos y empresas; lo mismo que, con trabajadores sindicalizados. Los instrumentos que se

emplearon para recoger y analizar la información fueron entrevistas semi-estructuradas, cuestionarios y encuestas, con preguntas en su mayoría abiertas, que permitieron respuestas claras.

La investigación se llevó a cabo en tres fases: A. Exploración, en ésta se definió la situación actual de la problemática y se determinó la muestra. B. Profundización, en la que se identificó la política de negociación sindical actual al interior de las empresas; así como, la posición del empresario frente a las mismas. C. Proyección, que consistió en la elaboración de una propuesta cuya finalidad es: contribuir a la reflexión crítica y constante con el objeto de iniciar un proceso de cambio de actitud tendiente a implementar políticas en los sindicatos en consonancia con las de la empresa, encaminadas a lograr objetivos comunes y el desarrollo empresarial.

Durante el desarrollo de la investigación, se presentaron dificultades en la obtención de datos a través de entrevistas a empresarios y sindicalistas, debidas a las múltiples ocupaciones de estos y tal vez, a la incomodidad por ser entrevistados. Otra limitante la constituyó, la información de carácter confidencial que no es accesible al investigador; y finalmente, la principal limitante la constituyó la escasez de información relacionada con los objetivos de la investigación, pues la gran mayoría de doctrinantes dirigen sus investigaciones al trabajador o al sindicato, pero no a la empresa o al empresario.

El estudio contribuirá entre otros, a buscar una solución a la problemática sindical; como también, aceptar que los sindicatos deben modernizarse, que la lucha de clases es cosa del pasado, y que la verdadera consigna debe ser el diálogo y la concertación entre las partes.

## **1. HISTORIA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN**

### **1.1. FUNDAMENTO Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES.**

La vida en sociedad es un mandato imperioso de la naturaleza. El ser humano se caracteriza por su espíritu de unión; sus necesidades crean una variedad de asociación. Es por eso por lo que ha hecho carrera el milenario apotegma: La unión hace la fuerza. ARISTOTELES había observado que el hombre es un ser sociable por naturaleza; lo es más que la abeja y que todos los animales que viven agrupados:

"El primero que fundó una asociación política hizo a la humanidad el mayor de los beneficios; porque si el hombre, perfeccionado por la sociedad es el primero de los animales, es también el último cuando vive sin leyes y sin justicia".

Aislados, los individuos no podrían conquistar los beneficios que les son indispensables para llevar una vida digna de su condición humana; por el contrario, tienen más sensibilidad humana conforme se aglutinan en grandes empresas.

Existen tantas modalidades de asociación como necesidades humanas surjan: la familia, la tribu, la Iglesia, el municipio, el Estado, constituyen diversas especies de asociación.

Los hombres, desde los tiempos más antiguos se agruparon en clanes, tribus, familias. Dentro de la colectividad se formaron castas, órdenes, colegios y muchas otras formas de naturaleza religiosa, semirreligiosa o semipolítica. Se destaca el estado entre estas agrupaciones, el cual, como sostiene ROUSSEAU, proviene de un contrato social. En su Discurso sobre la economía política declaraba:

***"Toda sociedad política está compuesta de otras sociedades más pequeñas y de diferentes especies, cada una de las cuales tiene sus intereses y sus máximas; por estas necesidades, que todos advierten porque tienen una forma exterior y autorizada, no son las únicas que realmente existen en el Estado; todos los particulares a quienes un interés común reúne componen otras varias, permanentes o pasajeras, en las cuales la fuerza no es menos real porque sea menos aparente, y en las que las diversas relaciones, bien observadas, constituyen el verdadero conocimiento de las costumbres. Todas esas asociaciones, tácitas o formales, son las que modifican de tantas maneras, mediante influjos, las expresiones de la voluntad pública “.***

Existe, pues, un espíritu de unión inherente a la naturaleza del hombre, que le infunde un impulso dinámico en su camino hacia la perfección, en ese avance permanente que hace la humanidad hasta convertir en realidad sus ilusiones.

La sociedad humana constituye un ser colectivo que orienta su trabajo hacia un fin común, según un plan determinado. Pero, si es cierto que la asociación persigue el progreso de la colectividad, también aparece como medio de protección del individuo, ya que por medio de ellas desarrolla sus fuerzas en virtud del concurso de los otros sujetos asociados.

En la antigüedad encontramos diversas clases de asociaciones como el clan, las sodalitas y los collegiae romanos y, en época medieval, las guildas<sup>1</sup>.

Sociológicamente encontramos que la primera de las sociedades, por fuerza, ha sido la familia. La multiplicación humana, al romper la unidad del núcleo, engendra lo que RENARD denomina "familia de familias o clan" "Expresa este autor que el clan está compuesto por seres que reconocen un antepasado común, por constituir una familia agrandada; ya que supone no solo una pareja inicial y sus hijos, sino hijos casados y sus descendientes.

El clan llega a estar formado por dos o tres generaciones unidas por la comunidad de sangre y, además, por miembros adoptivos que pueden ser individuos en busca de protección, o esclavos, en un principio prisioneros de guerra.

En el clan, donde predominan los nexos familiares personales sobre la conciencia de un objetivo profesional, no puede encontrarse sino "un débil embrión del asociacionismo laboral".

Algunos historiadores tratan sobre las primitivas corporaciones de agricultores, pastores, barqueros y artesanos, las cuales tenían un consejo y capacidad jurídica para contratar e igualmente ser parte en un juicio. Aseguran que el pueblo judío, desde Salomón, conoció los organismos corporativos. Atribuyen a la antigua civilización egipcia las corporaciones de guerreros, mercaderes, agricultores, pilotos y otros oficios. Igualmente, como en el caso del clan, es difícil encontrar en ello el verdadero origen del asociacionismo profesional. Según CABANELLAS, de los lejanos tiempos, lo primero concreto en esta materia es una

---

<sup>1</sup> CABANELLAS Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires Argentina: Editorial Bibliográfica Argentina. 1968. Pág. 66.

ley de SOLON, conservada en el Digesto, que permitía a los distintos colegios o agrupaciones profesionales de Atenas redactar libremente sus reglamentos, sin contrariar las leyes del Estado. Consta una autorización especial para los colegios de los nautas o barqueros, con lo que aparece forjada por vez primera, entre cuantas leyes se conocen, la categoría profesional.

**1.1.1 Los Colegios Romanos.** En Roma, con el reinado de Servio Tulio, se formalizan en la Constitución por él promulgada -año 241 antes de Cristo-, las sodalitas y los collegiae, formados por músicos dedicados al culto, zapateros, curtidores, alfareros y joyeros. Según PLUTARCO, los colegios de artesanos fueron fundados por Numa. Posteriormente las XII Tablas reconocen la existencia de esos colegios y la lex Julia, más adelante, reorganiza las asociaciones profesionales romanas y prohíbe el funcionamiento de muchas de ellas.

Los colegios romanos tenían la facultad de recibir bienes de distinta naturaleza por cualquier título, adquiriendo, con la evolución, todas las atribuciones y derechos de la personalidad civil. Para existir necesitaban autorización previa, que concedía la correspondiente personalidad jurídica, siempre y cuando estos organismos presentaran estatutos que no se opusieran al orden público ya las buenas costumbres.

Los colegios apenas si se preocuparon de la reglamentación del trabajo, dado que un número considerable de esclavos eran trabajadores y estos tenían obligaciones pero carecían de derechos; se reguló únicamente lo referente al salario, A este respecto, una ordenanza del emperador Diocleciano modifica la legislación establecida por sus predecesores, al fijar la escala de salarios a que debían atenerse los mercaderes y productores.

Los colegios romanos podían ser públicos o privados. Los primeros estaban constituidos por profesiones indispensables para la subsistencia del pueblo, y los segundos comprendían a los vinateros, arrieros y barqueros entre otros<sup>2</sup>.

**1.1.2. Las Guildas.** Muy semejantes a los colegios romanos, encontramos las guildas, como instituciones de origen germánico y anglosajón, que se remontan al siglo VII. Estas asociaciones podían ser religiosas y sociales, de artesanos y de mercaderes. Las primeras tenían como fundamento la defensa mutua de sus miembros o agrupaciones de creyentes; las segundas aseguraban a sus miembros la protección de sus personas y bienes. Solamente en las guildas de artesanos se pueden observar antecedentes laborales. La guilda es considerada como manifestación del convite, costumbre esta de la Alemania primitiva; consistía, según TACITO, en llevar a la mesa, entre continuas libaciones, los negocios más importantes. Los invitados quedaban obligados, en la guerra como en la asamblea, a defender con su espada o su prestigio, a aquél con quien habían compartido los placeres de la mesa. En resumen, las guildas fueron especies de familias artificiales formadas por la con- junción de la sangre y ligadas por el juramento de sus miembros de ayudarse mutuamente en cualquier estado de peligro<sup>3</sup>.

**1.1.3. Las Corporaciones de Oficios.** Se fundaron los gremios de la Edad Media con objeto de imponer y regular las cuestiones relacionadas con sus oficios y con la defensa y cooperación entre sus miembros, con sujeción a las doctrinas del cristianismo. Se trataba de organismos de tipo profesional y confesional, identificados a veces con el Estado o con ciudades, cuyo gobierno llegaron a asumir en ocasiones.

---

<sup>2</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Octava Edición. Editorial Leyer. 2002. Pág. 43

<sup>3</sup> GUERRERO FIGUEROA. Ob cit. Pág. 44

Según definición de UNSAIN la corporación medieval "*era una persona jurídica y moral, que podía poseer bienes, contratar, estipular, comparecer en justicia, por intermedio de sus representantes, síndicos o procuradores. El poder legislativo reside en una asamblea que lo delega, en parte, a su comisión administrativa, que debe rendir cuentas de su gestión, tarea que ciertamente era múltiple, ya que la corporación tenía fines económicos, sociales, morales y políticos. Económicamente, la corporación es una sociedad constituida para la defensa de los intereses de sus asociados. Reglamenta los dos términos del ciclo económico reducido a impedir que el grande aplaste al pequeño, que los ricos arruinen a los pobres; y trata para ello de igualar entre todos, las cargas y los beneficios. La divisa cabe en un vocablo: solidaridad*"<sup>4</sup>.

Las corporaciones se integraban por personas que desempeñaban un mismo oficio o actividades similares, conexas o complementarias, unidas voluntariamente, bajo juramento, para defender los intereses comunes. En Florencia, a principios del siglo XV, crecieron extraordinariamente, ya que esta ciudad contaba con 300 fábricas textiles que ocupaban a 30.000 obreros. Su organización social y económica muestra una pugna entre la tradicional economía campesina y la economía urbana, basada en el trabajo de artesanos y comerciantes. Constituían personas jurídicas distintas de los miembros que las integraban. Gozaban de todos los derechos civiles de las acciones reales derivadas del derecho de propiedad, así como de los interdictos posesorios. Podían contratar, obligarse por medio de sus representantes naturales y legales, los jurados del oficio; poseían patrimonio; contaban con domicilio social; lucían sus banderas y escudos de armas.

Se puede asegurar que en los gremios medievales se encuentran claros antecedentes de las asociaciones profesionales. Además, en el régimen corporativo existía ya el pacto colectivo

---

<sup>4</sup> UNSAIN Alejandro. Legislación del Trabajo. Buenos Aires Argentina: Editorial Academia de Ciencias Económicas. 1926-1928. Pág. 148.

de condiciones de trabajo; los gremios tenían del derecho de fijar la jornada de trabajo, el descanso semanal por motivos religiosos, de establecer los salarios y ciertas condiciones de los contratos celebrados entre el maestro y el aprendiz o el oficial.

Se caracterizaron las corporaciones medievales de oficios por la jerarquía profesional existente entre sus miembros. Se comenzaba por una primera fase obligatoria de aprendizaje, que constituía en la escala gremial el grado de aprendiz. Después de alguna experiencia, el principiante ascendía al grado de compañero, no siendo otra cosa sino un aprendiz en condiciones de ser maestro. Este último es el grado que simboliza la perfección; representa la "unidad del artífice, del preceptor y la del actual capitán de industria. Aparece como un antiguo aprendiz o compañero que no solamente ha pasado de grado, sino que además ha contado con medios suficientes para instalar su propio taller" .El maestro, al ser aceptado como tal. Era recibido en sesión solemne en la cual juraba, sobre las reliquias de los santos patronos, observar fielmente los estatutos y ejercer la profesión con la mayor lealtad. Eran tantos los privilegios que recibían los maestros, que se convirtieron en una casta, en perjuicio de los compañeros. Así, pues, tenemos que el corporativismo fue labrando su propia destrucción al originar el surgimiento, dentro de los mismos gremios, de organizaciones de los compañeros, a causa del resentimiento contra los maestros. Por esta razón, se afirma que los modernos sindicatos de trabajadores están más cerca de esas asociaciones de compañeros que de los gremios corporativos, y más próximos los actuales obreros a los compañeros, y los patronos a los antiguos maestros.

## **1.2. ABOLICIÓN DE LAS CORPORACIONES DE OFICIOS Y SURGIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL.**

El surgimiento del maquinismo y el desarrollo del industrialismo, así como la presión de los hombres sin trabajo, fueron las causas principales contra la existencia de las corporaciones de oficios. Se tiene como disposición legal, que marcó la disolución de esas

corporaciones. El edicto conocido por el nombre del autor JACQUES TURGOT, ministro de Luis XVI, dictado en Francia en el año de 1776. Al establecer la norma anterior la libertad absoluta para las actividades comerciales, para las artes y los oficios, les daba a los gremios el golpe mortal. Con posterioridad se suprimieron las corporaciones y el monopolio que tenían sobre el trabajo, así como toda clase de reuniones de ciudadanos del mismo estado social o profesional, por ley del 17 de marzo y por ley de IVES .LE CHAPPELLIER, ambas disposiciones de 1791. Esta última norma subsistió hasta 1884 en Francia.

En Italia también, entre los hombres de estudio, se había iniciado un movimiento contra los gremios. CONSANTINI en sus Elementi di Commercio (1762), BECCARIA, en sus Lezioni, no ven en aquellos sino acicate de malas pasiones y una permanente ocasión de conflictos. En Venecia, en Toscana, y en otras partes se dictaron disposiciones de puro contenido liberal individualista. En 1771, los gremios fueron abolidos en Lombardía; en 1786, en Sicilia, así como en otras regiones, al extenderse la denominación francesa.

En los Estados Pontificios fueron suprimidos por Pío VII, por ley del 16 de marzo de 1801. *" Una institución decía el pontífice que embaraza en tal alto grado el gremio de la industria, y que por sí misma tiende a disminuir y restringir el número de fabricantes, de artesanos y vendedores, no parece que pueda encontrar puesto en el plan de reformas a las cuales, en vista del bien público, habíamos sometido la legislación económica de nuestros estados, la cual, por las vicisitudes de nuestros tiempos y por el cambio de las circunstancias, había quedado en su mayor parte, discordante con los principios del bienestar público y privado"*<sup>5</sup>. Igual suerte, antes o después, cupo a estas corporaciones en otros países europeos.

---

<sup>5</sup> GLOTIN. en BALELIA Juan. Lecciones de Legislación del Trabajo. Madrid España: Editorial Reus S. A. Pág. 26.

En Alemania, el 21 de mayo de 1869, Bismarck promulgó una ley que derogaba las normas que prohibían la asociación de compañeros. Esta disposición fue ratificada para el Imperio en 1872 y suprimió las penas señaladas para la coalición. Por primera vez la ley del 29 de junio de 1871 reglamentó la asociación profesional y la dotó de personería jurídica.

La ley fundamental francesa del 21 de marzo de 1884, llamada de WALDECK-ROUSSEAU, supuso el paso de la tolerancia de hecho al reconocimiento legal. Los sindicatos, a partir de este momento, pudieron constituirse libremente y adquirir personería jurídica. Antes que fuese consagrada la libertad de asociación general, que no recibió derecho de ciudadanía hasta la ley del 10 de julio de 1901, la asociación profesional se encontró amparada por un régimen favorable.

### **1.3. ORIGEN LOCAL DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL.**

Según el tratadista mexicano Mario de la Cueva, la asociación profesional tuvo origen como organismo eminentemente local. En cada empresa se fueron formando asociaciones para conquistar mejores derechos y condiciones de trabajo más satisfactorias para la condición humana de sus miembros. Fue el suyo un fin económico y local. Un fenómeno que se hizo necesario por cuanto el Estado liberal garantizaba la propiedad privada olvidando a los hombres, ya que no tenían derecho a la existencia económica y social. La unión fue la forma urgente para protegerse y hacer justicia por su propia mano.

En sus orígenes fue un organismo local frente a cada empresario, y para lograr los acuerdos colectivos de trabajo, en la segunda mitad del siglo XIX comenzó la transformación de la asociación profesional. Las huelgas se hicieron más frecuentes, y por la identidad de propósitos entre los trabajadores, nacieron las huelgas de solidaridad, las cuales

imprimieron a las asociaciones un carácter más efectivo para lograr los objetivos de mejoramiento en las condiciones de trabajo. Se unieron los organismos locales transformándose en uno de industria o gremial. El proceso continuó hasta constituirse las federaciones y las confederaciones.

En las continuas luchas de la clase trabajadora contra la fuerza empresarial, puesto que el derecho del trabajo era de vital urgencia, se comenzó a pensar si no sería mejor y más efectivo buscar la transformación del sistema imperante, para lograr la justicia social perseguida con perseverancia ilimitada. Las doctrinas sociales se ligaron a los movimientos de los trabajadores, naciendo de esa unión el sindicalismo que según el autor antes mencionado, es la teoría y la práctica del movimiento obrero sindical encaminadas a la transformación de la sociedad y del Estado. Tenemos, pues, que la asociación, de organismo local en un principio, se convirtió en un cuerpo económico- político, es decir, que la acción sindical pretende la transformación del mundo económico y político. El sindicalismo, en resumen, es una consecuencia necesaria de la desigualdad social, y no terminará sino con el restablecimiento de la justicia. La frase de JUAN JACOBO ROUSSEAU tiene mayor aplicación y vigencia cada día:

"Cuando los hombres obedecen hacen bien; pero cuando pueden romper sus cadenas obran mejor".

#### **1.4. EL SINDICALISMO INTERNACIONAL.**

El movimiento sindical, desde su origen, se esforzó por unirse a escala internacional. La Revolución de Octubre provocó la ruptura de la Internacional Sindical en dos movimientos rivales, cuyos centros se localizaron en Ámsterdam y en Moscú. La finalización de la Segunda Guerra Mundial trajo esperanzas de unión en una federación única: en 1945 se fundó en París la F.S.M. (Federación Sindical Mundial). Pero la unidad duró lo que duró la Entente entre los Aliados. A partir de 1947, el fenómeno escisionista se extendió en el ámbito internacional. Los sindicatos anglo-americanos se retiraron de la F. S. M. y

fundaron la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (C.I.S.L.). En Occidente, solo la C.G.T. francesa y la C.G.I.L. italiana, permanecieron en el seno de la F.S.M. La división fue más política que geográfica. Una tercera confederación surgió agrupando a los sindicatos cristianos: la C.T.S.C.<sup>6</sup>.

### **1.5. ORIGEN DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL EN AMÉRICA LATINA.**

Los esfuerzos de organización son de fecha relativamente reciente, y apenas se remontan a las últimas décadas del siglo pasado. Al principio no tuvieron otro objeto que ayudar a los compañeros necesitados<sup>7</sup>. En la Argentina, la inmigración procedente de Europa (alemanes, españoles, franceses, italianos, etc.) dio un gran impulso a esas organizaciones, infundiéndoles un espíritu de unión y de lucha en defensa de sus intereses.

En 1882 se fundó el club Vorwarts, con objeto de realizar el programa socialista. En 1890 se creó la Federación Obrera de la República Argentina. Solo hasta principios del siglo XX las organizaciones obreras tuvieron un propósito netamente sindical. Con este objeto se fundaron la Federación Obrera Regional Argentina (F.O.R.A.) y la Unión General de Trabajadores. La Unión Sindical Argentina fue creada en 1922, contando con cerca de 400 asociaciones de trabajadores. La Confederación Obrera Argentina fue creada en 1930, con unos 90.000 afiliados: Estas dos últimas agrupaciones se fusionaron, naciendo la Confederación General del Trabajo (C.G.T.).

Además de las organizaciones creadas en la Argentina, adquirieron importancia especial la Confederación de Trabajadores de Chile, la de Cuba, la de México, la Unión de

---

<sup>6</sup> CAMERLYNCK. G. H., y LYON-CAEN. G. Derecho del Trabajo. Madrid España: Editorial Aguilar. 1974, edición española. Pág. 364.

<sup>7</sup> KROTOSCHIN Ernesto. Tratado del Derecho del Trabajo. Tomo. II. Buenos Aires Argentina: Editorial Depalma. 1962, Pág. 611

Trabajadores del Uruguay, la confederación de Trabajadores de Colombia y la Unión de Trabajadores de Colombia, entre otras. Todas estas organizaciones propendieron a la unión en el terreno internacional, y de estas aspiraciones surgió la Confederación de Trabajadores de América Latina (C.T.A.L.) en el año de 1938, en cuya fundación el dirigente mexicano Lombardo Todelano desempeñó un papel destacado y decisivo. Diez años más tarde se creó la Confederación Interamericana de Trabajadores (C.I.T.) bajo los auspicios del chileno Ibáñez, de tendencias conservadoras. Ambas confederaciones estuvieron en estrecho contacto con las grandes organizaciones centrales de los Estados Unidos de América; la C.T.A.L. con el Congress Of Industrial Organization (C.I.O.). En 1951 se constituyó la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (O.R.I.T.), con sede en la Habana, como organismo regional (americano) de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (C.I.O.S.L.). Esta última se había formado en 1949 como contrapeso a la Federación Sindical Mundial. En ella, a su vez, se habían fusionado, inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial, las llamadas II Internacional, de Ámsterdam, y III Internacional, de Moscú, produciéndose una nueva escisión con la fundación de aquella federación de sindicatos libres. Por otro lado, la C.I.T se disolvió, habiendo recomendado a sus agrupaciones afiliadas la cooperación directa con la O.R.I.T.

## **1.6. ORIGEN DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN NORTE AMÉRICA.**

Nació el sindicalismo en Norteamérica de la fusión de dos confederaciones: la A.F.L. (American Federation of Labour, fundada en el siglo XIX por S. Gompers), que integra a antiguos sindicatos de oficio, y la C.I.O. (Confederación of Industrial Organizations), formada por federaciones según las ramas de actividad. Tres importantes leyes marcan su historia hasta el día de hoy: la ley Wagner de 1935, que favorece la libertad de asociación y estimula la negociación colectiva; la ley Taft- Hartley de 1947, que se inspira en un sentimiento de desconfianza hacia el movimiento sindical: establece discriminaciones hacia

determinados sindicatos, que quedan excluidos para negociar colectivamente; condena ciertas prácticas desleales y prohíbe la cláusula que reservaba a los obreros sindicalizados el monopolio en el empleo: La Labor Reform Act de 1.959 condena, en nombre de derecho del trabajo, todo tipo contractual hacia los trabajadores afiliados; prohíbe a los patronos retener la cotización sindical y se esfuerza por remediar la corrupción existente en ciertos medios sindicales mediante la reglamentación de las finanzas sindicales.

### **1.7. ORIGEN DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN COLOMBIA.**

En Colombia la historia laboral y sindical ha tenido unos vértices y un matiz diferente; puesto que, a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, se presentó el fortalecimiento de las ideas del liberalismo económico, y hubo una gran abundancia económica gracias al café; sin embargo, se observó, que la inversión económica continuó orientada hacia el exterior y con muy poco desarrollo interno porque: Colombia no se había industrializado aún y dependía de los países desarrollados que le proporcionaban los productos industriales que no se producían en el país. Además, desde esa época, la economía se consolidó como una economía mono-exportadora, altamente dependiente de los precios del producto en el mercado internacional. Y se deduce que este fenómeno generó inconformismo en todos los sectores sociales, debido a que, el precario proceso de industrialización y la deficiente política de desarrollo económico y laboral, llevó a que las obras públicas relacionadas con la construcción de vías, permitiesen el surgimiento de un grupo de obreros urbanos; algunos de los cuales, se organizaron en sindicatos para defender sus derechos y luchar por el mejoramiento de sus condiciones de vida.

La mayoría de estos sindicatos recibieron influencia de las ideas socialistas y fueron prohibidos por el gobierno. En 1918, los trabajadores portuarios de Santa Marta, Barranquilla y Cartagena llevaron a cabo una huelga, (como lo señala David Bushnell<sup>8</sup>, en

---

<sup>8</sup> BUSHNELL, David. Colombia una Nación a Pesar de si Misma, Sexta edición. Bogotá: Editorial Planeta. 2002. Pág. 218 - 230.

su libro, Colombia una Nación a Pesar de sí Misma), *“para exigir un reajuste; con esta huelga, lograron el objetivo que se habían propuesto”*.

Los triunfos de estos movimientos sirvieron como ejemplo para que los trabajadores de otras regiones del país, utilizaran la huelga como medio para presionar al Gobierno y a los empleadores para lograr sus peticiones salariales. El Gobierno luchó para hacerles entender, que las huelgas no eran necesarias y que el partido liberal no las apoyaba.

En 1919, los líderes de los sindicatos organizados se reunieron en Bogotá y crearon el partido socialista, iniciándose así una nueva etapa política en Colombia.

Este fenómeno ocurrió en la presidencia de Marco Fidel Suárez; el cual, había sido elegido para el período 1918-1922. Entre tanto, el Gobierno se preocupaba por presionar a los Estados Unidos para que aprobara el tratado Urrutia-Thompson y pagara la indemnización. El tratado fue aprobado finalmente en 1921, poco después, de las reformas que hizo el gobierno sobre algunas leyes, que se relacionaban con la explotación del petróleo colombiano. Las nuevas leyes favorecieron a las empresas norteamericanas interesadas en extraer petróleo en nuestro país.

En la década de los 20, del siglo XX, la construcción de vías de comunicación continuó durante el gobierno de Pedro Nel Ospina y sus proyectos fueron favorecidos por el pago de los 25 millones de dólares prometidos por el gobierno de los Estados Unidos en el tratado Urrutia-Thompson. Durante este período, el Gobierno colombiano, recibió una misión norteamericana cuyo objetivo era proporcionar asistencia para la creación de un sistema financiero moderno. Con la colaboración de la misión Kemmerer, se creó el Banco de la República, la Superintendencia Bancaria y la Contraloría General de la República.

En 1924, el Partido Socialista dirigió la primera de las tres grandes huelgas que se sucedieron en el país en los años 20. En ese año, los trabajadores de la Tropical Oil

Company, compañía norteamericana que explotaba petróleo en la zona oriental, declararon la huelga general para conseguir mejores condiciones de trabajo y aumentos salariales, se conspiró contra la compañía petrolera por parte de los trabajadores, guiados por el señor Raúl Eduardo Mahecha, quien estuvo asesorado, por Torres Giraldo y María Cano; esto permitió vislumbrar, como la Unión Sindical Obrera (U.S.O.), surgió como un movimiento clandestino.<sup>9</sup>

La huelga fue reprimida y los trabajadores no lograron ninguna de sus peticiones. En 1927 declararon una segunda huelga que, al igual que en la primera, fue rechazada por el gobierno que brindó apoyo a la compañía. Este hecho, aumentó el desprestigio del gobierno conservador entre los obreros. El presidente Ospina, fue sucedido por Miguel Abadía Méndez; para esta época, la oposición al conservatismo era bastante fuerte, por la forma como estos gobiernos se habían comportado frente a las huelgas.

En 1928, los trabajadores de la United Fruit Company se lanzaron a una huelga general para protestar contra las pésimas condiciones de trabajo que existía en la zona bananera. El gobierno de Abadía Méndez, ofreció apoyo militar a la compañía, y en noviembre de ese año, el ejército recibió la orden de disparar contra una multitud de manifestantes reunidos en la plaza de Ciénaga. Este acontecimiento, conocido como la masacre de las bananeras, produjo una gran reacción en todo el país y fue severamente criticado por algunos líderes del partido liberal; entre ellos, el llamado caudillo del pueblo, Jorge Eliécer Gaitán.

Al desprestigio causado por la represión del movimiento obrero, se sumó la crítica de los liberales a la forma como los gobiernos conservadores habían conducido la economía. Por ello, en las elecciones de 1930, el conservatismo se presentó dividido y fue derrotado.

---

<sup>9</sup> Información Histórica tomada de la página Web. [www.uso.org.co](http://www.uso.org.co)

Es de anotar, que en Colombia los intelectuales tuvieron gran influencia en la organización y el desarrollo del movimiento obrero; muchos jóvenes de izquierda, lucharon por esa labor. Luis Tejada, en noviembre de 1923, comenzó a promover la reunión de un congreso obrero desde las páginas editoriales del diario El Espectador. Para él, la función del congreso debería ser la de *"echar las bases de una organización gremial estable, completa y poderosa; iniciar la lucha enérgica por la consecución de ciertas garantías políticas que no gozan todavía entre nosotros los obreros; la consecución, por ejemplo, de una capacidad electoral suficientemente amplia y elástica, que acoja y registre la representación de los obreros, como entidad independiente, desvinculada absolutamente de los partidos; es necesario, que los obreros lleven a las corporaciones legislativas sus candidatos genuinos, porque se ha comprobado, que no es posible obtener una legislación adecuada por medio de representantes indirectos, porque desconocen a fondo los problemas proletarios, o porque conociéndolos no les conviene resolverlos, debido a prejuicios e intereses de clases"*<sup>10</sup>.

El Sindicalismo Central Obrero, que había convocado el primer congreso obrero en 1919, donde se dice que nació el partido socialista, invitó en marzo de 1924 a varias organizaciones obreras para un nuevo congreso; el cual, fue inaugurado el 1 de mayo con delegados de todas las regiones del país, y no tuvo éxitos positivos por las divisiones surgidas en él.

La Confederación Sindical de Colombia -primera en nuestro país- (hoy C.T.C.), fue creada después de un congreso del partido liberal en 1935. La iniciativa para la reunión del congreso fundador, se debió a Hernando Vega Escobar - presidente del sindicato del periódico El Tiempo-, quien invitó a todos los sindicatos del país a un congreso que debía reunirse en Bogotá el 7 de agosto de 1935. Este día se llevó a cabo la reunión de los

---

<sup>10</sup> URRUTIA MONTOYA, Miguel. Historia del Sindicalismo en Colombia. Bogotá: Editorial La Carrera. 1969. Pág. 115

delegados en una fiesta organizada por el sindicato de la fábrica de fósforos "El Ruiz" y, tres días después, el congreso inició sus deliberaciones en el salón de la asamblea de Cundinamarca.

Con el apoyo del Presidente de la República, Alfonso López Pumarejo, la Unidad Sindical de Antioquia (compuesta de 23 sindicatos) y la C.S.T.C., organizaron un congreso de unidad en la ciudad de Medellín en agosto de 1936. Entre esta fecha y el siguiente congreso de la Confederación Sindical de Colombia, en enero de 1938, el movimiento obrero se consolidó como tal, y tuvo mucho éxito.

Posteriormente, por iniciativa de la Iglesia Católica, y para contrarrestar a la C.T.C., se creó, en 1946, la otra gran confederación existente en Colombia, la Unión de Trabajadores de Colombia (U.T.C.). En los documentos relativos al congreso de fundación, esta central obrera se negó en forma explícita a comprometerse políticamente. Según, Urrutia Montoya: *"En esa época, como ahora, muchos de los líderes de la U.T.C., fueron liberales y algunos de los asesores morales clericales, también lo fueron. Los conservadores fueron una minoría dentro de los cuadros de la U.T.C."* La norma más importante de esta confederación, desde su iniciación, fue la de no comprometerse con ninguna política partidista.

El primero de mayo de 1964, con las federaciones y los sindicatos expulsados de la C.T.C. en el congreso realizado en Cartagena en 1960, se constituyó la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (C.S.T.C.) de tendencia comunista. Esta organización fue reconocida legalmente en el gobierno de Alfonso López Michelsen.

Existen otros movimientos sindicales que no han querido afiliarse a las centrales existentes ya mencionadas; como es el caso, del llamado Bloque Sindical Independiente y la

Asociación Sindical Colombiana, ASICOL. La Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.) fue creada por iniciativa de Jorge Carrillo, quien fuera Ministro de Trabajo en el gobierno de Belisario Betancourt. Carrillo fue su primer presidente<sup>11</sup>.

El país poco a poco, fue cambiando su forma de ver y hacer la vida política; tras la caída del general Rojas Pinilla, el primero de diciembre de 1957, se aprueba por plebiscito la figura bipartidista más conocida como el Frente Nacional; lo cual, llevó a que, por falta de una verdadera decisión política, los grupos de izquierda se fortalecieran. Esto resultó ser nefasto para Colombia, debido a que el mundo enfrentaba la bipolarización de la guerra fría, y es en este momento histórico que Estados Unidos decidió retirarse de la OIT, lo que permitió que la OIT, adoptara medidas más proteccionistas a favor de los trabajadores, en detrimento de los empresarios. Además, se tenía en esta organización, la influencia de países más allegados al bloque socialista; por ende, se fortalecieron los sindicatos.

### **1.8. PENSAMIENTO SINDICAL DE LA IGLESIA.**

Como lo señala el Dr. Silvio Escudero Castro en su libro, Curso de Derecho Colectivo del Trabajo<sup>12</sup>; la Iglesia Católica pone en vigencia la protección y recomendaciones sobre el derecho del trabajo con todas las consecuencias que genera, a través, especialmente de las encíclicas y documentos papales. La doctrina social católica la constituyen los postulados y enseñanzas condensados en las normas que sirven para orientar y regular la actividad del hombre dentro del conglomerado social.

Del contexto de las encíclicas y documentos se llega a la estructuración de todo un conjunto de derechos propios del ser humano, nacidos de su condición y por tanto sujetos al

---

<sup>11</sup> GUERRERO FIGUEROA, Op. cit. Pág. 53

<sup>12</sup> ESCUDERO CASTRO, Silvio. Curso de Derecho Colectivo del Trabajo. Tercera Edición. Bogotá: Editorial Librería del Profesional 2001. Pág.137

reconocimiento y protección del Estado. Uno de ellos es el trabajo, común denominador en la mayoría de las enseñanzas Papales cuando se internan en los problemas sociales que aquejan a la humanidad. El trabajo, derecho íntimamente ligado a otros de consustancial predicamento en la existencia del hombre, como el derecho a la vida y a la libertad, cumplen dentro de esta escala de valores una función específica, razón suficiente para rodeársele de las garantías indispensables a su ejercicio.

Todo ser humano tiene derecho a trabajar porque él es la fuerza de sustentación particular y familiar. El trabajador contribuye con su trabajo a un mayor desarrollo económico y social, por tanto si éste es factor definitivo en el avance de los pueblos, hay que valorarlo en forma adecuada y justa, procurando mantenerlo con la dignidad que corresponde a quien lo ejecuta. Para ello, es indispensable que la remuneración se haga con los criterios y posiciones fijados por la doctrina social católica, es decir, que ha de tenerse en cuenta el reconocimiento del hombre como jefe de familia, ejecutor de un trabajo digno a órdenes de otro. No debe pensarse en el trabajo como algo de resultado simplemente mecánico, producto de la fuerza muscular del hombre, o como una simple mercancía sujeta a la oferta y la demanda, no, debe valorarse en toda su extensión, tanto en el resultado como en la dignidad de la persona que la ejecuta, la cual espera en la retribución, la satisfacción de las necesidades económicas básicas de los suyos.

Las injusticias nacidas de las relaciones obrero-patronales, se han convertido en el mayor punto de dificultades del mundo moderno. La falta de unas políticas gubernativas orientadas hacia la satisfacción de empleo igualmente ha contribuido al desorden económico y consecuentemente al desorden social. Es allí, donde la Iglesia en boca de sus Pontífices convoca la sensatez y comprensión de unos y otros en procura de relaciones justas, con observancia de los principios cristianos. Así, desde la *Rerum Novarum*, de León XIII (mayo 15 de 1891); sobre la situación de los obreros; la *Mater Et Magistra*, de Juan

XXIII (mayo 15 de 1961); La Pacem in Terris, de Juan XXIII (abril 11 de 1963), Laborem; Exercens, de Juan Pablo II (septiembre 14 de 1981); entre otras, se ha dicho:

**1.8.1. Las Asociaciones.** La Encíclica Mater Et Magistra del Papa Juan XXIII señaló respecto de las asociaciones:

*“Entre estos medios deben contarse las asociaciones de socorros mutuos, y esa variedad de cosas que la privación de los particulares ha establecido para atender a las necesidades del obrero, a la viudez de su esposa y orfandad de sus hijos, en caso de repentinas desgracias o de enfermedad, y para los otros accidentes, a que está expuesta la vida humana, y la fundación de patronatos para niños y niñas, jóvenes y ancianos.*

*Más corresponde el primer lugar a asociaciones de obreros, que abarcan ordinariamente casi todas las cosas dichas. Muchos años duraron entre nuestros mayores los beneficios que resultaban de los gremios de artesanos.*

*Los cuales, en verdad, no sólo fueron sumamente provechosos a los artesanos, sino a las artes mismas, dándoles el aumento y esplendor de que son testimonio muchísimos documentos. Como este nuestro siglo es más culto, sus costumbres distintas y mayores las exigencias de la vida cotidiana, preciso es que los tales gremios y asociaciones de obreros se acomoden a las necesidades del tiempo presente. Con gusto vemos que en muchas partes se forman asociaciones de esta clase, unas de solos obreros, otras de obreros y capitalistas; pero es de desear que crezca su número y su actividad. Y aunque de ellas más de una vez hemos hablado, queremos, sin embargo aquí, hacer ver que son ahora muy del caso, y que hay derecho de formarlas, y al mismo tiempo cuál debe ser su organización y en qué se ha de emplear su actividad”.*

**1.8.2. Criterios de Justicia y de Equidad.** La Encíclica Rerum Novarum del Papa León XIII, señaló a este respecto:

*“Una profunda amargura embarga nuestro ánimo ante el espectáculo inmensamente triste de innumerables trabajadores de muchas naciones y de enteros continentes, a los cuales se les da un salario que los somete a ellos y a sus familias a condiciones de vida infrahumana. Esto, sin duda, se debe además al hecho que en aquellas naciones y en aquellos continentes el proceso de la industrialización está en sus comienzos o está todavía en fase no suficientemente avanzada. Pero en algunas de esas naciones la abundancia y el lujo desenfrenado de unos pocos privilegiados contrastan de manera estridente y ofensiva con las condiciones de extremo malestar de muchísima gente; en otras se llega a obligar a la actual generación a vivir con privaciones inhumanas para aumentar la eficiencia de la economía nacional conforme a ritmos acelerados que sobrepasan los límites que la justicia y la humanidad consienten; mientras en otras naciones un elevado tanto por ciento de la renta se consume en robustecer o mantener un malentendido prestigio nacional o se gastan sumas enormes en armamento.*

*Además, en las naciones económicamente desarrolladas, no raras veces se hecha de ver que mientras se fijan compensaciones altas o altísimas por presiones de poco esfuerzo o de valor discutible; corresponden retribuciones demasiado bajas, insuficientes, al trabajo asiduo y provechoso de categorías enteras de ciudadanos honrados y trabajadores; y en todo caso; sin proporción con lo que contribuye al bien de la comunidad, al rédito de las respectivas empresas o al rédito total de la economía de la nación.*

*Por eso creemos que es deber nuestro afirmar. Una vez más que la retribución del trabajo, como no se puede abandonar enteramente a la ley del mercado, así*

*tampoco se puede fijar arbitrariamente; sino que ha de determinarse conforme a justicia y equidad. Esto exige que a los trabajadores les corresponda una retribución tal, que les permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares; pero exige además que al determinar la retribución se mire a su efectiva aportación en la producción y a las condiciones económicas de la empresa; a las exigencias del bien común de las respectivas comunidades políticas, particularmente por lo que toca a las repercusiones sobre el empleo total de las fuerzas laborativas de toda la nación, así siempre y en todas partes; pero el grado en el cual se aplican los casos concretos no se puede determinar sino como también a las exigencias del bien común universal o sea de las comunidades internacionales de diversa naturaleza y amplitud.*

*Claro está que los criterios arriba expuestos valen respecto a la riqueza disponible; riqueza que, en cantidad y en calidad, puede variar y de hecho varía de nación a nación y dentro de una misma nación de un tiempo a otro.*

**1.8.3. Derecho de Asociación.** La Encíclica *Laborem Exercens* del Papa Juan Pablo II (Septiembre 14 de 1981) señaló:

*“De la intrínseca sociabilidad de los seres humanos se deriva el derecho de reunión y de asociación, como también el derecho de dar a las asociaciones la estructura que se juzgue conveniente para obtener sus objetivos y el derecho de libre nombramiento dentro de ellas bajo la propia iniciativa y responsabilidad para el logro concreto de estos objetivos.*

Ya en la encíclica "Mater et Magistra" insistíamos en la necesidad insustituible de la creación de una rica gama de asociaciones y entidades intermedias para la consecución de objetivos que los particulares por sí solos no pueden alcanzar. Tales entidades y

asociaciones deben considerarse como absolutamente necesarias para salvaguardar la dignidad y libertad de la persona humana asegurando así su responsabilidad”.

**1.8.4. Importancia de los Sindicatos.** A este respecto la encíclica *Laborem Exercens* del Papa Juan Pablo II señaló:

*“Sobre la base de todos estos derechos, junto con la necesidad de asegurarlos por parte de los mismos trabajadores, brota aún otro derecho, es decir, el derecho a asociarse; esto es, a formar asociaciones o uniones que tengan como finalidad la defensa de los intereses vitales de los hombres empleados en las diversas profesiones. Estas uniones llevan el nombre de sindicatos. Los intereses vitales de los hombres del trabajo son hasta un cierto punto comunes a todos; pero al mismo tiempo, todo tipo de trabajo, toda profesión posee un carácter específico que en estas organizaciones debería encontrar su propio reflejo particular.*

*Los sindicatos tienen su origen, de algún modo, en las corporaciones artesanas medievales, en cuanto que estas organizaciones unían entre sí a hombres pertenecientes a la misma profesión y por consiguiente con base al trabajo que realizaban. Pero al mismo tiempo, los sindicatos se diferencian de las corporaciones en este punto esencial: Los sindicatos modernos han crecido sobre la base de la lucha de los trabajadores, del mundo del trabajo y ante todo de los trabajadores industriales para la tutela de sus justos derechos frente a los empresarios y a los propietarios de los medios de producción. La defensa de los intereses existenciales de los trabajadores en todos los sectores, en que entran en juego sus derechos, constituye el cometido de los sindicatos.*

*La doctrina social católica no considera que los sindicatos constituyan únicamente el reflejo de la estructura de "clase" de la sociedad y que sean el exponente de la lucha de clase que gobierna inevitablemente la vida social. Sí, son un exponente de la lucha por la justicia social, por los justos derechos de los hombres del trabajo según las distintas profesiones. Sin embargo, esta "lucha" debe ser vista como una dedicación normal "en favor" del justo bien: en este caso, por el bien que corresponde a las necesidades y a los méritos de los hombres del trabajo asociados por profesiones; pero no es una lucha "contra" los demás. Si en las cuestiones controvertidas asumen también un carácter de oposición a los demás, esto sucede en consideración del bien de la justicia social; y no por la "lucha" o por eliminar al adversario.*

*Los justos esfuerzos por asegurar los derechos de los trabajadores, unidos por la misma profesión, deben tener siempre en cuenta las limitaciones que impone la situación económica general del país. Las exigencias sindicales no pueden transformarse en una especie de "egoísmo" de grupo o de clase, por más que puedan y deban tender también a corregir con miras al bien común de toda la sociedad incluso todo lo que es defectuoso en el sistema de propiedad de los medios de producción o en el modo de administrarlos o de disponer de ellos. La vida social y económico-social es ciertamente como un sistema de "vasos comunicantes", y a este sistema debe también adaptarse toda actividad social que tenga como finalidad salvaguardar los derechos de los grupos particulares.*

*En este sentido la actividad de los sindicatos entra indudablemente en el campo de la "política" entendida ésta como una prudente solicitud por el bien común. Pero al mismo tiempo, el cometido de los sindicatos no es "hacer política" en el sentido que se da hoy comúnmente a esta expresión. Los sindicatos no tienen carácter de "partidos políticos" que luchan por el poder y no deberían ni siquiera ser sometidos*

*a las decisiones de los partidos políticos o tener vínculos demasiado estrechos con ellos. En efecto, en tal situación ellos pierden fácilmente el contacto con lo que es su cometido específico, que es el de guardar los justos derechos de los hombres del trabajo en el marco del bien común de la sociedad entera y se convierten en cambio en un instrumento para otras finalidades.*

*Hablando de la tutela de los justos derechos de los hombres del trabajo, según sus profesiones, es necesario naturalmente tener siempre presente lo que decide acerca del carácter subjetivo del trabajo en toda profesión, pero al mismo tiempo, o antes que nada, lo que condiciona la dignidad propia del sujeto del trabajo. Se abren aquí múltiples posibilidades en la actuación de las organizaciones sindicales y esto incluso en su empeño de carácter instructivo, educativo y de promoción de la auto educación. Es benemérita la labor de las escuelas de las llamadas "universidades laborales" o "populares", de los programas y cursos de formación, que han desarrollado y siguen desarrollando precisamente este campo de actividad. Se debe siempre desear que, gracias a la obra de sus sindicatos, el trabajador pueda no solo "tener" más, sino ante todo, "ser" más: es decir, pueda realizar más plenamente su humanidad en todos los aspectos.*

*Actuando en favor de los justos derechos de sus miembros, los sindicatos se sirven también del método de la "huelga", es decir, del bloqueo del trabajo, como de una especie de ultimátum dirigido a los órganos competentes y sobre todo a los empresarios. Este es un método reconocido por la doctrina social católica como legítimo en las debidas condiciones y en los justos límites. En relación con esto los trabajadores deberían tener asegurado el derecho a la huelga, sin sufrir sanciones penales personales por participar en ella. Admitiendo que es un medio legítimo, se debe subrayar al mismo tiempo que la huelga sigue siendo, en cierto sentido, un*

*medio extremo. No se puede abusar de él; especialmente en función de los “juegos políticos”.*

*Por lo demás, no se puede jamás olvidar que cuando se trata de servicios esenciales para la convivencia civil, éstos han de asegurarse en todo caso mediante medidas legales apropiadas, si es necesario. El abuso de la huelga puede conducir a la paralización de toda la vida socioeconómica, y esto es contrario a las exigencias del bien común de la sociedad, que corresponde también a la naturaleza bien entendida del trabajo mismo.*

## **2. DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL. CONSAGRACIÓN CONSTITUCIONAL Y LEGAL EN COLOMBIA**

**Artículo 37 C.P.** Toda parte del pueblo puede reunirse y manifestarse pública y pacíficamente. Sólo la ley podrá establecer de manera expresa los casos en los cuales se podrá limitar el ejercicio de este derecho.

Conc.: Arts. 3, 13, 20, 56, 85, 107, 149, 212, 213, 214, 215, 219 y 223 Constitución Política de Colombia. Sentencias: t-107, t-123, t-219 y t-234 Corte Constitucional Colombiana.

La libertad de reunión tiene un valor instrumental en cuanto sirve para el ejercicio de otras libertades como las relacionadas con la propaganda política, cultural, religiosa, sindical, etc.

La libertad no es nunca absoluta; más bien, supone un medio para reconocerle al hombre, una órbita de autonomía política y jurídica tan amplia que lleva al autodomínio de las personas.

Por reunión debe entenderse la concurrencia temporal y voluntaria de varias personas en un lugar determinado, luego de un acuerdo entre los interesados y para un fin preestablecido. La reunión, por consiguiente, se distingue de la simple aglomeración de gente cuando ésta, tenga carácter ocasional y se efectúe a impulsos de circunstancias imprevistas. Dicha definición, tiene su fundamento idéntico en el artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

En la noción de reunión entran también los desfiles de naturaleza patriótica, estudiantil, política, sindical, deportiva, los cortejos fúnebres, cuyas manifestaciones presentan,

respecto del concepto de reunión en sentido estricto, la nota peculiar de que se desenvuelven no en un lugar cerrado, o único, sino recorriendo sitios diferentes hasta lograr el objetivo propuesto.

Podría entonces decirse también, que la libertad de reunión, constituye un medio de comunicación o contacto para expresar o pretender el logro de objetivos colectivos. La reunión es de carácter transitorio y puede realizarse en sitios públicos o privados, con acceso libre o restringido y, desarrollarse pacíficamente, sin afectar el derecho de tránsito y locomoción de los demás.

No se puede confundir el derecho de reunión, con la libertad de asociación. La libertad de asociación, implica una doble idea: la de objeto fijo, determinado o conocido que se anhela conseguir; y la de una organización de las personas asociadas, hecha para realizar ese objeto; hay pues, un conjunto determinado de personas vinculadas por el fin y por los medios de antemano previstos para conseguirlo. En la reunión, hay sólo una agregación ocasional y pasajera de personas suscitada por momentáneas ocasiones y sin organización predeterminada.<sup>13</sup>

Según el Ex Ministro Olano Valderrama, Las reuniones pueden ser privadas o públicas.

- a. Son privadas, las que se efectúan en un lugar cerrado (casa, club, etc.) al cual tienen acceso solamente las personas previamente invitadas.
- b. Son públicas, las que se desarrollan en un lugar público como calle o plaza, o en lugar abierto al público, como teatro, templo, etc. El elemento común de las reuniones públicas es el derecho que tiene cualquier persona de participar en ellas.

Para las reuniones privadas y también para las que se efectúan en lugar abierto al público, no se requiere permiso anticipado de las autoridades; en cambio, para que se puedan llevar

---

<sup>13</sup> OLANO GARCÍA, Hernán Alejandro. Constitución Política de Colombia. Cuarta Edición .Santafé De Bogotá: Editorial Concejo de Bogotá. 1999. Pág. 80

a cabo reuniones públicas, quienes las promueven y organicen tienen obligación de dar aviso oportuno a la autoridad local correspondiente.

La Corte Suprema de Justicia, en una Sentencia de Sala Plena, fechada el 13 de noviembre de 1928, expresó que *“Reunirse es querer iluminarse y pensar juntos; asociarse es querer constituir, constarse y obrar”*. *El Derecho de Reunión, puede ser ejecutado mientras se respeten las siguientes condiciones:*

1. Que los participantes no protagonicen la conducta típica del delito de asonada. Los que en forma tumultuaria exigieren de la autoridad la ejecución u omisión de algún acto propio de sus funciones, lo cual es una infracción contra el régimen constitucional.
2. Los que reunidos, sin perpetrar asonada, tampoco se comporten de manera que su actitud origine confusión o alboroto.
3. Que los congregados no obstaculicen el tránsito de personas o vehículos en vía pública, provocando la obstrucción de ésta.
4. Que, tratándose de reunión política, los asistentes no concurren armados, según el artículo 106 del Código Nacional de Policía.

De igual manera, se ha dicho por parte de los sociólogos contemporáneos, que los conglomerados sociales pueden clasificarse en las siguientes seis categorías:

Multitud, Turba, Auditorio, Manifestación Pública, Conglomerado Residencial y Conglomerado Funcional.

Sobre el particular, el Ex-Magistrado Jaime Sanín Greiffenstein, se refirió de la siguiente manera:

*“En adelante, sólo el legislador podrá establecer los casos en los cuales puede limitarse el ejercicio del derecho de reunión o manifestación. Como la Constitución*

*no determinó en forma expresa los valores o derechos que deben protegerse para justificar las limitaciones al derecho de reunión y manifestación, sino que otorgó una facultad general al legislador para determinar los casos en los cuales se puede limitar su ejercicio, será tarea de los jueces estudiar las limitaciones constitucionalmente aceptables, mediante la creación de fórmulas de equilibrio que permita conciliar el libre ejercicio del derecho y el orden público, así como armonizar los conflictos del derecho de reunión y manifestación de ciertas personas con el ejercicio de los derechos fundamentales de los demás. Generalmente las limitaciones al ejercicio del derecho de reunión y manifestación se encuentran vinculadas al mantenimiento del orden público”.*

El Derecho Internacional, también se ha referido a las fuentes del Derecho de reunión, en las siguientes normas:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Artículos 19, 20, numeral 1 y 21.
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. Artículos 4, 20, 21, 22, 24, 27, 32, 34 y 38.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículos 1, 19, 21, 22 y 25.

**Artículo 38 C.P..** Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Conc.: Arts. 14, 20, 39, 52, 55, 56, 58, 64, 103, 107 y 108 Constitución Política de Colombia.

Leyes 74 de 1968; 16 de 1972; 12 de 1991; 30, 33 y 37 de 1992; 41, 44, 49, 82 y 94 de 1993; 115, 132, 133, 137 y 142 de 1994.

Sentencias: t-081, t-107, t-161 y t-234 de la H. Corte Constitucional Colombiana

El Magistrado Alejandro Martínez Caballero, en Sentencia C-265 de 1994 de la Corte Constitucional, dijo lo siguiente, con respecto al derecho de asociación:

*“La Constitución regula muy diversas formas de asociación. Así, en el artículo 38 consagra un derecho genérico de asociación e igualmente, establece otras asociaciones a través de las cuales confiere tanto prerrogativas específicas como exigencias particulares, como los sindicatos de trabajadores y empleadores (Art. 39). También establece, los colegios profesionales, que deben tener una estructura democrática, y, a los cuales la ley puede atribuir determinadas funciones públicas, con los debidos controles (Art. 26). También, la Constitución establece otro tipo de asociaciones que figuraban como mecanismos de participación (Art. 103), entre los cuales regula con detalle los partidos y movimientos políticos (Art. 107 y 108). Igualmente, la Constitución autoriza la formación de iglesias, como lógica consecuencia de la libertad de cultos (Art. 19). Igualmente, prevé en la Carta Fundamental, formas económicas fundadas en el principio de solidaridad, como estructuras asociativas y solidarias de propiedad (Arts. 58, 60 y 333), las organizaciones asociativas para la ejecución de programas destinados a hacer efectivo el derecho a la vivienda (Art. 51), o aquellas que buscan permitir el acceso de los trabajadores agrarios a la propiedad de la tierra (Art. 64).*

*Finalmente, y sin que esta enumeración pretenda ser taxativa, la Constitución Colombiana al reconocer la propiedad privada y la libertad de empresa (Arts. 58 y 333), establece también la posibilidad de fundar empresas; las cuales, pueden ser individuales, o resultar del concurso de varias personas, como ocurre con las múltiples formas de las sociedades colectivas”.*

El anterior examen muestra que no es siempre idéntica la regulación constitucional de las asociaciones, entendidas éstas en sentido genérico, como la resultante de la acción concertada de varias personas que persiguen objetivos comunes. En efecto, la normatividad aplicable depende del tipo de asociación y de las finalidades que ésta persiga; lo cual, tiene

consecuencias profundas tanto sobre las posibilidades de reglamentación legal, como sobre los alcances del control constitucional.<sup>14</sup>

**Artículo 39 C.P.** 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.

Conc.: Art. 55 Constitución Política de Colombia 1991

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

Conc. Arts.: 1, 14, 25, 38, 55, 56, 57, 58, 60. 103 (2); 105, 170, 189(3); 216, 219, 241, 336. 377, 378 y 379. Constitución Política de Colombia 1991, Leyes 35 de 1961; 74 de 1968; 16 de 1972 y Decreto 2293 de 1991.

Sentencia: t-081. Corte Constitucional Colombiana.

Tal y como lo consigna en su obra el Ex Ministro Carlos Alberto Olano Valderrama, «A los sindicatos les corresponde cumplir, con la máxima adecuación posible, las tres funciones primordiales a que alude el jurista español Joaquín Ruiz Jiménez en el prólogo al denso libro del Padre José Antonio Ecurrída, titulado El Sindicalismo Político:

a. Una función de defensa y tutela de los intereses y derechos de los obreros en el plano profesional (convenios colectivos de trabajo, reclamaciones ante los organismos sindicales,

---

<sup>14</sup> OLANO GARCIA, Op cit: Pág. 82

administrativos y jurisdiccionales, utilización de la huelga cuando hayan fracasado los demás instrumentos de defensa, etc.).

b. Una función educativa y promocional, para contribuir con el Estado y con las demás instituciones intermedias, al perfeccionamiento de la capacidad profesional y técnica de los obreros ya su plena formación cultural y humana.

c. Una función política en el hondo sentido de participación en el proceso de gobierno de la comunidad nacional.

El derecho de sindicalización, quedó expresamente reconocido en la Carta como un derecho constitucional fundamental; razón por la cual, no se le puede seguir viendo como un simple derecho secundario, pues al ser reconocido como elemento indispensable del Estado, la sociedad y los trabajadores, componente esencial de la democracia, debe concluirse que para el constituyente, es un derecho fundamental.<sup>15</sup>

El Magistrado Martínez Caballero, en Providencia T -441 de 1992, expresó además:

*“El derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un Estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en si mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática, y es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público. La asociación sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación. Tiene también un carácter relacionado o sea que se forma de una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de*

---

<sup>15</sup> OLANO GARCÍA, Op cit: Pág. 82 - 83

*carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez que se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva. Tiene así mismo, un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social”.*

De igual forma, el Código Sustantivo del Trabajo, trae la noción de sindicato y de su derecho de asociación en consonancia con al Carta Política. Además, el artículo 353 define: «Derecho de asociación. Subrogado. L. 50/90, Art. 38:

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.
2. Las asociaciones profesionales o sindicatos, deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título, y están sometidos a la inspección y vigilancia del gobierno, en cuanto concierne al orden público, y en particular, en los casos que aquí se establecen.
3. Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.»

## **2.1. EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL EN LOS ACUERDOS INTERNACIONALES**

El tratado de paz de Versalles, contempló la libertad de asociación como un derecho de carácter universal, al establecer la garantía de la estabilidad de los derechos más primarios. En el inciso 20 del artículo 427 se propició *"el desarrollo de asociación, en vista de todos los objetos no contrarios a las leyes, lo mismo para los asalariados que para los patronos"*

La O.I.T., en su recomendación 2, manifestó que a los obreros extranjeros se les debe asegurar el goce del derecho de asociación en los límites legales reconocidos a los obreros nacionales. Este mismo organismo, obliga a todo miembro que ratifique el convenio aprobado "a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura, los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y, a derogar toda disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto restringir derechos en lo que atañe a los trabajadores agrícolas. " En el convenio 87, artículo 20, aprobado en la reunión de San Francisco en 1948, de la O.I.T., se estableció que "los trabajadores y los patronos, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección; así como, el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas".

La asamblea general de las Naciones Unidas, en la *Declaración Universal de los Derechos del Hombre*, en el artículo 20, expresó la libertad de reunión y asociación pacífica, y en el artículo 23 afirmó que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicalizarse para la defensa de sus intereses. En el mismo año en que se emitió la Declaración, 1948, la Carta de Bogotá proclamó la libertad de asociación. En la Carta internacional americana de garantías sociales, artículo 26, se consagra: "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, pueden federarse entre sí" .La Carta social europea de 1961, obliga a las partes contratantes a no menoscabar la libertad sindical en las legislaciones nacionales.

Se consideran como los principales convenios de la O.I.T., que tratan sobre la libertad sindical, los siguientes:

1. Convenio número 11, sobre el derecho de asociación en la agricultura, 1921;
2. Convenio número 84, sobre el derecho de asociación en territorio no metropolitano, 1947;
3. Convenio número 87, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización, 1947;
4. Convenio número 98, sobre derecho de sindicalización y negociación colectiva, 1949.

## **2.2. CONSAGRACIÓN LEGAL DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL**

Sólo en el año de 1931, por medio de la ley 83, se reconocen oficialmente los sindicatos y se establecen penas para los patronos que atenten contra la libertad sindical. El artículo 18 de la citada ley prohíbe explícitamente a los sindicatos limitar el derecho al trabajo de obreros no afiliados; lo mismo que, tomar medidas que obliguen a los trabajadores a afiliarse al sindicato. La ley 6a. de 1945 reconoce expresamente el derecho de asociación, y el Código del Trabajo vigente, contempla los medios para garantizarlo y protegerlo (artículos 353, 358 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo).

**2.2.1 Clasificación de los sindicatos de trabajadores.** Como lo indica el C.S.T. en su Artículo 356, el cual se encuentra subrogado por la Ley 50 de 1990 Artículo 40, los sindicatos de trabajadores se clasifican de la siguiente forma:

1. De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.

2. De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.

3. Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

**4. De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.**

**5. Organizaciones Sindicales Mixtas. Art.414 del CST, Adicionado ley 50 de 1990. Art.58. Está permitido a los empleados constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y empleados públicos, las cuales para el ejercicio de sus funciones, actuaran teniendo en cuenta las limitaciones por la ley respecto al nexo jurídico de sus afiliados con la administración.**

**2.2.2 El fuero sindical.** El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 405, lo define como: La garantía de la que gozan algunos trabajadores, de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladado a otros establecimientos de la misma empresa o un municipio distinto sin justa causa previamente calificada por el juez de trabajo.

Las clases de fuero sindical son las siguientes:

1. Fuero Legal. La que consagra el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual se otorga a las directivas, subdirectivas y miembros de la comisión de reclamos del sindicato.
2. Fuero Convencional. Es el que se otorga por convención colectiva.
3. Fuero Circunstancial. Se le concede a los que presentan el pliego de peticiones, según el Decreto 2351 de 1965, artículo 25 ya los que hacen parte de la comisión durante el arreglo directo.

El fuero sindical acoge a los fundadores, directivas, comité seccional y, a los reclamantes.

**2.2.3. La representación sindical.** El artículo 357 del C.S.T. el cual se encuentra subrogado por el Decreto Ley 2351/65 en su artículo 26 define la representación sindical; sin embargo éste mismo artículo fue objeto de estudio por parte de la Honorable Corte Constitucional; análisis en el cual, los numerales 1 y 3 fueron declarados inexequibles mediante Sentencia C-567 de 2000.

Actualmente la única limitación consagrada por la ley para la coexistencia de sindicatos en una misma empresa se refiere a los sindicatos de base, prohibición que no puede extenderse por vía de interpretación a los sindicatos gremiales o de industria, por cuanto las excepciones son de naturaleza restrictiva, no susceptibles de aplicarse por analogía en virtud de interpretación administrativa o jurisprudencial<sup>16</sup>.

#### **2.2.3.1 Clases de representación por parte de los sindicatos:**

1. Como organizaciones que llevan la voz y representan los intereses de la clase trabajadora frente a la sociedad y el Estado.

---

<sup>16</sup> GAMBOA JIMÉNEZ, Jorge. Código Laboral. Compilado, Concordado y Anotado. Decimoctava Edición. Bogotá. D.C. Colombia: Editorial Leyer. Pág. 106.

2. Como voceros de las organizaciones ante su empleador y con los fines particulares nacidos de la relación empleador - trabajador. Es a esta última a la que se refiere la norma en cuestión, y viendo que esta norma se adecuó en razón del Decreto 2351 de 1965, que hacia referencia al principio mayoritario y no con la imagen que en un principio se tuvo respecto de conceptos diferentes a la de las mayorías.

2.2.4. **El Derecho de huelga.** Colombia cuenta con algunas disposiciones legales que protegen la huelga sólo a partir de la segunda década de este siglo. Mediante la Ley 78 de 1919, se eliminan las sanciones penales por abandono del trabajo, pero se faculta a los patronos para romper la huelga y a las autoridades para proteger a los trabajadores que libremente deseen continuar en el trabajo; así como, a los que reemplacen a quienes decreten la huelga. Posteriormente, la ley 21 de 1920 estipula las condiciones de ilegalidad de las huelgas y crea el período obligatorio de la etapa de conciliación con anterioridad a la declaración de huelga.

El Art. 374 del C.S.T., define las funciones de los sindicatos, en su numeral cuarto, los faculta para declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la ley.

La declaratoria y desarrollo de la huelga se encuentran tipificados en los artículos 429, 444 y 445 del C.S.T. los cuales definiremos de acuerdo con la norma legal en su respectivo orden: Vemos que en el artículo 429 del C.S.T., el capítulo de conflictos de trabajo, capítulo tercero de la segunda parte del código laboral nos da una definición de huelga a cuyo tenor dice:

Artículo. 429. C.S.T. Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título.

Haciendo una breve anotación de la huelga hay que destacar, que ésta se inició como un instrumento de lucha de clases; sin embargo, con el paso de los años se volvió una herramienta, que implicaba cada vez el manejo de las relaciones laborales. Por lo tanto, la huelga se convirtió en un derecho de todos, con la salvedad, que debe tomarse tal y como es, un derecho de ejercicio colectivo cuando se ven involucradas directamente las relaciones laborales, seguidas por unos fines específicos. La huelga, es “*la suspensión colectiva y concertada en la prestación de trabajo por iniciativa de los mismos trabajadores*”, como lo define el profesor Manuel Alonso Olea<sup>17</sup>. El derecho de huelga se encuentra reconocido en el ordenamiento jurídico, como derecho constitucional, y se les reconoce este derecho de huelga a los trabajadores, para que defiendan sus intereses, anotando que la norma al definirlo, establece las garantías para que se aseguren los servicios esenciales; es decir, no permite la ley se ejercite éste derecho por los trabajadores que laboran en la prestación de servicios públicos esenciales. (Según definiciones como la de la Ley 142 y 143 de 1994, de los servicios públicos domiciliarios y los diversos conceptos de la Corte Constitucional al respecto)

Artículo. 444 CST. Subrogado. L. 50/90, Art. 61. Modificado. L. 584/00, Art. 17. Decisión de los trabajadores. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento.

La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores.

---

<sup>17</sup> OLEA ALONSO, Manuel. Derecho Del Trabajo. Cuarta edición. Madrid, España: Editorial 80 mundos. 1999. Pág. 35-36

Para este efecto, si los afiliados al sindicato o sindicatos mayoritarios o los demás trabajadores de la empresa, laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista en este artículo y, el resultado final de ésta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas.

Modificado. L. 584 de 2000, Art. 17. Antes de celebrarse la asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, con el único fin de que puedan presenciar y comprobar la votación.

Conc.: Arts. 357, 373, 374, 385, 432, 436 y 452. L. 48/68, art. 3°-3; D. R. 2519/93, arts. 1° a 4°.

Esta disposición ha sido objeto de variadas modificaciones:

- a) Con el artículo 31 del Decreto-Ley 2351 de 1965 para prever la opción de huelga o de tribunal de arbitramento obligatorio, mediante solicitud al Ministerio de Trabajo para la convocatoria a este último, imponiéndose además la obligación de dar aviso a las autoridades del trabajo con el fin de que pudieran presenciar y comprobar el desarrollo de la asamblea correspondiente; norma complementada con el Decreto Reglamentario 477 de 1986 mediante el cual se señaló un procedimiento accesorio para efectos de la participación de los trabajadores en la asamblea;
- b) Posteriormente con el artículo 9° de la Ley 39 de 1985, mediante el cual se suprimió la obligación de solicitarle al Ministerio de Trabajo la convocatoria al tribunal de arbitramento obligatorio, disponiéndose que los trabajadores directamente comprometidos en el conflicto quedaban obligados a decidir entre la huelga o la convocatoria a un tribunal de arbitramento, sin mencionar su carácter de obligatorio, y

c) La actual, mediante la cual se sustituyó el cuarto inciso con el fin de precisar el alcance de la intervención de las autoridades del trabajo durante la asamblea, en el sentido de que su presencia sólo tiene como finalidad con el único fin de presenciar y comprobar la votación.

A la norma actual se le puede criticar, lo mismo que a su inmediatamente antecesora, la afirmación de que los trabajadores, una vez concluida la etapa de arreglo directo sin acuerdo entre las partes, podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento, pues la huelga sólo es posible en Colombia en aquellas actividades no consideradas como de servicio público, independientemente de que sean atendidas por instituciones o empresas del sector público o privado, luego tal opción sólo es posible en aquellos casos en que los trabajadores comprometidos en el conflicto, estén al servicio de empleadores dedicados a actividades distintas de aquellas ya mencionadas<sup>18</sup>.

**2.2.4.1 Desarrollo de la Huelga.** Art. 445 CST. Subrogado. L. 50/90, Art. 62. Desarrollo de la huelga. 1. La cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después.

2. Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento.

3. Dentro del término señalado en este artículo las partes si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

---

<sup>18</sup>AFANADOR NÚÑEZ, Fernando. Código Sustantivo del Trabajo. Análisis Histórico-Crítico Segunda Parte Derecho Colectivo Del Trabajo. Información extraída de la página Web. <http://alamo.tripod.com.co/titulo2capitulo4.html#444>

Conc.: Arts. 12, 60 (4°), 385, 446, 448, 450 y 452.

Disposición transformada así<sup>19</sup>:

- a) Originalmente decía que los trabajadores debían abandonar el lugar de trabajo una vez declarada la huelga;
- b) Luego el artículo 1° del Decreto 204 de 1958 dispuso que los trabajadores sólo podían efectuar la huelga transcurridos diez días después de su declaración otorgándosele de paso al Ministerio de Trabajo la facultad de intervenir como mediador en la solución del conflicto y las partes la obligación de apoyar su labor preventiva con el suministro de las informaciones que requiriera;
- c) Posteriormente el artículo 32 del Decreto-Ley 2351 de 1965 impuso que la huelga sólo podía efectuarse transcurridos 5 días después de la declaración y no más de 30. Se ordenó que los trabajadores debían abandonar el lugar de trabajo y se ratificó la intervención del Ministerio de Trabajo como mediador, al dejarse vigente la segunda parte del artículo 1° del Decreto 204 de 1958;
- d) Después el artículo 10 de la Ley 39 de 1985, que mantuvo la primera parte de la norma modificada, derogó la parte que venía desde el Decreto 204 de 1958 y agregó un inciso para prever que las partes podían acordar dentro del término señalado en la norma (el de prehuelga) negociaciones de manera directa o con la intervención del Ministerio de Trabajo, pudiendo laborar incluso los días domingos y festivos, y
- e) Finalmente, esta última fue modificada con la disposición actual, la cual, como se aprecia, redujo a no menos de dos días hábiles la fecha de iniciación de la huelga ni más de 10 después de su declaratoria, que los trabajadores podían someter la decisión a un tribunal de arbitramento y que las partes durante el mismo lapso pueden adelantar negociaciones

---

<sup>19</sup> AFANADOR NÚÑEZ, Ibíd. Pág. <http://alamo.tripod.com.co/titulo2capitulo4.html#444>

En el numeral tercero del artículo 62 de Ley 50 de 1990, se establece el evento en el que las partes, si lo quieren podrán adelantar las negociaciones de forma directa con la intervención del Ministerio de Trabajo; pero teniendo en cuenta, que esto debe hacerse dentro del término señalado por la ley.

Antes de llegar a las convenciones colectivas, los sindicatos deben elaborar un pliego de peticiones, el cual está consagrado en el artículo 374 del código sustantivo del trabajo señala *Otras funciones. Corresponde también a los sindicatos:*

- 1. Designar (de entre sus propios afiliados) las comisiones de reclamos permanentes o transitorios, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.*
- 2. Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.*
- 3. Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los (afiliados) que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar.*
- 4. Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la ley*

Conc.: Arts. 357, 432, 444 y 446.

Los textos entre paréntesis fueron declarados inexecutable mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797/2000 2720 de junio del 2000 por considerar que: ...determinar quienes deben representar a la organización sindical es asunto que concierne exclusivamente a ésta en ejercicio de la libertad de que es titular. Las expresiones acusadas, por lo tanto, violan el artículo 39 de la Constitución y el Convenio 087 de la OIT.

El artículo 25 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 menciona que: Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto, el cual está en consonancia con el Decreto Reglamentario 1469/78, que expone lo siguiente: La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

Se menciona además, el artículo 433 del C.S.T., el cual está subrogado por el Decreto Legislativo 2351/65 en el artículo 27, que a su tenor dice:

Numeral 1. El patrono o su representante están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considera que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

Numeral 2. El cual fue modificado por la Ley 11 de 1984 en el artículo 21 de la mencionada Ley. El patrono que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado, será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento.

Art.433 del C.S.T. Antes del Decreto 2351 de 1965, no había medida alguna, que hiciera coerción a los empleadores que no recibieran a los comisionados o negociadores del pliego de peticiones, dejando a su libre arbitrio cuando iniciar las negociaciones. Sin embargo, el Decreto puso orden a este problema que era de muy difícil solución, y se introdujo las medidas de sanciones económicas al empleador que no fuese accesible para iniciar las negociaciones, pero por los problemas vividos en nuestra patria, las sanciones económicas estaban de acuerdo al alza inflacionaria, lo cual suponía un problema para las sanciones, y es cuando se introduce la Ley 11 de 1984, en la cual las sanciones que se imponían al empleador que no cumpliera, sería en salarios mínimos legales, las sanciones son impuestas por el Ministerio de Trabajo, que lo hace mediante resolución<sup>20</sup>, la que esta sujeta a los recursos que sean procedentes, pero teniendo en cuenta, que se debe consignar la multa o la sanción, como requisito de procedibilidad para interponer recurso.

**2.2.5. La Convención Colectiva:** El artículo 467 del C.S.T. lo define de la siguiente forma: Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

La Organización Internacional del Trabajo OIT, en el artículo cuarto (4º)<sup>21</sup> al tratar el tema en cuestión, nos dice lo siguiente:

Deberán adaptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ella sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de los

---

<sup>20</sup> ESCUDERO CASTRO, Silvio. Curso de Derecho Colectivo del Trabajo. Tercera Edición. Bogotá: Editorial Librería del Profesional 2001. Pág.137

<sup>21</sup> ESCUDERO CASTRO. Op cit. Pág. 180

empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otra parte, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

**2.2.6. Responsabilidad de los sindicatos:** Esta figura se encuentra contemplada en el artículo 483 del código sustantivo del trabajo, el cual dice lo siguiente: El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención, y tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente como los que le correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituye, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones.

### 3. LA POLÍTICA SINDICAL

#### 3.1. DEFINICIONES.

**Política:** El diccionario de la Real Academia Española de la Lengua<sup>22</sup> tiene diferentes connotaciones como las siguientes: I. “Política es el arte, doctrina, u opinión referente al gobierno de los Estados, II Actividad de los que rigen o aspiran a regir en asuntos públicos. III Arte o traza con que se conduce un asunto o se emplean los medios necesarios para alcanzar un fin determinado; IV Orientación o directrices que rigen la actuación de una persona o entidad en un asunto o campo determinado.

**Política Sindical:** El Diccionario Jurídico Espasa Lex<sup>23</sup>, señala:

*“La política social y sindical, es aquella que tiene por objeto la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y conseguir su equiparación por la vía del progreso. La actividad de la comunidad y de los sindicatos se ha centrado en: lograr pleno y mejor empleo a través de medidas tendientes a la creación de nuevos puestos de trabajo, la reducción del desempleo juvenil y el desarrollo de la formación profesional, la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, mediante la puesta en práctica del principio de igualdad; Igualdad en las remuneraciones, en el acceso al trabajo, en la formación profesional, en la promoción y demás condiciones de trabajo y de Seguridad Social, mediante la*

---

<sup>22</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima Primera Edición, Tomo II H/Z ED. Madrid: Editorial Espasa 1992.

<sup>23</sup> DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA LEX, Madrid: Editorial Espasa Calpe. 1999-2000

*elaboración de programas, proyectos y estudios pilotos, a través de programas de acción a favor de los trabajadores y sus familias, por medio de la protección de la seguridad, higiene y salud del trabajador y la participación en las decisiones económicas y sociales, así como en la vida de la empresa.”*

La Doctora Myriam Posada de Fernández, Asesora Jurídica Concejo de Bogotá, define la política sindical como “Todas aquellas estrategias, trazadas por los trabajadores sindicalizados, para obtener su bienestar, la estabilidad laboral, y la mejora en sus condiciones de vida”.

### **3.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO PARTE INTEGRANTE DE LA POLÍTICA SINDICAL.**

Para la obtención de los fines de la actividad sindical, tales como: lograr pleno y mejor empleo, creación de nuevos puestos de trabajo, desarrollo de la formación profesional, mejora de las condiciones de trabajo y de vida, etc. todos ellos inmersos en la política sindical de las asociaciones de éste tipo, es necesario que se llegue a espacios de concertación, donde el sindicato a través de sus representantes, presente al patrono sus peticiones en estos aspectos, y se entre en la etapa denominada negociación colectiva.

La negociación colectiva es un proceso en el que las partes buscan hacer valer sus opiniones y lograr algún tipo de beneficio.

La negociación es un generador de resultados, de comportamientos, así como una búsqueda de parámetros para el manejo de las relaciones laborales. Toda negociación puede enmarcarse dentro de la búsqueda de comportamientos y creación de relaciones, siendo éstas:

- 1. De colaboración:** Las partes comprometidas en la negociación son conscientes que deben llegar a acuerdos benéficos para ambas partes.

2. **De consenso:** A pesar de ser disímiles las posiciones de los actores, hay conciencia de que cada uno debe ceder en sus aspiraciones con el fin de lograr mutuos beneficios.
  
3. **De conflicto:** Las peticiones o posiciones de las partes son radicalmente enfrentadas, y únicamente puede imponerse una de ellas.

Cuando se revisan los comportamientos resultantes de los procesos de negociación en Colombia, encontramos que en el país hay una tendencia muy generalizada a especializarnos en la teoría del conflicto, más que en la cultura de la colaboración y el consenso, desconocemos los mecanismos para realizar la "mezcla" ideal de actitudes para lograr buenos resultados y elementos de convivencia civilizada. Esta tendencia debe cambiar y para ello es importante agregar profesionalismo, capacitación y preparación técnica en el manejo de las relaciones colectivas trabajo.

La negociación colectiva sólo representa el punto culminante de un proceso continuo de relaciones entre Administración y Sindicato. Como se desarrolle depende en gran medida del clima laboral que exista en la Organización, construida a lo largo del período que transcurre entre negociación y negociación.

En una situación de crisis, como la que vive Colombia, la negociación colectiva debe convertirse en una herramienta de desarrollo y de paz.

Es necesario comprender y estudiar la negociación colectiva como parte de la actividad administrativa normal de la empresa así como el resultado de relaciones laborales claramente reglamentadas por la ley.

### **3.3. DESARROLLO HISTÓRICO DE LA HUELGA EN COLOMBIA**

Las primeras huelgas de carácter laboral que encontramos se declararon contra compañías norteamericanas, la Tropical Oil Company y la United Fruit Company, fueron la culminación de un largo proceso de frustración e injusticia. Después de dos años consecutivos de quejas y reclamos permanentes por parte de los trabajadores de la Tropical por sus condiciones infrahumanas de trabajo, en marzo de 1924 el conflicto había llegado a un punto tan explosivo entre las partes, que la compañía se vio obligada a celebrar un pacto en que se comprometió a mejorar las condiciones sanitarias y a suministrar una provisión de comida. Las condiciones de los trabajadores no mejoraron, y, por tal motivo, el 8 de octubre del mismo año, más de 50 obreros se lanzaron a la huelga; dos días después, el paro era total. Es de anotar que dicha medida de presión fue organizada por Raúl Eduardo Mahecha, en nombre de la Sociedad Obrera de Barrancabermeja, quien reclamaba el cumplimiento del pacto firmado en marzo.

Se puede afirmar que uno de los sucesos más importantes para el desarrollo del sindicalismo en Colombia, lo encontramos en el conflicto verificado contra la United Fruit Company. Esta compañía constituía en nuestro país, como en otros países americanos, un verdadero, Estado dentro del Estado; era el gobierno de facto en la zona bananera, tolerado por el gobierno legítimo de la época. El uso y el abuso del poder produjeron un permanente conflicto colectivo laboral desde 1918, cuando los trabajadores del ferrocarril de la United Fruit Company efectuaron un paro con caracteres violentos, y presentaron una serie de peticiones que no fueron escuchadas. La lucha continuó y 10 años después, en 1928, los trabajadores presentaron las mismas peticiones hechas en 1918. La compañía asumió la misma posición negativa como en el caso anterior. La huelga explotó, dando origen a uno de los sucesos más atroces de nuestra patria: el general Cortés Vargas dio orden de disparar contra los huelguistas el 6 de diciembre en la plaza de Ciénaga (Magdalena), hecho que produjo más de 100 muertos y 238 heridos.

La huelga anterior fue el resultado de un proceso largo de permanente súplica por parte de los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo. En 1925, un grupo de obreros extranjeros llegó a Santa Marta y organizó un congreso de obreros en el corregimiento de Guacamayal, donde estaban las oficinas sindicales de la zona bananera. Sin embargo, se puede afirmar que el organizador real de la huelga fue Raúl Eduardo Mahecha, quien también dirigió la ejecutada contra la Tropical Oil Company.

Los sucesos de la huelga dieron origen a uno de los más famosos debates de la historia parlamentaria colombiana, el cual debilitó al partido conservador y colocó en plano sobresaliente de la escena política al joven Jorge Eliécer Gaitán autor del debate, quien se convirtió en el máximo vocero del movimiento obrero. El debate lo inició en septiembre de 1929 quien iba a ser el líder más popular de la primera mitad del siglo XX en la historia colombiana. Se refirió en su intervención a las crueles orgías del ejército financiadas por la compañía, terminando con una frase muy propia de su estilo oratorio: "En aquellas copas de champaña burbujaban la sangre y las lágrimas de aquel pueblo".

La U.S.O.<sup>24</sup>, en 1922 inicia su actividad sindical en la clandestinidad. El señor Raúl Eduardo Mahecha y otros, asesorados por Torres Giraldo y María Cano, conspiran contra la Tropical Oil Company, empresa petrolera americana, para alcanzar el derecho a la organización sindical. Es así como nace una clase obrera, después de la estela de muertos, desterrados, encarcelados y despedidos que dejaron las huelgas de 1924, 1927 y 1935, durante los gobiernos de Marco Fidel Suárez, Abadía Méndez y Alfonso López Pumarejo, respectivamente, quienes pusieron las tropas del Estado al servicio de los intereses de la TROCO para enajenar al país del recurso petrolero e impedir las reclamaciones laborales.

---

<sup>24</sup> Información histórica de la USO. tomado del website de la USO.: [www.nodo50.org/llar/cosal/USO.htm](http://www.nodo50.org/llar/cosal/USO.htm)

Es tal vez en 1.948, que los trabajadores petroleros tuvieron una mayor intensidad ante la empresas americanas, debido quizás a que el presidente de la República, Mariano Ospina Pérez, trajo mucha inversión de Estados Unidos; mediante una huelga se obligó al gobierno nacional para que creara la estatal petrolera ECOPETROL, y administrara los recursos petroleros entregados en el gobierno de Rafael Reyes a Roberto de Mares, quien posteriormente los cedió a la Tropical Oil Company -TROCO- que favoreció la reversión del Estado en 1.951

Por encima de la TROCO y la clase dirigente se dio la reversión, pero ésta no solucionó el problema de Autonomía Nacional, ni las necesidades básicas de los trabajadores y de las comunidades, tarea que requería del fortalecimiento de la U.S.O. y de los lazos de unidad de ésta con el país.

Pero, el mismo día que nació la estatal petrolera, 25 de Agosto de 1.951, el gobierno se tomó por asalto la U.S.O. con jesuitas, detectives y esquirols, mediante una asamblea antidemocrática realizada en El Centro (Santander), en dónde se cambió la dirección sindical que fue desterrada y se limitó el sindicato a la labor de empresa, bajo el nombre de Sincopetrol.

En los años 1963 y 1.971, se dieron huelgas por parte de la U.S.O. por violaciones a la Convención Colectiva de Trabajo; cayó asesinado el sindicalista Fermín Amaya, mientras 36 más eran condenados a purgar penas entre dos meses y 14 años en la isla Gorgona; éstos posteriormente, fueron liberados mediante una ley de indulto elaborada por el maestro Eduardo Umaña Luna.

En cuanto a la C.U.T. y sus fines iniciales, en el año de 1986, se unieron los trabajadores colombianos, alrededor del 80%. Según la C.U.T., dieron el paso definitivo para centralizar a los sindicatos de diversos sectores que representaban variadas corrientes ideológicas; después de un intenso y agitado proceso de discusión, decidieron concurrir al congreso de unidad sindical, en el que se organizó la más poderosa central de trabajadores colombianos;

lo cual, para la C.U.T., sería el cambio definitivo en la forma de lucha por los trabajadores, promisorio para la defensa de sus derechos actuales, pues su fin era algo diferente al de los sindicatos (protección del trabajador y el mejoramiento de las condiciones de trabajo), el enfoque y sus objetivos ya no eran más de carácter político; además, pretendían trabajar por la centralización de los sectores sindicales que en unidad de acción venían realizando importantes jornadas de movilización; propiciar el acercamiento de todas las fuerzas sindicales interesadas en la unidad, e impulsar, apoyar y participar en las acciones que se desarrollaran contra el Fondo Monetario Internacional, contra el flagelo de la deuda externa y el sometimiento del país por parte del gobierno a los dictámenes de la banca internacional.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup>CONGRESO CONSTITUTIVO C.U.T. Conclusiones. 1986, Bogotá. [www.cut.org.co](http://www.cut.org.co)

## **4. LA POLÍTICA SINDICAL EN COLOMBIA Y LA CRISIS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **4.1. CORRIENTES SINDICALES EN LA HISTORIA.**

Según su concepción teórica y práctica organizativa, se identifican las siguientes corrientes<sup>26</sup>:

Sindicalismo Revolucionario. Con orientación socialista y anarquista, pregonaban la acción directa, el internacionalismo obrero y la no intervención política de los sindicatos. Tuvo su presencia en Francia, Italia y España. No hay resquicios hoy de este sindicalismo.

Sindicalismo Reformista. De orientación liberal, social demócrata partidaria, buscaba mejoras sociolaborales, la relación laboral con los empresarios y su integración como organizaciones laborales. Sus raíces están en UK, Alemania; sin embargo, hoy se han diseminado alrededor del mundo con diferentes grados de desarrollo y representación.

Sindicalismo Fascista. Nació a la sombra de los regímenes fascistas italiano, alemán, español y portugués; apéndices del Estado y diluida su acción por la connivencia con los empresarios.

Sindicato Corporativista. Dedicado a la consecución de mejoras laborales, pero sin entrar en conflicto con el Estado, ni participar de manera directa en su política. Su desarrollo

---

<sup>26</sup> RUIZ R, José Hernando. Sindicalismo para Principiantes, Bogotá Colombia: Ed. Corporación Autónoma de Trabajo Social. CATSO.2003. Págs. 14 - 15.

involucra la existencia de los sindicatos como instituciones de forzosa afiliación sin que ello implique pertenencia real de los asociados, por acción de élite de sus directivas. El principal expositor de este sindicalismo ha sido EEUU, aunque los comportamientos que los rigen se han convertido en práctica de sus ligas en otros países.

Sindicalismo Comunista. Imperante en los países de la ex Unión Soviética, y en aquellos donde subyace la concepción comunista de la sociedad. Se caracteriza por su subordinación al partido político, a sus estrategias y su supeditación a las concesiones que hace el Estado.

Sindicalismo Humanista. Surgió a partir de la presencia de las creencias cristianas en el sindicalismo y su afán de tomar distancia de la polarización de la sociedad entre comunismo y capitalismo. Pregona las reivindicaciones laborales y la presión política para el logro de condiciones de justicia social. Traído de Bélgica a Latinoamérica, se propagó a todos los continentes.

Las corrientes sindicales tienen hoy referentes organizativos específicos, aunque dentro de las grandes confederaciones la pluralidad está presente.

#### **4.2. RECUENTO HISTÓRICO DE LAS RELACIONES ENTRE LOS SINDICATOS Y LOS DIFERENTES GOBIERNOS EN COLOMBIA.**

Para la década de los 20, al iniciarse las grandes obras públicas muchos campesinos vinieron a las ciudades a buscar empleo; con lo cual, se gestó el nacimiento del movimiento obrero nacional. De igual forma, se iniciaron las primeras huelgas en las ciudades, lo que impulsó la creación del Partido Socialista Revolucionario, el cual fue liderado por los principales dirigentes de las huelgas obreras; esto desembocó en una de las crisis más famosas en nuestro país, debido a que el gobierno tomó medidas estrictas para sofocar las huelgas; y entonces, los huelguistas izquierdistas del partido comunista y el gobierno del Dr. Abadía Méndez, se enfrentaron en una lucha fratricida lo que resultó en la famosa

“masacre de las bananeras” y que motivó además, una crisis económica por la inestabilidad social causada por las continuas huelgas y el encauzamiento político de los trabajadores.

Posteriormente, luego de la muerte de Jorge Eliécer Gaitán el nueve (9) de abril de 1948, estando de presidente el Dr. Mariano Ospina Pérez, la Central de Trabajadores de Colombia declaró la huelga general hasta que cayera el gobierno conservador con el agravante que la policía se sublevó con los trabajadores miembros de la CTC. En Barrancabermeja, centro de la industria petrolera, los obreros tomaron el poder por unos días; en el Tolima, la población liberó a los presos y constituyó comités revolucionarios en todos los municipios y asaltó las iglesias. Se desató una enorme insurrección gestada por los trabajadores. Por lo tanto, se deduce que desde las etapas iniciales de las huelgas y la aparición de los sindicatos, el empresario y el trabajador han tenido pugnas y los gobiernos crisis, como consecuencia de éstas en el orden político y económico.

Otro gobierno que tuvo que enfrentar una enorme crisis al nivel de huelgas y paros- que trajo consecuencias económicas graves para el país fue el gobierno de López Michelsen. La década de los (70) se conoce como la década de las luchas obreras, porque con relación a los años (60), el número de huelguistas se duplicó y se incrementaron las huelgas de los trabajadores y sindicatos de los sectores de servicios públicos en un (47%), siguiéndole en número el sector manufacturero. Este período es por consiguiente rico en conflictos sociales como lo demuestra el aumento de los paros cívicos y las huelgas. En los primeros meses de 1977, las cuatro centrales sindicales (tres patronales y la del PC) conformaron el Consejo Nacional Sindical (CNS). Presentaron un pliego al presidente Alfonso López y lo respaldaron con un paro cívico para el 14 de septiembre. El paro cívico de septiembre fue una evidente expresión de ruptura con el Frente Nacional, y un claro comienzo de una crisis a nivel social y económico<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Información tomada del website. [www.ub.edu.co](http://www.ub.edu.co). Documentos de trabajo el plan Colombia No.87

La década de los (80), presentó un crecimiento económico como consecuencia del narcotráfico debido a los cultivos de marihuana, que posteriormente, fueron reemplazados por los cultivos de coca; lo cual, tuvo una incidencia muy fuerte en las finanzas del país porque se favoreció la economía con un incremento paradójico de la violencia. El PIB creció entre 1978 y 1983 en un 8%, mientras el gasto en defensa creció en un 90%. El gobierno de Belisario Betancur Cuartas, inició un cambio en la política respecto a los actores violentos y se cambió la estructura que se tenía de las prioridades militares sobre las políticas, dejando ver, que la crisis social, el desempleo por la oleada de violencia y el narcotráfico, hicieron una mezcla que desató huelgas por parte de los sindicatos del sector de servicio público principalmente maestros y profesores. Además, el gran paro cívico en 1985, como consecuencia de los cambios anunciados por el gobierno, generó un retroceso en la estabilidad de las empresas y de la industria nacional, debido a que el gobierno decidió cerrar las importaciones para fortalecer la industria del Estado y el empleo en las áreas urbanas. La inflación, la baja producción y la baja calidad de nuestros productos, causó un flujo de contrabando, que cada vez más golpeó la estabilidad económica, sumándole a ésta, el incremento de la violencia por parte del M-19; con lo cual, se aumentaron las manifestaciones cívicas de protesta y las huelgas.

La crisis en el gobierno Betancur, tuvo como consecuencia la formación en 1986 de la central unitaria de trabajadores (CUT), que representaba una fusión de la CSTC y la UTC; con lo cual, los sindicatos obtuvieron una representación significativa en esta década, pero olvidaron su fin principal la defensa de los trabajadores, y se sesgaron cada vez más en el cambio de ideas. La empresa se volvió un dispensador de servicios sociales, vivienda, educación y subsanó lo que el Estado no podía cumplir; esto creó una brecha entre el empresario y el sindicato con consecuencias funestas como el cierre de numerosas empresas del país<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup>Información tomada del website. [www.chasqui.univalle.edu.co](http://www.chasqui.univalle.edu.co)

En 1987 en el gobierno del Dr. Virgilio Barco, se presentó una crisis en el sector educativo, pues el esquema manejado por el Estado fue el centralista, lo que llevó a la nacionalización de los docentes de primaria y bachillerato; con esto, se incrementó el gasto público y el Ministerio de Educación vio multiplicada su planta operativa y sus funciones sin ningún refuerzo de organización.

En 1987, el manejo financiero de los ministerios se concentró en el Ministerio de Hacienda. Por otra parte, las obligaciones fiscales y los muy deficientes sistemas de información, llevaron a que los departamentos y la Nación acumularan una multimillonaria deuda de salarios y prestaciones sociales que se convirtió en la causa de recurrentes huelgas por parte de los sindicatos, debilitando la credibilidad del Estado<sup>29</sup>.

A raíz de la implementación de la apertura económica en 1991 durante la administración del ex presidente Cesar Gaviria Trujillo, surgieron varios inconvenientes principalmente en la recaudación de impuestos, tasas y contribuciones, lo que de forma correlativa afectó el presupuesto y por ende la inversión pública. De la misma forma, la falta de previsión en el aspecto económico, social y cultural; así como, la falta de implementación de políticas enfocadas a la protección de las pequeñas y medianas empresas, trajo como consecuencia el cierre inminente de las empresas nacionales; las cuales, no pudieron competir con los productos importados, beneficiados por bajos aranceles y la rápida expansión en los mercados. La posición de los sindicatos frente a esta problemática no fue del todo favorable para las empresas, debido a que éstos al ver que sus afiliados podían ser desmejorados en sus prestaciones extralegales, fueron poco comprensivos de la situación, y se avocaron a una lucha frontal con el empleador, utilizando medios de presión y buscaron doblegar las políticas de recorte en el gasto de la entidad; lo cual, trajo como conclusión lógica, que estando en época de crisis, las empresas se desencadenaron en un cierre masivo.

---

<sup>29</sup> Información tomada del website. [www.si-conservador.org](http://www.si-conservador.org)

En el mandato presidencial del Dr. Ernesto Samper Pizano, La prolongación de la apertura económica ocasionó la recesión y el incumplimiento de todas las metas del "Salto Social", que ilusionó a algunos colombianos con ponerle corazón a la apertura. La realidad fue que el desempleo se disparó, la pobreza y la miseria proliferaron, la industria estuvo en uno de los peores momentos de su historia y la producción amenazó con desaparecer.

Contra toda esta política el movimiento obrero protestó en forma prácticamente ininterrumpida durante el periodo presidencial. Primero fue el paro de trabajadores estatales de finales de febrero de 1997, el más importante en lo que va corrido de la década, tanto por el grado de unidad de sus dirigentes, como por su duración, disciplina de las bases y programa. Después siguieron movilizaciones de los trabajadores de Ecopetrol en defensa de la producción y comercialización del gas. Posteriormente el movimiento de los trabajadores de la salud reflejó no sólo el incumplimiento de las promesas gubernamentales, sino la situación de inminente cierre a que se vieron abocados los hospitales como producto del fracaso del esquema para financiar la salud diseñada por la Ley 100, así como el fracaso de la descentralización<sup>30</sup>.

El ciclo capitalista que en Colombia duraba en promedio ocho años y medio, dio la vuelta. El auge de este ciclo se completó, comenzó la desaceleración; hubo recesión en la construcción y en algunas otras áreas. Sin embargo, no se creyó que la crisis era una desgracia para el capital financiero, pues los bancos aumentaron ese año sus utilidades y especialmente las corporaciones de vivienda. Se observó la quiebra de la mayoría de firmas de construcción y las corporaciones UPAC se apoderaron de sus bienes<sup>31</sup>.

El gobierno del ex Presidente Andrés Pastrana Arango, es objeto de análisis, de forma exhaustiva, en punto 4.2 y en las estadísticas estudiadas y plasmadas en nuestra investigación, las cuales fueron tomadas del CINEP, por tanto, no queremos entrar a

---

<sup>30</sup> Información extractada de la página Web. <http://www.deslinde.org.co/Ediant/Editoriales/edit21.htm>

<sup>31</sup> Información tomada del website. [www.gratisweb.com/ciclocrisis/Colombia3.htm](http://www.gratisweb.com/ciclocrisis/Colombia3.htm)

repetir, un tema que se agotara en su totalidad, como es el gobierno Andrés Pastrana, 1998-2002.

En el gobierno actual, del presidente Álvaro Uribe Vélez, se han presentado las siguientes movilizaciones:

Los 193 trabajadores del hospital San Rafael de Barrancabermeja iniciaron una protesta el día 05 de enero de 2003, la cual se solucionó con una reunión entre una comisión de empleados, el sindicato y representantes de la Gobernación de Santander, en el Ministerio de Hacienda.

Los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá (COMFABOY) votaron el domingo 16 de Marzo de 2003, la realización de una huelga al no lograr en la etapa de arreglo directo, un acuerdo con las directivas en la negociación del pliego de peticiones.

El jueves 12 de Junio de 2003, la ministra Pinto de Hart, informó al país la liquidación de la empresa TELECOM, 56 años después de conformada. Los sindicatos se resistieron porque creyeron que la empresa era viable y el Presidente no tenía facultades para liquidarla. Sin embargo, Telecom emprendió una nueva historia con un nuevo proyecto de telecomunicaciones, la Empresa Colombia Telecomunicaciones S.A. ESP, que seguirá operando bajo la razón social de Telecom; con menos personal, una sola razón social, y tres negocios a la vista: telefonía local, larga distancia e Internet datos. Además, con un variado portafolio de servicios.

Dirigentes de la Unión Sindical Obrera (USO), al no llegar a un acuerdo con directivos de ECOPETROL, suspendieron actividades el día 22 de Junio de 2003 buscando el reintegro de casi 4.000 trabajadores a las refinerías y campos petroleros en todo el país. Pidieron al sindicato comprometerse a no afectar la producción de la empresa<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Información tomada del website. [www.portafolio.com.co/port\\_secc\\_online/porta\\_econ\\_online/2003-06-17/articulo-web](http://www.portafolio.com.co/port_secc_online/porta_econ_online/2003-06-17/articulo-web)

### **4.3. IMPORTANCIA DE LA REALIDAD NACIONAL.**

Respecto de la actual política de negociación sindical y la crisis en el proceso de negociación, influenciados notoriamente por la crisis económica en algunas empresas del sector privado, entidades estatales y en general en la Nación, se analiza como muestra significativa de la realidad social en Colombia, las circunstancias presentes durante el periodo de gobierno del ex Presidente Andrés Pastrana Arango, principalmente por ser el más reciente de los gobiernos concluidos. Para ello, se centra dicho estudio, en el análisis realizado por los doctores Álvaro Delgado, Martha Cecilia García y Esmeralda Prada, denominado “Cuatro Años Bajo La Lupa”<sup>33</sup>, del cual se extraen los aspectos más relevantes y relacionados con la nueva política de negociación sindical:

“Durante el cuatrienio correspondiente a la pasada Administración, las luchas sociales se presentaron en medio de la intensificación del conflicto armado, la disminución de las expectativas de una solución política y del "sudor y lágrimas" producidos por las medidas de ajuste de la economía”. El gobierno de Pastrana Arango, fue sordo a los reclamos de actores sociales; pareció estar más atento, a los reclamos de los actores armados. Este mensaje ambiguo fue respondido por diversos sectores sociales con formas extremas de acción colectiva que, en ocasiones, fueron estridentes; en otras, simbólicas y, en las menos, violentas. Cuando el Ejecutivo abrió espacios a la negociación de demandas sociales, lo hizo de manera discriminada: prefirió atender a los gremios y dejar por puertas a sectores con menor capacidad de presión. Mientras el presidente hacía diplomacia para la paz en el exterior, desplazados ocupaban las oficinas de ACNUR y del Comité Internacional de la Cruz Roja; vendedores ambulantes, se tomaban la Nunciatura Apostólica y realizaban mítines ante embajadas; los campesinos del Bajo Sinú, realizaban una cumbiamba ante ministros del Medio Ambiente de 120 países. Todas estas acciones, como muchas otras,

---

<sup>33</sup> DELGADO Álvaro; GARCÍA Martha Cecilia y PRADA Esmeralda. Cuatro Años Bajo La Lupa. En: Revista Cien Días CINEP. Vol. No.10, Núm. 51, 18 de Diciembre de 2002. Pág. 14 – 23. ISSN 0121-3385

estaban encaminadas a mostrar conflictos sociales y pedir mediación de organismos internacionales ante el gobierno colombiano.

La necesidad de otorgar visibilidad a sus demandas, llevó a algunos de sus autores a desplegar recursos simbólicos: desnudos de estudiantes contra el Plan de Desarrollo de Pastrana y de comerciantes contra medidas fiscales, trajes de luto de mujeres contra la guerra, crucifixiones de desempleados y de deudores de vivienda, entierro hasta el cuello de pobladores urbanos para denunciar la desatención gubernamental a poblaciones en situación de miseria, donaciones de sangre y ollas comunitarias para insistir en el déficit presupuestal de universidades y hospitales públicos, campamentos levantados por indígenas Embera-Katío en el antejardín del Ministerio del Medio Ambiente, para denunciar los impactos negativos del proyecto hidroeléctrico de Urrá; chirimías, sábanas blancas e himnos para ahuyentar la guerra de territorios indígenas y campesinos. Pero, ¿a qué venía tanta bulla? Ante todo, a pedir, de manera explícita, la protección y defensa de derechos, primando entre ellos, el respeto a la vida. Una cuarta parte de las luchas sociales registradas durante el gobierno Pastrana Arango, tuvo como motivo principal, esta demanda. Se puede afirmar, que en los últimos años, se ha ido desdibujando el campo de batalla militar y la población civil ha pasado a ser el blanco de las diferentes estrategias de las partes enfrentadas, como mecanismo de terror, afianzamiento político y social, repoblamiento y financiación de la guerra, sin que los contendores acepten su responsabilidad por los homicidios, los secuestros o el pillaje que perpetran.

Las protestas que reclamaron la reformulación de políticas públicas ocuparon el tercer lugar en la escala de motivos de las luchas sociales, y fue bandera de todos los actores colectivos. El Plan de Desarrollo del gobierno Pastrana, desencadenó una oleada de protestas a lo largo y ancho del país, no registrado en la historia de las luchas sociales. Cada sector social encontró en el proyecto señales que pronosticaban que sus condiciones de vida no mejorarían; al contrario, serían lesionadas aún más. Las movilizaciones por servicios

públicos e infraestructura física develaron nuevas facetas de los problemas que giraban a su alrededor: privatizaciones y concesiones que no respondieron a los argumentos neoliberales de mejorar la prestación de servicios, o de obtener mejor calidad en las obras civiles; al contrario, aumentaron sus tarifas y se han impuesto nuevas tasas para mantenerlos. En cuanto a los servicios sociales, y entre ellos: educación, seguridad ciudadana, atención a la infancia y tercera edad, indigentes y salud, se reivindicaron en su calidad de derechos de toda la población.

Las luchas referidas a problemas ambientales, fueron motivadas por la construcción de proyectos hidroeléctricos o carreteras, que señalaron sus impactos negativos sobre las comunidades y culturas indígenas, economías campesinas, seguridad alimentaria y la biodiversidad. Otras protestas denunciaron la falta de acciones eficaces para prevenir y gestionar riesgos y atender damnificados; algunas, pusieron en cuestión la capacidad de la planificación urbano regional para atender la provisión y manejo de aguas, como de residuos, sin afectar el entorno, pensando en el futuro. Las acciones contra funcionarios públicos, generaron igual número de movilizaciones que la solidaridad con otros sectores en conflicto, y superaron las luchas motivadas por la tierra y la vivienda, aunque no se ha dejado de luchar por ellas. Hoy se reclaman, políticas globales para responder a la crisis del agro colombiano, o políticas sectoriales efectivas para atender el déficit de vivienda.

En el transcurso del cuatrienio Pastrana, se presentaron 1.608 luchas sociales (en promedio, una por día), protagonizadas, por pobladores urbanos, asalariados, estudiantes, campesinos, trabajadores independientes, gremios, mujeres y reclusos, cuya participación se aprecia en la gráfica. (Ver Anexo No.1. Estadística CINEP)

Los pobladores urbanos tuvieron la mayor actividad reivindicativa durante este cuatrienio. Más de un tercio de sus acciones tuvo su origen en la persistente violación de derechos civiles y políticos: secuestros individuales y colectivos, masacres perpetradas por agentes armados de todo signo, amenazas dirigidas contra líderes sociales y políticos, presencia y accionar de la guerrilla y los paramilitares en pueblos y regiones, inclusión de civiles en la

confrontación armada, desatención a los desplazados y limpieza social, principalmente. Estas acciones fueron seguidas por las ocasionadas por los efectos derivados de la privatización de la administración, distribución y facturación de los servicios públicos domiciliarios. En los últimos años, los pobladores, además de demandar su provisión o protestar por el incremento de las tarifas, exigen al gobierno nacional poner fin a los contratos con operadores privados y entregarlos a las administraciones locales, o le piden al Estado que cumpla con las exigencias impuestas por el FMI sin trasladar la carga financiera del endeudamiento a los usuarios. Otra faceta del problema de los servicios domiciliarios que ha sido nuevamente puesta en evidencia, es la constante presión que ejerce el crecimiento urbano sobre los servicios públicos domiciliarios, y la manifiesta incapacidad de las administraciones locales de ampliarlos.

**Las políticas públicas fueron blanco de múltiples luchas urbano regionales. Las medidas de ordenamiento urbano y de tránsito, los programas de renovación urbana, la reestratificación y la actualización catastral derivaron en protestas, en desobediencia civil y en llamados a revocar el mandato de alcaldes. Los deudores de vivienda debieron salir a las calles en muchas oportunidades para reclamar al gobierno nacional el desmonte del sistema UPAC, ante la imposibilidad de pagar las cuotas hipotecarias por un desmedido aumento de los intereses. También se protestó contra el Plan de Desarrollo, argumentando que aceleraría el proceso de privatización de los servicios públicos domiciliarios y sociales. Y la política de paz del presidente Pastrana, fue rechazada con éxito por los pobladores de la región del Magdalena Medio, que se opusieron a la creación de una zona para llevar a cabo una convención de paz con el ELN. Dentro de los servicios sociales, la educación constituyó el eje de las movilizaciones de los padres de familia (alza de matrículas escolares, falta de cupos en escuelas y colegios públicos y de maestros nombrados en propiedad). La inseguridad impulsó a poblaciones enteras a pedir la presencia de la fuerza pública, o a realizar acciones constitucionalmente encomendadas a ella. La exigencia de aumento de partidas para atender a las poblaciones infantil y ancianos, así como movilizaciones**

**de indigentes pidiendo asistencia social, dejaron al descubierto la falta de políticas para atender sectores vulnerables de la población. Aunque durante este gobierno, la crisis de la red hospitalaria pública llevó al cierre de varios hospitales, sus usuarios poco se movilaron en su defensa, y dejaron esa tarea a los trabajadores de la salud y a estudiantes solidarios con la causa.**

Teniendo en cuenta todo lo referenciado anteriormente, se pone de presente una problemática social profunda, que es sensible a todos los sectores del ámbito nacional, incluyendo lógicamente la economía, la empresa privada y el sector oficial.

#### **4.4. ENFOQUE ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA.**

La política sindical tiene por objeto mejorar y mantener las condiciones de vida de los trabajadores, así como sus condiciones laborales. Por lo tanto, la actividad de los sindicatos deberá entonces, estar enfocada en lograr principalmente: la estabilidad en el empleo, el desarrollo de la formación técnica de los trabajadores, la igualdad en el acceso al trabajo y obtener reivindicaciones económicas de carácter salarial y prestacional. Sin embargo, se observa que en la actualidad, no concuerdan los fines tradicionales de los sindicatos consagrados legal y constitucionalmente, con los modelos de negociación colectiva establecidos por los mismos.

Según el Dr. Mario Suárez Melo, (Entrevista ver anexo No. 5)

*“Por definición, los sindicatos son instrumentos de protección de una clase, la menos protegida, que es la clase trabajadora, eso debe ser la política sindical, y esa protección ha perdido importancia frente a la politización creciente de la fuerza sindical. El sindicato tiene dos lealtades: la primera, con las personas que representa el sindicato; es decir, con las personas que está protegiendo, lo que puede llamarse protección de clases. La otra lealtad es con la empresa, el sindicato tiene que tener lealtad hacia la empresa, en el momento en que por cualquier*

*circunstancia, no se concilian esas dos lealtades, se presenta un sindicato negativo, en el cual, vemos que este lucha en forma irreflexiva por los intereses de los trabajadores y llega así a acabar con la empresa, que de ella depende; o en el otro extremo, haya un sindicato patronal que defraude los intereses de los afiliados al sindicato; entonces, el sindicato si puede llegar a acabar con la empresa, si no hay un equilibrio en esos dos intereses que son inseparables”.* Señala igualmente, el Dr. Suárez Melo, que *“El sindicato debe estar en función de dos finalidades, quizás tres. La básica, que es la protección y defensa de sus afiliados, la segunda, la protección y supervivencia de la empresa en la cual está inmerso, - porque nada ganamos teniendo un sindicato próspero en una empresa arruinada, un sindicato exitoso en una empresa fracasada-. La tercera consideración que deben tener los sindicatos, es que no todos los beneficios los debe dar la empresa, ya que los sindicatos buscan que la empresa subsane aquellas deficiencias que el Estado deja de suplir, como el caso de la aplicación de la vivienda, que es función del Estado, o el sindicato exige becas al empresario, y ¿dónde queda la política de educación del Estado?. En la medida en que el Estado sea ineficiente, los sindicatos cogerán al patrono como un dispensador de servicios públicos, exigiéndole cada vez más beneficios, lo que no debe ser así”*<sup>34</sup>.

Mientras que unos sectores señalan a los sindicatos como los grandes responsables de la situación financiera y administrativa de las entidades, sobre todo las de carácter estatal, otros los ven como otra esfera de poder en la que unos pocos velan por sus intereses sin alcanzar logros ni incidir positivamente en la marcha de las empresas y sus trabajadores.

Incluso el pasado primero de mayo, cuando se celebró el Día Internacional del Trabajo, el presidente Uribe en su primer mensaje a los trabajadores les hizo un llamado para que:

---

<sup>34</sup> ENTREVISTA con el Dr. Mario Suárez Melo, Ex rector de la Universidad del Rosario, Accionista y ex miembro de la junta de socios de Aéreo Republica, miembro de la junta de la Cámara de Comercio de Bogotá, 08 de abril de 2003.

*“Colombia trascienda de un sindicalismo meramente reivindicativo a un sindicalismo de participación”.*

De hecho, la estrategia del Gobierno a la hora de manejar los conflictos ya no se circunscribe a la mediación del ministerio de Protección Social, sino a que patronos y empleados solucionen sus diferencias.

La cartera recién fusionada se concentra en trámites legales que solicitan las partes. El caso más palpable es el de la Unión Sindical Obrera y Ecopetrol que al no lograr una negociación de la convención, tiene en marcha la conformación de un tribunal de arbitramento, en contra de la voluntad del sindicato y por solicitud de la petrolera.

La tasa de sindicalización es uno de los argumentos para quienes quieren evidenciar que las cosas no marchan bien al interior de estas organizaciones, aunque ellas mismas dicen que el desempleo y la informalidad son parte de las causas para esa baja.

Hoy en día operan en el país tres centrales obreras: La Central Unitaria de Trabajadores, CUT, con 750 sindicatos y 658.000 afiliados. Esta central renovó recientemente sus cuadros directivos con elecciones y tiene como presidente a Carlos Rodríguez. La Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD), que reúne en sus filas a 250.0000 confederados de 525 sindicatos. En este caso, Julio Roberto Gómez, lleva más de una década al frente de esa organización, y la Central de Trabajadores de Colombia, cuyo censo en proceso de actualización, se estima en 450 sindicatos que congregan a 170.000 afiliados<sup>35</sup>.

#### **4.5. LA PROBLEMÁTICA DE LA ACTUAL POLÍTICA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL EN COLOMBIA**

---

<sup>35</sup> Extractado de la página web. [www.portafolio.com.co/port\\_secc\\_online/porta\\_econ\\_online/2003-06-17/ARTICULO-WEB](http://www.portafolio.com.co/port_secc_online/porta_econ_online/2003-06-17/ARTICULO-WEB)

En Colombia, las empresas han concedido muchas prerrogativas a los sindicatos. Los patronos por un lado, con afán de rápida ganancia, atentos en las protecciones arancelarias que les pueda proporcionar el Estado frente a la competencia de productos extranjeros, no se preocupan en modernizar sus procesos y racionalizar costos. Por el otro, los sindicatos consideran que los recursos de las empresas son inagotables y que se perpetúan para aquellos que laboran en las mismas. En muchas ocasiones, ambos estamentos atentan contra la Organización Empresarial: unos con peticiones desmedidas y otros, con concesiones irresponsables. Muchas de estas situaciones son conocidas (FonColpuertos, Ferrocarriles Nacionales, Ecopetrol, Caja Agraria, sólo para mencionar algunas de las más publicitadas); así como algunas empresas privadas, donde las partes se culpan mutuamente por su fracaso.

Hechos como la falta de profesionalismo, la presencia de una política de negociación inflexible por parte de los sindicatos; así como no contar con herramientas y técnicas de negociación, han contribuido al fracaso de algunas empresas causando daños irreparables para la economía y los trabajadores. En algunos casos las negociaciones colectivas en entidades del sector público, no afectan únicamente a la entidad involucrada en el proceso sino que sus "conquistas" han trascendido el terreno meramente interno y afectan a la sociedad en su conjunto.

La situación que hoy viven algunas empresas en las que sus concesiones laborales las hacen "inviabilidad económica," permiten que el Estado tenga que recargar sus obligaciones a toda la ciudadanía para mantenerlas a flote y para garantizar las conquistas laborales; en muchos casos, estamos comprometiendo el principio de convivencia ciudadana del "bien general que debe primar sobre el particular" por la del "bien particular primando sobre el general"<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> Información extractada de la página Web. <http://www.empresario.com.co/sarkis/publicaciones.html>

De la misma forma, los sindicatos en la actualidad, amparados por una protección constitucional amplia, una regulación legal generosa; así como antecedentes jurisprudenciales, han enfocado su política de negociación a la obtención de beneficios extralegales, a mejorar las condiciones salariales y prestacionales de sus afiliados, pero sin atender a la situación económica de las empresas del sector privado, o las entidades oficiales. El empleador se encuentra en una posición menos favorable que el trabajador a nivel de protección legal, porque, al ser considerado la parte fuerte de la relación laboral, carece del mismo amparo del que gozan los trabajadores. Si se analiza el elemento esencial de los sindicatos, como es la asociación de los trabajadores para equilibrar la relación laboral con el patrono, y de esta forma negociar con él directamente para obtener reivindicaciones económicas de carácter salarial o prestacional entre otras, se deduce que no atiende tal consagración a los fines perseguidos actualmente por los sindicatos; en primer lugar, debido a que no es el interés máspreciado de los sindicatos equiparar la relación laboral, ser una fuerza equivalente en la relación laboral, y obtener reivindicaciones proporcionadas y justas conforme a su trabajo y a la situación económica de la empresa a la cual pertenecen; su finalidad principal, es la obtención desenfrenada de beneficios extralegales, salariales y prestacionales, así como el mantenimiento de éstos en épocas de crisis, tiempos en los cuales no es posible para el empresario mantener la carga prestacional y salarial negociada con el sindicato en época de bonanza económica. Es así, bajo este concepto, que la consagración constitucional, legal y la jurisprudencial acerca del sindicalismo, han dotado a los mismos de una protección, derechos, facultades, mecanismos de presión y poder, que su utilización reiterativa y egoísta por parte del sindicato causa un desequilibrio en las relaciones con el patrono, así como una afectación en las finanzas de la empresa. En la Actualidad no ocupa un lugar importante la lucha por la empresa o la entidad y la lucha por los derechos estrictamente legales por parte del sindicato; ahora se centra la lucha en los beneficios extralegales, tanto su obtención, como su reintegración, en caso en que una de estas “conquistas laborales” sea cedida por el sindicato; y en segundo lugar, tal protección brindada a los sindicatos, deja en una posición desvalida al empresario, quien deberá ceder a sus peticiones para evitar pérdidas mayores

en su empresa, o la parálisis completa de la misma y en algunos casos hasta el cierre. Ahora bien, el sector oficial, tampoco se escapa a tales presiones; las entidades oficiales que cuentan con uno o varios sindicatos, ven paralizadas sus funciones por las movilizaciones de sus miembros, quienes al no ser conscientes de la necesidad imperativa que tiene el estado de realizar ajustes en sus entidades para evitar el déficit, la burocracia, y poder cumplir con sus obligaciones económicas, realizan movilizaciones que ocasionan parálisis en las entidades, malas relaciones con éstas, y lo más importante, pérdidas económicas que deben cubrir los colombianos, con más impuestos. Lo anterior, amparado en consagraciones constitucionales, legales, tratados de la OIT, jurisprudencia, y en fin, toda una normatividad que permite a los trabajadores sindicalizados, exigir todo tipo de prestaciones extralegales, y realizar movilizaciones en caso que no sean concedidas sus peticiones, ejercer medios de presión que atentan directamente contra la producción del empresario, la prestación del servicio en las entidades públicas, y principalmente, en el desarrollo del país.

Como muestra de lo señalado anteriormente, se relacionan algunas de las movilizaciones tanto sindicales como sociales, realizadas en el periodo 1998-2002 del gobierno del ex presidente Andrés Pastrana Arango; para ello, se centra dicho estudio en el análisis realizado por los doctores Álvaro Delgado, Martha Cecilia García y Esmeralda Prada, denominado “Cuatro Años Bajo La Lupa”<sup>37</sup>; del cual, se extraen los aspectos más relevantes relacionados con las movilizaciones sindicales.

Por sectores de la economía, el mayor número de huelgas durante el periodo 1998-2002 se presentó en la salud pública, seguida del magisterio y los empleados estatales restantes. La manufactura participó apenas con el 8% de las huelgas y el 1% de los huelguistas (su componente mayoritario fue Ecopetrol). El grueso de los huelguistas del periodo estuvo compuesto por los empleados estatales (57% del total), seguidos del magisterio oficial

---

<sup>37</sup> DELGADO Álvaro; GARCÍA Martha Cecilia y PRADA Esmeralda. Op cit. Pág. 14 - 23

(21%). Los conflictos más prolongados se presentaron en la salud, el magisterio y los empleados estatales, que en su conjunto acapararon el 80% de las jornadas no laboradas por motivo de huelga. Como puede observarse, los mismos protagonistas aparecen una y otra vez, en el balance de las fuerzas comprometidas en la protesta.

La C.U.T. estuvo al frente con el 74% del total de las huelgas, seguida de lejos por los no confederados (8.2%). La CGTD tuvo una participación muy baja y la CTC no apareció en el balance. Sin embargo, la dirección conjunta de los conflictos (C.U.T., CGD, CTC, no confederados), que apenas contabilizó menos del 5% del número de casos, movilizó el 55.5% de los huelguistas, seguida de la C.U.T., que condujo por su lado el 38.7%. (Ver Anexos No. 2 y 3. Estadística. CINEP).

## 5. SISTEMAS ENSAYADOS PARA MINIMIZAR MEDIOS DE PRESIÓN

Todo conflicto laboral encierra un enfrentamiento entre los sujetos de la contienda, como consecuencia de las diferencias que separan a las partes. El litigio no debe prolongarse indefinidamente, de modo que haga inestables, en forma permanente, las relaciones entre los intervinientes en él. Es decir, hay que crear y buscar medios idóneos que hagan posible el restablecimiento de la paz alterada por las diferencias que dan origen a la contienda. *"La vuelta a la normalidad de las relaciones es, pues, el primero de los objetivos que los sistemas de sustanciación del conflicto deben buscar. Ello constituye, en realidad, su finalidad básica"*<sup>38</sup>.

La huelga, el cierre patronal y demás medidas de presión, son conflictos colectivos con procedimiento de fuerza; dan solución apoyada en la ley del más fuerte. El error de apreciación reside en estimar que estos conflictos constituyen soluciones, cuando no son más que efectos del conflicto o conflictos en sí, que precisan por tanto una solución. Si fuese esta en sí misma, podrían mantenerse indefinidamente.<sup>39</sup>

La tendencia de los ordenamientos modernos está encaminada a solucionar y prevenir esas medidas extremas, buscando fórmulas que no *"acaben con una especie de claudicación del*

---

<sup>38</sup> GUERRERO FIGUEROA. Op cit. Pág. 439

<sup>39</sup> GARCIA, Manuel Alonso. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Bosch. 1963. Pág.194. En: GUERRERO FIGUEROA. Op cit. Pág. 439

*antagonista, sino que otorguen satisfacción, por vía pacífica, a las pretensiones de ambas partes contendientes*<sup>40</sup> “.

En cuanto a los sistemas ideados para la solución pacífica y normal de los conflictos colectivos, no existe uniformidad de criterios en la doctrina ni en el derecho positivo. Varios intentos de enumeración se han hecho. Sanders<sup>41</sup>, menciona los siguientes: Discusión y negociación, conciliación, mediación, arbitraje voluntario, investigación y encuesta, arbitraje obligatorio, intervención judicial.

Deveali<sup>42</sup> y Manuel Alonso García, los reducen a los cinco sistemas siguientes:

- a) Obligar a las partes a tratar directamente.
- b) En el caso de no llegar a un acuerdo, aceptar la intervención de un funcionario u órgano con funciones de conciliación.
- c) Cuando no se llega a una conciliación, contemplar y facilitar la posibilidad de atribuir la decisión de los puntos en cuestión a árbitros elegidos por las partes (arbitraje voluntario).
- d) Si las partes no están de acuerdo con esta forma de solución, algunas legislaciones, solamente en algunos casos excepcionales que son los mismos en que la huelga está prohibida, imponen a las partes el procedimiento del arbitraje obligatorio.
- e) Los que obligan a definir decisión de la controversia a la autoridad judicial.

Resultan de la anterior enumeración, los sistemas siguientes: negociación, conciliación y mediación, arbitraje voluntario, arbitraje obligatorio, intervención judicial.

La mayoría de los autores sostienen que con simples prohibiciones nada adelanta el legislador en su afán de impedir la huelga. El ideal es sustituir, hacer perder su valor al

---

<sup>40</sup> GUERRERO FIGUEROA. Op cit. Pág. 439

<sup>41</sup> SANDERS, “Types of labor disputes and approaches to their settlement”, en law and contemporary problems, Pág. 214. En: Revista de Derecho Laboral, 1948, Pág. 7. En: GUERRERO FIGUEROA. Op cit. Pág. 439

<sup>42</sup> DEVEALI, Mario. Derecho Sindical. Buenos Aires: Editorial Víctor P. De Zavalia. 1952. Pág. 252 - 253

recurso de la huelga, ya que si ello no se obtiene por drásticas que sean las sanciones aplicables, la huelga siempre se producirá. La historia nos enseña que estas reacciones de autodefensa no han desaparecido sino con el desenvolvimiento de instituciones que las volvieron inútiles. Dice Guerrero Figueroa<sup>43</sup>, que cuando el individuo o el grupo saben que, para asegurar su salvaguarda, pueden fiarse en una organización social eficaz, abandonan sus propósitos de lograr su derecho mediante el recurso de la fuerza, con mayor voluntad todavía cuando este último permanece incierto y puede volverse contra ellos. Si la institución social falla, el recurso de autodefensa cobra su legitimidad. Por poderosa que sea la protección que la colectividad asegure a sus miembros, el derecho penal los autoriza a recurrir a la violencia para salvaguardar su persona cuando esta protección falta; es la legítima defensa. Continúa el mencionado autor diciendo, que la huelga no escapa a estas consideraciones; no es causa, sino señal de un conflicto de intereses que no ve otra salida para solucionarse que la violencia. No retrocederá, no desaparecerá, sino cuando el Estado, recobrando en este dominio una misión que había abdicado, se presente aquí como pacificador y justiciero; suprimir, prohibir, son solamente soluciones verbales en estos asuntos; reemplazar, volver inútil, es lo que tiene más eficacia. Si el legislador triunfa en la creación de instituciones y procedimientos susceptibles de encontrar soluciones razonables para los conflictos del trabajo, si los órganos encargados de extraer estas soluciones se imponen a las partes y les hacen aceptar sus peticiones, habrán luchado más eficazmente contra la huelga que apoyándose en puras y simples prohibiciones.

La actual Carta Política (C.P. 1991), contempla por primera vez en la historia constitucional del país, la obligación para el Estado de promover la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo a través de diferentes medios. Uno de ellos es la concertación y, para estos efectos, el legislador deberá integrar una comisión permanente de carácter tripartito que se encargará de concertar las políticas salariales y fomentar la solución de los conflictos colectivos de trabajo. (Artículos 55, inc. 20; artículo 56 inc. 20. De la C.P.).

---

<sup>43</sup> GUERRERO FIGUEROA. Op cit. Pág. 440 - 441.

## 6. ANÁLISIS DE ENTREVISTAS Y ENCUESTAS

### 6.1 ENTREVISTAS.

Como una de las técnicas se empleó la entrevista semi estructurada con una guía. Este tipo de entrevista se eligió porque mantiene el formato de preguntas abiertas, con el fin de propiciar que los entrevistados expresen con sus propias palabras la perspectiva personal sobre el tema<sup>44</sup>.

Se diseñó y aplicó el instrumento con un formato guía y un marco de referencia; a partir del cual, se plantearon los temas pertinentes al estudio. El formato guía en la entrevista permitió tratar los mismos temas con todas las personas y garantizó que la información recogida estuviese orientada hacia un mismo punto. Todas las preguntas buscaron conocer la cotidianidad del entrevistado, haciéndole ver y sentir que él, es el experto sobre lo que se le indaga, con el fin de brindarle confianza y seguridad ante lo que expresa<sup>45</sup>. Las entrevistas se realizaron a personas que representaban diferentes sindicatos.

**Tabla 1.** Entrevistas a dirigentes sindicales

| <b>NOMBRE</b>                      | <b>SINDICATO</b>                   |
|------------------------------------|------------------------------------|
| Víctor Carrera (Presidente)        | Instituto de Cultura y Turismo     |
| Luis Carlos Velásquez (Presidente) | Unión de Trabajadores Metalúrgicos |

---

<sup>44</sup> BONILLA, Elsy. La Investigación en Ciencias Sociales. Más allá del dilema de los Métodos. Primera edición. Santafé de Bogotá: Editorial Presencia. 1995. Pág. 20

<sup>45</sup> *Ibid.*, Pág.20

|   |   |
|---|---|
|   | Mineros e Industriales (UTRAMMICOL)             |
| Orlando Neusa Forero (Secretario general) | Unión de Marinos Mercantes de Colombia (UNIMAR) |
| Jairo Ramírez (Secretario general)        | Seguros Bolívar                                 |
| Héctor Bermúdez (Presidente)              | C.U.T. Bogotá- Cundinamarca                     |
| Cipriano León (Presidente)                | Asociación Empleados Públicos de Colombia       |
| Miguel Antonio Caro (Presidente)          | C.U.T. Colombia                                 |
| Arley Martín Contreras (Abogado Adscrito) | Concejo de Bogotá                               |

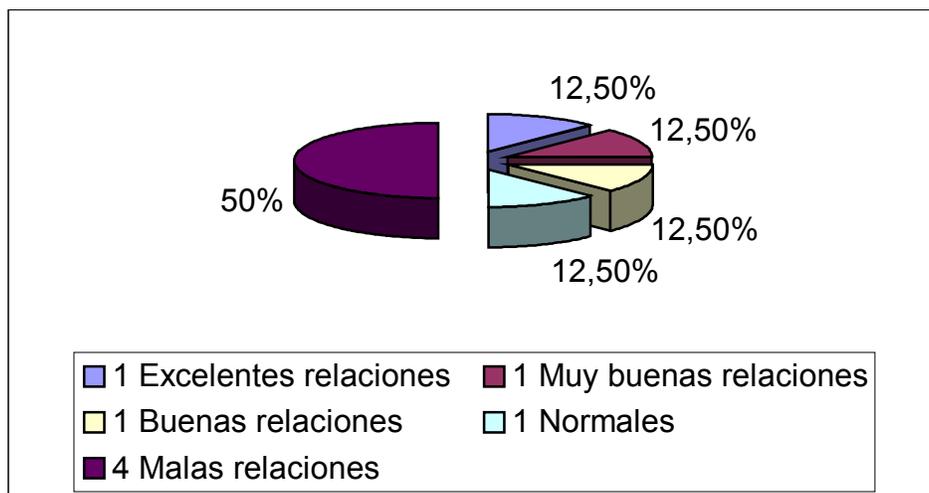
La información obtenida fue grabada y luego transcrita, conservando las peculiaridades lingüísticas de los entrevistados para proporcionar mayores posibilidades de interpretación de la información encontrada. Posteriormente, se organizó en matrices de sentido intra entrevista (ver Anexo No.8), donde se ubicó el tema tratado y la descripción que hicieron los encuestados al respecto. Finalmente, se realizó un análisis de cada una de las categorías, estableciéndose porcentajes, para determinar las respuestas más representativas en la población. Dichos porcentajes se muestran en tablas y figuras.

A continuación se hace el análisis de las respuestas con los porcentajes más representativos de las entrevistas realizadas.

Las preguntas cuatro y cinco (Tablas 2 y 3), presentan en sus respuestas una mayor inclinación por la opción “Malas relaciones” entre el sindicato y el patrono (50%); sin embargo, un porcentaje representativo consideró buenas estas relaciones (27.5%), lo que coincidió con la respuesta a la pregunta cinco, donde enumeran un mayor número de beneficios y prestaciones obtenidas por el sindicato, en relación a prestaciones extralegales con énfasis en el factor económico (62.5%) (Figuras 1 y 2).

**Tabla 2.** Relaciones entre el sindicato y el patrono.

| Número de personas | Respuesta             | Porcentaje (%) |
|--------------------|-----------------------|----------------|
| 1                  | Excelentes relaciones | 12.5%          |
| 1                  | Muy buenas relaciones | 12.5%          |
| 1                  | Buenas relaciones     | 12.5%          |
| 1                  | Normales              | 12.5%          |
| 4                  | Malas relaciones      | 50%            |
| Total 8            |                       | 100%           |
|                    |                       |                |

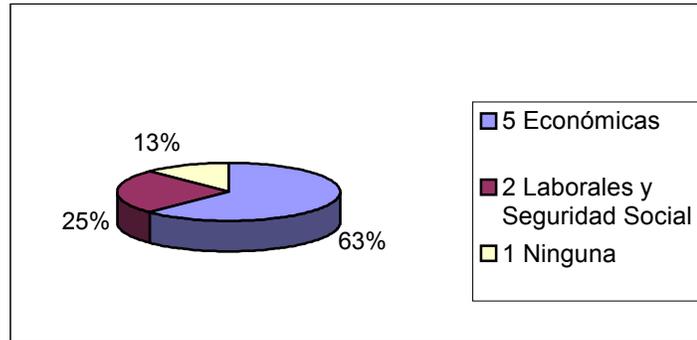


**Figura 1.** Relaciones entre el sindicato y el patrono

**Tabla 3.** Prestaciones extralegales

| Número de personas | Respuesta                    | Porcentaje (%) |
|--------------------|------------------------------|----------------|
| 5                  | Económicas                   | 62.5%          |
| 2                  | Laborales y Seguridad Social | 25%            |
| 1                  | Ninguna                      | 12.5           |

|       |  |      |
|-------|--|------|
| Total |  | 100% |
|-------|--|------|

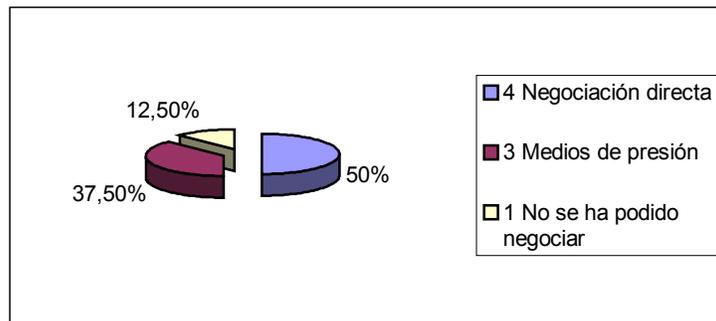


**Figuran 2** Prestaciones extralegales

Respecto a las preguntas siete y ocho, se puede observar en las respuestas dadas por los dirigentes sindicales (Tabla 4), que los problemas que surgen entre el sindicato y el patrono, son solucionados en un porcentaje alto (87.5%), con la utilización de medios de presión, cualquiera que estos sean; lo cual, es ratificado por los resultados de la pregunta ocho (Tabla 5), en la que se puede apreciar, cómo los sindicatos han utilizado medios de presión para obtener sus propósitos (Figuras 3 y 4).

**Tabla 4.** Formas de negociación entre el sindicato y el patrono.

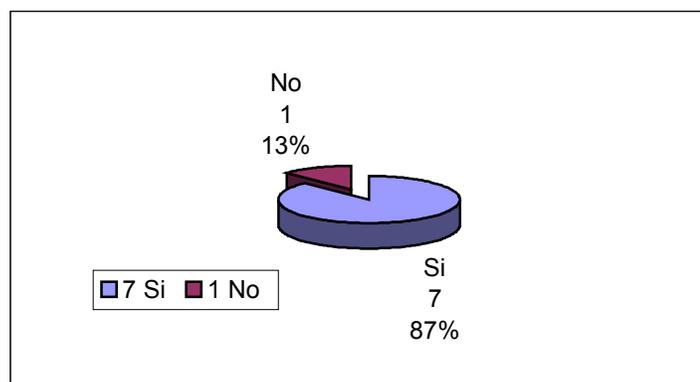
| Número de personas | Respuesta                | Porcentaje (%) |
|--------------------|--------------------------|----------------|
| 4                  | Negociación directa      | 50%            |
| 3                  | Medios de presión        | 37.5%          |
| 1                  | No se ha podido negociar | 12.5%          |
| Total              |                          | 100%           |



**Figura 3.** Formas de negociación entre el sindicato y el patrono.

**Tabla 5.** Utilización medios de presión para obtención de propósitos.

| Número de personas | Respuesta | Porcentaje (%) |
|--------------------|-----------|----------------|
| 7                  | Si        | 87.5%          |
| 1                  | No        | 12.5           |
| Total              |           | 100%           |



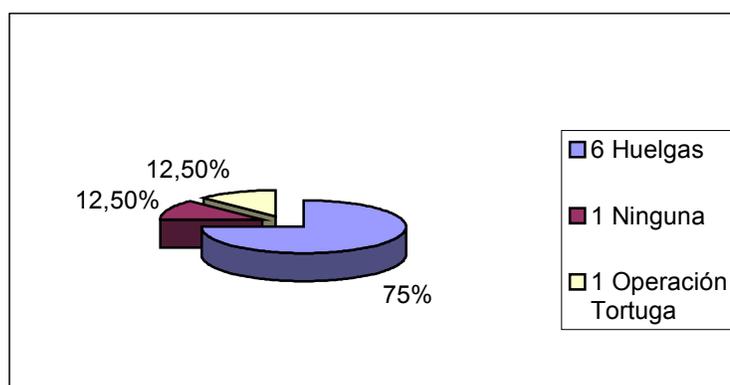
**Figura 4** Utilización medios de presión para obtención de propósitos.

Por medio de la formulación de las preguntas nueve y diez, se pudieron obtener los medios de presión más utilizados por los sindicatos para lograr sus propósitos. Se destacaron en un alto porcentaje (75%) (Tabla 6), los medios de presión de paralización de la empresa como las huelgas, manifestaciones, paros y marchas; y en segundo lugar (12.5%), los medios de presión menos nocivos para la misma, como la operación tortuga, escritos y

abstencionismo. Esta situación contrasta directamente con las respuestas dadas por los dirigentes sindicales, frente a las repercusiones que tuviera el sindicato por la utilización de dichos medios de presión (Tabla 7), donde se puede observar en un porcentaje representativo (62.5%), que no hubo repercusiones negativas para los sindicatos. Sin embargo, los que mencionan alguna, hacen referencia al cierre de la empresa y los consecuentes despidos. Esto muestra claramente, que las consecuencias negativas fueron para la empresa y no para el sindicato (Figuras 5 y 6).

**Tabla 6.** Utilización diversos medios de presión.

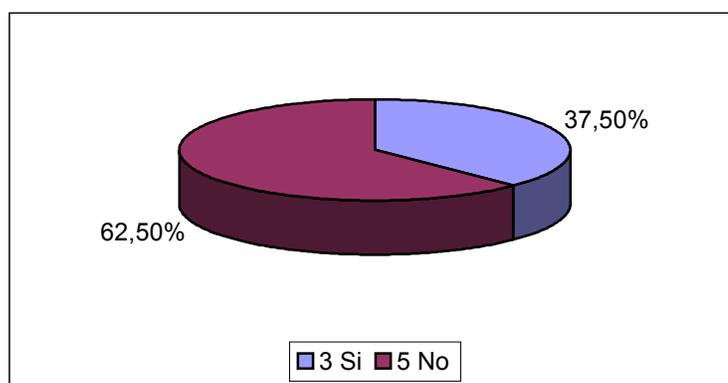
| Número de personas | Respuesta         | Porcentaje (%) |
|--------------------|-------------------|----------------|
| 6                  | Huelgas           | 75%            |
| 1                  | Ninguna           | 12.5%          |
| 1                  | Operación Tortuga | 12.5%          |
| Total 8            |                   | 100%           |



**Figura 5** Utilización de diversos medios de presión.

**Tabla 7.** Repercusiones por utilización medios de presión.

| Número de personas | Respuesta | Porcentaje (%) |
|--------------------|-----------|----------------|
| 3                  | Si        | 37.5%          |
| 5                  | No        | 62.5%          |
| Total 8            |           | 100%           |

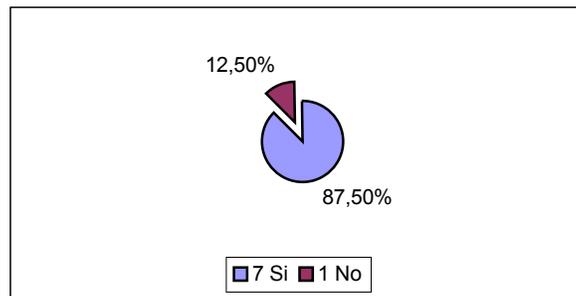


**Figura 6.** Repercusiones por utilización medios de presión

En cuanto a las preguntas 19 y 21, el 87.5% (Tabla 8) de las personas entrevistadas, contestaron que los sindicatos utilizan mecanismos de autocomposición antes de votar la huelga; lo mismo que, para evitarla (Figura 7). En cuanto a los mecanismos de negociación (Tabla 9), predominan los de negociación directa (Figura 8).

**Tabla 8.** Utilización mecanismos de autocomposición.

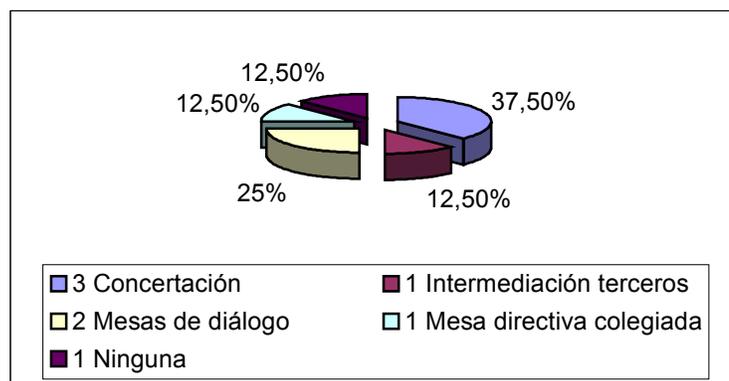
| Número de personas | Respuesta | Porcentaje (%) |
|--------------------|-----------|----------------|
| 7                  | Si        | 87.5%          |
| 1                  | No        | 12.5%          |
| Total 8            |           | 100%           |



**Figura 7.** Utilización mecanismos de autocomposición.

**Tabla 9.** Utilización de métodos alternativos en la solución de conflictos.

| Número de personas | Respuesta                | Porcentaje (%) |
|--------------------|--------------------------|----------------|
| 3                  | Concertación             | 37.5%          |
| 1                  | Intermediación terceros  | 12.5%          |
| 2                  | Mesas de diálogo         | 25%            |
| 1                  | Mesa directiva colegiada | 12.5%          |
| 1                  | Ninguna                  | 12.5%          |
| Total 8            |                          | 100%           |

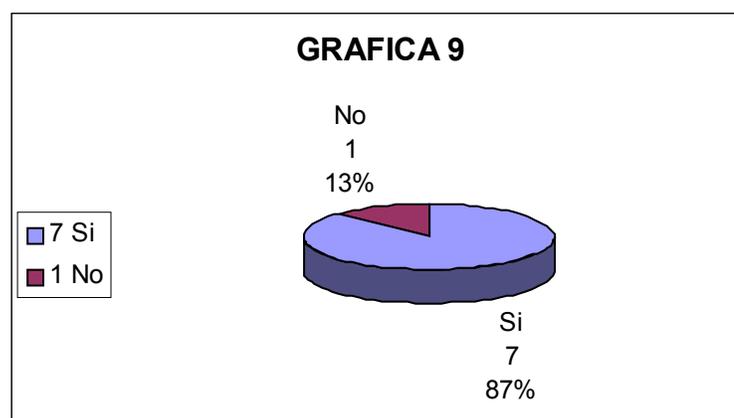


**Figura 8.** Utilización de métodos alternativos en la solución de conflictos.

Los resultados de las preguntas 24 y 25, favorecen los fines de la presente investigación, pues con toda claridad puede observarse y afirmarse, que en un alto porcentaje (87.5%) (Tabla 10), los sindicatos están dispuestos a someter sus eventuales conflictos con el empleador cualquiera que sea su naturaleza, a mecanismos de concertación, acordados previamente con éste (Figura 9). De la misma forma, las respuestas a la pregunta 25 (Tabla 11), en un porcentaje representativo (62.5%), muestra que los dirigentes sindicales consideran la concertación y el diálogo, como los medios más acordes para la solución de conflictos con el empleador (Figura 10).

**Tabla 10.** Disposición para la utilización de métodos de concertación en los conflictos entre sindicato y patrono

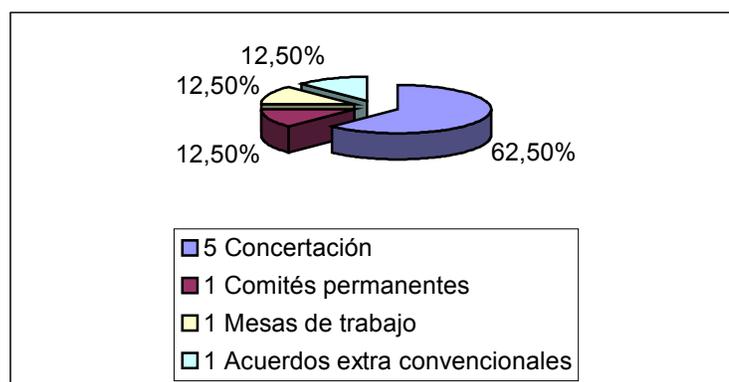
| Número de personas | Respuesta | Porcentaje (%) |
|--------------------|-----------|----------------|
| 7                  | Si        | 87.5%          |
| 1                  | No        | 12.5%          |
| Total 8            |           | 100%           |



**Figura 9.** Disposición para la utilización de métodos de concertación en los conflictos entre sindicato y patrono.

**Tabla 11.** Mecanismos de arreglo propuestos por los dirigentes sindicales

| Número de personas | Respuesta                     | Porcentaje (%) |
|--------------------|-------------------------------|----------------|
| 5                  | Concertación                  | 62.5%          |
| 1                  | Comités permanentes           | 12.5%          |
| 1                  | Mesas de trabajo              | 12.5%          |
| 1                  | Acuerdos extra convencionales | 12.5%          |
| Total 8            |                               | 100%           |



**Figura 10.** Mecanismos de arreglo propuestos por los dirigentes sindicales.

## 6.2 ENCUESTAS.

Con el fin de verificar características analizadas a partir de la observación de la realidad en los sindicatos, se diseñaron formatos de encuestas que se aplicaron a trabajadores sindicalizados de varias empresas, con el propósito de obtener una percepción directa al interior de los mismos.

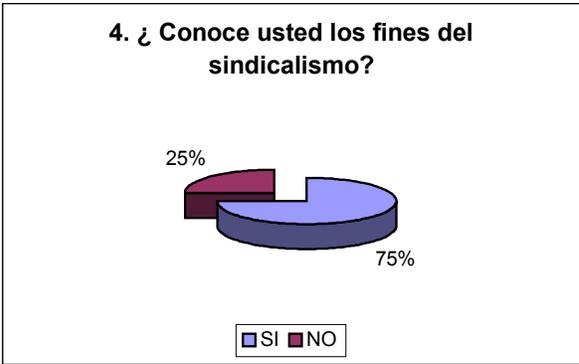
Las encuestas se aplicaron a cuarenta personas sindicalizadas ( obreros), representantes de los siguientes sindicatos: Unión de Marineros Mercantes, Concejo de Bogotá, Sintramotor,

Catastro, Contraloría Distrital y Secretaría de Hacienda. Los resultados se muestran en las figuras 11 a 23, que se describen a continuación:



**Figura 11.** Motivos de afiliación al sindicato

Al analizar los resultados de las respuestas a la pregunta número dos (Figura 11), la cual indaga sobre los motivos que llevaron al trabajador a afiliarse al sindicato, se encuentra que la obtención de derechos, beneficios o prestaciones extralegales, es el móvil más importante que induce al trabajador a vincularse a un sindicato, por encima de otros factores relacionados con su entorno laboral.

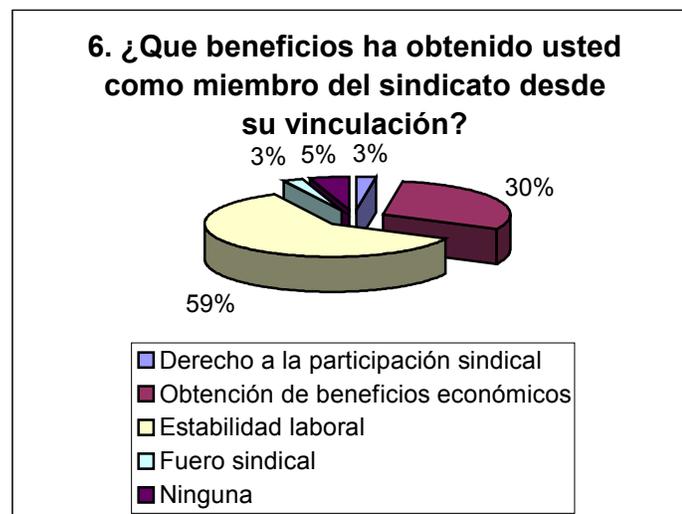


**Figura 12.** Fines del sindicalismo



**Figura 13.** Fines conocidos por sindicalizados

Al realizar el mismo análisis a las respuestas de las preguntas cuatro y cinco, se deduce que el 75% de los encuestados (Figura 12), conoce el derecho de asociación sindical; respuesta que corrobora lo expresado por los encuestados en la pregunta número cinco (Figura 13), donde se señala como el fin más conocido y referenciado, la protección de los derechos del trabajador (65%). Esto demuestra, que la posición de los trabajadores sindicalizados frente a la empresa, es la protección de la vulneración de sus derechos como tales, frente al empleador. Es de anotar, que ninguna de las respuestas dadas por los encuestados como trabajadores sindicalizados, están enfocadas hacia el desarrollo laboral de sí mismo, o el desarrollo del sindicato y la empresa; éstas se refieren únicamente, a la protección como verbo rector de la conducta al afiliarse.



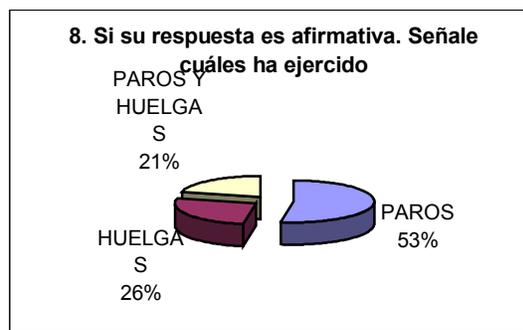
**Figura 14.** Beneficios obtenidos por ser miembros de sindicatos

En cuanto a las respuestas de la pregunta seis (Figura 14), los beneficios obtenidos por los trabajadores al vincularse al sindicato, son más valorados porque brindan estabilidad laboral (59%). Esto demuestra, que quizás los trabajadores se afilian al sindicato en busca de protección de su trabajo como motivo primordial. De la misma forma, es relevante analizar el bajo porcentaje (30%), que ofrecen las respuestas en cuanto a la obtención de beneficios económicos; esto permite deducir, que después de la protección al trabajo como

beneficio primordial, el aspecto económico no es el más representativo en cuanto a logros de los trabajadores sindicalizados.



**Figura 15.** Mecanismos de apoyo a políticas



**Figura 16.** Mecanismos de presión

El análisis a las preguntas siete y ocho, es de suma importancia, pues permite dilucidar el apoyo y grado de compromiso de los trabajadores sindicalizados con el sindicato, y a la vez, conocer, los mecanismos de presión más utilizados por los sindicatos, en la solución de sus conflictos laborales. Es así, como según las respuestas (Figura 16), dichos mecanismos tienden en su totalidad a la parálisis de la empresa; lo cual, ocasiona situaciones de crisis en las mismas.



**Figura 17.** Mecanismos de concertación



**Figura 18.** Participación en concertaciones

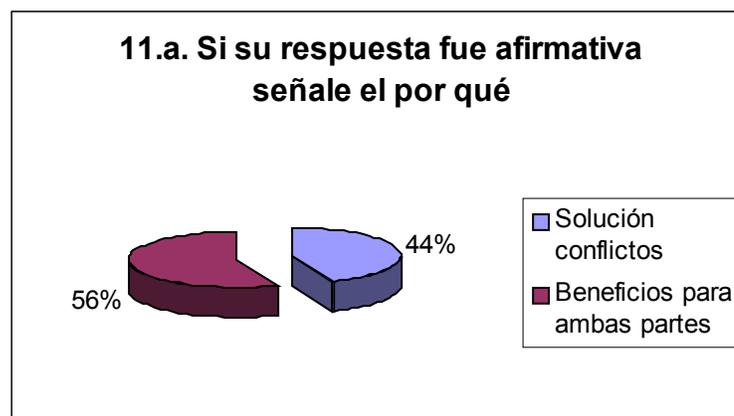
Las respuestas a las preguntas nueve y diez, se muestran contradictorias. El 75% (Figura 17), de los encuestados, conoce mecanismos de concertación entre el sindicato y el

patrono; pero, el 80% (Figura 18), de los encuestados, nunca ha participado en ningún tipo de concertación.



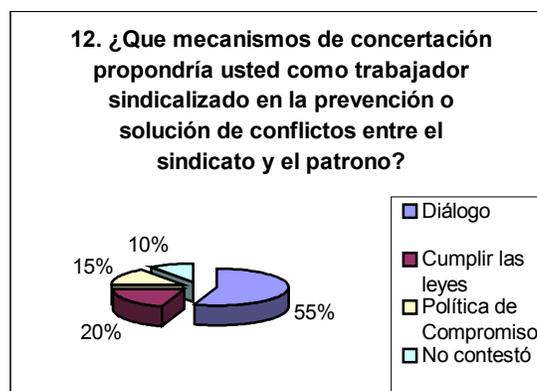
**Figura 19.** Participación en toma de decisiones

En el análisis a la pregunta once, se encuentra el mismo porcentaje de encuestados (80%) (Figura 19) con respuestas positivas para participar en la toma de decisiones entre el sindicato y el patrono, tener un papel activo en la conformación de la empresa, desempeñar un rol en su esquema y ser útil para sus fines; señalando en un 56%, que participarían no sólo para la solución de los conflictos que se susciten con ocasión de la relación sindicato–patrono, sino por ser benéfico tanto para el sindicato y sus miembros, como para el empleador (Figura 20).



**Figura 20.** El por qué de la participación en la toma de decisiones

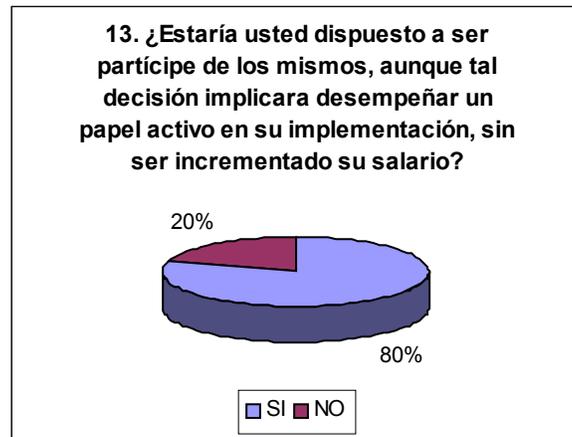
Ahora bien, si los trabajadores sindicalizados se encuentran en disposición de participar en la toma de decisiones en la empresa, por los motivos anteriormente señalados, es relevante analizar qué métodos podrían emplearse para llegar a tal fin. Por lo tanto, las respuestas formuladas a la pregunta 12, permitieron concluir que el diálogo (55%), es el mecanismo propuesto, para prevenir y/o solucionar los conflictos que se presenten con el empleador (figura 21).



**Figura 21.** Mecanismos de concertación propuestos

Si se tienen en cuenta las respuestas dadas a las preguntas 9, 10, 11,11A y 12, se puede afirmar que un aspecto presente en los encuestados, es la voluntad de participar en concertaciones entre el sindicato y el patrono, teniendo como base el diálogo, y fundamentándose en la consigna de la concertación, como lo más benéfico para las partes.

Otro aspecto de suma importancia para analizar, es la disposición que tienen los trabajadores sindicalizados para ser partícipes activos del proceso de cambio, con un camino que muestra el diálogo para llegar a la solución concertada de los conflictos laborales, o de su prevención.



**Figura 22.** Participación sin incremento de salario

Tal respuesta la podemos observar en los resultados de la pregunta 13, donde un alto porcentaje (80%) de los encuestados, se encuentran dispuestos a participar en este proceso, aunque su salario no sea incrementado y aunque deban desempeñar un papel activo en la implementación del mismo.



**Figura 23.** El por qué de la participación en la solución de conflictos

Es el análisis de las respuestas a la pregunta 13A, el que permitió conocer el por qué de la voluntad de participar activamente en los procesos de concertación y diálogo de los trabajadores sindicalizados, y atiende principalmente a considerarse útil en el desarrollo de

estos mecanismos; de igual forma, ser parte activa en la consecución del principal objetivo plasmado en las respuestas, el cual se sintetiza en “evitar y solucionar conflictos por la vía de la concertación”.

Por el anterior análisis se puede deducir, que la población sindicalizada expresó a través de entrevistas y encuestas, los aspectos relevantes para conocer la política de negociación sindical actual, lo mismo que, las propuestas posibles de soluciones planteadas, bajo las perspectivas de los diferentes actores en la relación laboral sindicato-patrono. Además, los resultados de estos instrumentos, pueden ser útiles para motivar a la población en procesos de reflexión crítica, con miras a modificar algunas prácticas culturales como la utilización de paros, huelgas y motines, que afectan negativamente el ambiente de la empresa.

## **7. PROPUESTA**

### **“LA NUEVA POLÍTICA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL Y PATRONAL CONCERTADA”**

La actual política de negociación sindical y la posición del empresario frente a la misma, presenta una problemática específica que merece ser atendida y tomada en cuenta para obtener logros a mediano y largo plazo. Esta problemática se caracteriza por:

- Ruptura de las relaciones entre sindicatos y patronos
- Conflictos laborales
- Utilización de medios de presión por parte de los sindicatos para obtener sus fines
- Incumplimiento en las convenciones colectivas entre sindicatos y patronos
- La pérdida de la identidad común como empresa

Por lo anterior, se hace indispensable lograr la armonía en las relaciones sindicato-patrono y el trabajo conjunto y corporativo de las partes, para evitar cualquier tipo de conflicto laboral, y obtener con la aplicación de los mecanismos propuestos, el desarrollo empresarial y la realización laboral de los trabajadores. Esto puede lograrse a través de una política de negociación sindical y patronal concertada, por ser elaborada por el sindicato y el patrono, acomodándose a las necesidades de cada empresa y de cada sindicato, pero, con una conciencia corporativa, encaminada al desarrollo empresarial, y fundamentada en el respeto de la ley, las instituciones, y las personas que se encuentran inmersas en estas relaciones.

Para el logro de los objetivos, es necesario que la propuesta trascienda y se proyecte a las empresas y sindicatos, donde la concertación ocupe un lugar central, como una medida clave en la resolución de dicha problemática. El sindicalismo y el sindicato concebidos desde esta óptica, son un reto para la población que labora y para el empresario, pues introducir el diálogo y la concertación, es sin duda formar en el mejor sentido de la expresión, la conciencia de una generación que crece, con los conocimientos, valores y sensibilidades necesarias para la convivencia y para un manejo adecuado de la empresa y el sindicato.

## **7.1. METODOLOGÍA.**

La ejecución de la propuesta compromete la participación decidida de los diferentes estamentos de la empresa y el sindicato; por tal razón, se hizo el diseño de acciones específicas para lograr la implementación de la política de negociación sindical que se propone. Los pasos a seguir son en su orden:

**7.1.1 Etapa de acercamiento de las partes.** Esta etapa consiste fundamentalmente, en la iniciativa de una de las partes o de ambas, de mejorar sus relaciones laborales, e implementar nuevos modelos de negociación y concertación. Sin pretender que la siguiente enumeración sea restrictiva, sirve como orientación en la implementación de la propuesta, pero es válido cualquier tipo de ampliación en los temas que se sometan al consenso; de esta forma, son viables de someter a la concertación de las partes, todo lo que se refiere a las condiciones de trabajo, los descansos, los incentivos y motivaciones a crearse por el empresario; el desarrollo de los objetivos corporativos de la empresa, la solución de conflictos para la convivencia laboral, la creación conjunta del reglamento interno de trabajo, la elaboración de planes de contingencia y emergencia en caso de crisis, el establecimiento del proceso de selección para vincularse a la empresa, y los incrementos salariales anuales.

Sobre estos temas, en la etapa de acercamiento de las partes, se deben someter a la consideración de las mismas, las posiciones de cada uno de los asistentes en la temática planteada, con el fin de establecer directrices y patrones previos; con lo cual, se crea un ambiente propicio para la siguiente etapa.

Para llevar a cabo la etapa propuesta, es necesario que el patrono facilite reuniones de acercamiento con todos los miembros del sindicato y explique de una forma clara y sencilla los objetivos del proceso de concertación propuesto, la viabilidad de implementarlo, y señalar el grado de compromiso de la empresa con el mismo.

Los principales objetivos de esta etapa son:

- Reflejar el sentimiento de renovación de las relaciones entre el patrono y el sindicato.
- Inspirar la responsabilidad laboral de los trabajadores sindicalizados en pro de la empresa.
- Crear confianza entre el patrono y la empresa.
- Explicar los espacios de participación de los trabajadores sindicalizados en la construcción de la nueva política de negociación sindical y patronal.
- Explicar el proceso de integración entre los trabajadores sindicalizados y el patrono.

**7.1.2 Integración de los trabajadores sindicalizados con el patrono.** A diferencia de cualquier tipo de representación por parte de la junta directiva del sindicato, y para cualquier tipo de negociación en la presente propuesta, son todos los miembros del sindicato los que deben asistir a las reuniones, pues todos tienen fuerza deliberativa y decisoria; todos son interlocutores válidos en la elaboración de las propuestas a implantar en las relaciones laborales, el patrono es el interlocutor del sindicato y su papel se centrará principalmente, en el lograr los siguientes objetivos:

- Fomentar el trabajo en equipo por parte de los trabajadores sindicalizados y la empresa, en pro de un desarrollo económico común.
- Compartir la visión de la situación económica y social de la empresa, para que los trabajadores sindicalizados conozcan personalmente, cualquier tipo de inconveniente económico de la empresa, lo entiendan, y tomen conciencia de la gravedad o no, del mismo.

**7.1.3 Reuniones y espacios de Concertación.** El fin primordial de las reuniones entre el patrono y el sindicato, es buscar los espacios de participación de los trabajadores sindicalizados y la interrelación entre éstos y el patrono. Para lograrlo, es necesario celebrar reuniones en el tiempo laboral o de descanso, sin afectar la productividad de la empresa, acordando previamente entre patrono y trabajadores sindicalizados, la fecha de las reuniones, la duración de cada una de éstas y los objetivos a desarrollar en cada evento, buscando de esta forma, no solo los espacios de concertación, sino también de integración y descanso; por ejemplo, con almuerzos compartidos. Los objetivos que se deben alcanzar en esta etapa, se resumen en:

- Integrar los trabajadores sindicalizados entre sí; los trabajadores sindicalizados con sus directivas; lo mismo que, los trabajadores sindicalizados y sus directivas, con el patrono.
- Conocer los temas propuestos en la etapa de acercamiento de las partes, realizando el proceso de una forma democrática y participativa, enfocada principalmente a la obtención de puntos de acuerdo y soluciones comunes a los problemas planteados.

- Conocer por parte de todos los trabajadores sindicalizados, los problemas económicos, administrativos y laborales de la empresa, y participar en la toma de decisiones estratégicas para solucionarlos.
- Tomar conciencia y un mayor compromiso al afrontar los problemas económicos, administrativos y laborales de la empresa.
- Distribuir los diferentes roles entre los trabajadores sindicalizados y el patrono, para la creación nuevas políticas y su implementación en la empresa, con miras a solucionar los problemas detectados conjuntamente en las reuniones; lo mismo que, la prevención, optimización de procesos, y el desarrollo de la empresa.

**7.1.4. Elaboración del documento de compromiso y firma del acta.** Este es el paso final de la implementación de la propuesta. Consiste específicamente, en llevar en forma ordenada las memorias de las reuniones celebradas, teniendo en cuenta los acuerdos y desacuerdos concertados, a través de la votación por mayoría y con el respaldo de las respectivas actas firmadas por todos los integrantes. Una vez realizada la compilación, se sintetizarán de una forma armónica las soluciones y puntos de acuerdo, de tal forma que, tal organización sea sistemática, lógica, dinámica y de fácil comprensión.

La realización y organización del documento final denominado, política de negociación sindical y empresarial concertada, debe estar avalada por la mayoría absoluta de los miembros del sindicato y por el patrono; debe además, consagrar como mínimo, los siguientes aspectos en su orden:

#### **7.1.4.1 Principios de armonización de las relaciones laborales**

- Igualdad
- Respeto y buen trato
- Transparencia
- Buena fe
- Confianza
- Compromiso
- Participación
- Libertad de expresión de las ideas
- Trabajo en equipo
- Cumplimiento

**7.1.4.2 Estrategias y Propósitos Colectivos concertados entre el sindicato y el empleador.** Establecer el compromiso de crear, evaluar y renovar de manera concertada y participativa los propósitos colectivos. Este compromiso permite que, al precisarse de manera concertada los fines que legitiman la razón de ser de una empresa o actividad laboral, éstos sean conocidos y apropiados por los trabajadores sindicalizados, lo que prepara a los miembros de la comunidad sindical para asumir un compromiso, un rol participativo, fortaleciendo su sentido de pertenencia en la empresa y facilitando la aplicación de estrategias, encaminadas al desarrollo económico de la misma.

**7.1.4.3 Exaltaciones y estímulos a los trabajadores sindicalizados, por su compromiso con la empresa y su gestión en la implantación de las políticas sindicales y empresariales acordadas.** Consagrar incentivos en tiempo libre, capacitación, o recreación, para los trabajadores sindicalizados que cumplan en una forma sobresaliente, su rol en la implementación de la política de negociación sindical y empresarial acordada; lo cual, se reconocerá con base en indicadores de gestión, acordados en las reuniones y espacios de concertación.

**7.1.4.4 Políticas de Negociación.** Consagrar en el documento, los medios de negociación fundamentados en la autocomposición, establecidos por las partes, y la aplicación de los métodos alternativos en la solución de conflictos de naturaleza laboral, cuando así se halla acordado previamente; en tal caso, deberán estar consagrados específicamente:

- Los procedimientos a seguir.
- Los requisitos para solicitar cualquier tipo de negociación.
- Las partes que intervendrán, buscando siempre que sean todos los miembros del sindicato y el patrono, quienes podrán discutir los problemas y tomar las decisiones convenientes.
- las partes podrán establecer normas de carácter especial y temporal, en caso de crisis en las negociaciones y cuando la situación lo amerite, regulando entre otros temas, la renegociación de salarios y beneficios, las jornadas de trabajo y las formas de pago.

## **7.2. ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO.**

El desarrollo de la propuesta deberá estar a cargo principalmente, por representantes de cada una de las partes, orientado por un designado del empleador, y con la participación democrática de los trabajadores sindicalizados.

Las actividades del proyecto se desarrollarán mediante recursos aportados en principio por el patrono; pero, una vez establecida la concertación, éstos serán sufragados por ambas partes, de acuerdo a los convenios a que lleguen. Si fuere necesario, se programarán actividades que permitan recolectar fondos para el financiamiento. Dentro de los recursos físicos, se contará con material audiovisual y un sitio para conferencias y talleres. En cuanto a recursos humanos, se contará con conferencistas, recreacionistas y talleristas.

El proyecto para que sea viable deberá ser secuencial, y tener una estructura sólida, respaldado por un comité de integración con representantes de cada una de las partes.

### **7.3. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.**

El seguimiento del desarrollo de esta propuesta, estará a cargo del empleador y el sindicato en las siguientes actividades:

- ✓ La temática a concertar, se deberá realizar mediante foros y debates.
- ✓ Las conclusiones se darán a conocer a todos los sindicalizados a través de plegables, circulares o carteleras.
- ✓ Los trabajos realizados deberán ser evaluados con regularidad, principalmente por el patrono y el sindicato.
- ✓ Se controlará la asistencia a las reuniones para facilitar la toma de decisiones por mayoría.

Para que esta propuesta sea viable, es necesario el compromiso de todos, puesto que será la base en la organización y ejecución de las actividades a realizar. El trabajo será permanente y evaluado de acuerdo con los mecanismos establecidos.

### **7.4. FACTORES EXTERNOS CONDICIONANTES PARA EL EFECTO DEL PROYECTO.**

Se deben tener en cuenta los factores externos condicionantes que son pre-requisitos para el logro de los efectos e impacto del proyecto; tales como:

- ✓ Conocimiento y disposición de todos los actores para la ejecución de la propuesta.
- ✓ Disponibilidad en cuanto a tiempo de cada uno de los participantes del proyecto.
- ✓ Recursos financieros suficientes.

## CONCLUSIONES

Al disminuir la verticalidad de las relaciones laborales entre la empresa y los miembros del sindicato, así como entre las directivas del sindicato y sus miembros, se crean espacios que permiten redefinir el concepto de subordinación, propiciando una comunidad laboral más armónica y un clima laboral propicio para el desarrollo de la empresa, de los fines del sindicato, y lo más importante, propiciando el desarrollo laboral y personal de los trabajadores.

Con la implementación de la nueva política de negociación sindical y empresarial concertada, los espacios permanentes de participación y concertación, permitirán el desarrollo de una pedagogía fundada en la información financiera, y en la transparencia, que genera el compromiso fusionado. Además, creará una nueva identidad en los miembros de la empresa; los cuales, con visión compartida de lo empresarial, propiciada por las actitudes de encuentro y sentido de pertenencia, encaminarán sus esfuerzos conjuntamente con el empresario como generadores de competitividad, rentabilidad y desarrollo.

Fomentar el desarrollo de un espíritu empresarial protector de un medio cálido, y crear los mecanismos concertados para que el diálogo sea el componente importante de la cultura empresarial, serán los propósitos que harán parte de lo que podría ser la empresa colombiana del futuro.

Hacer parte de una cultura de la empresa para generar un desarrollo sostenible, requiere de esfuerzos grandes del empresario y sindicato. Las responsabilidades de las organizaciones

empresariales, deberán trascender el entorno inmediato para cumplir con los compromisos pactados. Además, crear un ambiente de buenas relaciones, fortalece no solo la conciencia del empresario, sino también la del sindicalizado, porque se establecerán espacios de comunicación que incidirán en la configuración de empresas productivas con estructuras valorativas de sí mismas, y del medio que las rodea.

Crear los incentivos que permitan identificar y apoyar las empresas y sus sindicatos, será un programa que el Ministerio del Trabajo deberá realizar con miras a construir redes de empresas que tengan como objetivo principal, el diálogo y la concertación. Así mismo, deberá coordinar con los gremios y las universidades, programas de educación y capacitación dirigidos al sector empresarial y sindical, en pro de una ética que reconozca las diferencias individuales y que promueva la vida democrática como la forma política más humanamente sostenible.

## BIBLIOGRAFÍA

### Legislación Nacional:

- COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA: Bogotá: Asamblea Nacional Constituyente, Gaceta Constitucional N° 114 julio 7 de 1991.
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. **LEY 35 DE 1961**. “Por la que se adopta la [Convención Sobre el Estatuto de los Refugiados](#)”
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. **LEY 16 de 1972**. “Por la que se adopta la [Convención Americana Sobre Derechos Humanos](#)”
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. **LEY 27 de 1987**, “Por el cual se adopta el Convenio 087 de la OIT”
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. **LEY 50 DE 1990**. “Por la que se introducen reformas al Código Sustantivo de Trabajo y se dictan otras disposiciones.
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. **Ley 137 de 1994**. “Por la cual se reglamentan los Estados de Excepción en Colombia”
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. **Ley 617 de 2000**. “Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la Ley Orgánica de Presupuesto, el Decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización, y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional.

- COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA **Decreto Ley 2351 de 1965**. “Por el cual se reglamenta el Código Sustantivo del Trabajo”.
- COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA **Decreto 2293 de 1991**. “Por el cual se reglamenta el Código Sustantivo del Trabajo parte colectiva”.
- COLOMBIA. MINISTERIO DE JUSTICIA y del DERECHO. DECRETO 1818 DE 1998. “por medio del cual se expide el Estatuto de los mecanismos alternativos de solución de conflictos.
- COLOMBIA. Código Civil. Ley 57 de 1887.
- COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 2351 de 1965.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia N° T-441 de julio 3 de 1993 Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia N° C-265 de junio 2 de 1994 Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia N° T-173 de abril 24 de 1995 Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia N° C-450 de octubre 4 de 1995 Magistrado Ponente: Dr. Antonio Barrera Carbonell.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia N° C-797 de junio 29 de 2000 Magistrado Ponente: Dr. Antonio Barrera Carbonell.

*Doctrina:*

- BRIONES, Guillermo. La Investigación Social y Educativa., Convenio Andrés Bello. Bogotá, 1988.
- BOHÓRQUEZ, Botero Luis Fernando, Jorge Iván. Diccionario Jurídico Colombiano. Tercera Edición. Bogotá. D.C.: Editorial Jurídica Nacional, 2000.
- BUSHNELL, David. Colombia una Nación a Pesar de si Misma. Sexta Edición. Bogotá. D.C.: Editora Planeta, Colombia, 2002.
- DEVEALI Mario. Derecho Sindical. Buenos Aires Argentina: Editora Víctor de Zabalia. 1952.
- DICCIONARIO Rioduero. Sociología. Madrid España: Ediciones Rioduero, 1980.
- DICCIONARIO Jurídico Espasa, LEX. Madrid España: Editora Espasa Calpe, S.A. 1999.
- Documento: El Movimiento de Sociedades 1999, Cámara de Comercio de Bogotá, Vicepresidencia de Gestión Cívica y Social. Dirección de Estudios e Investigaciones, Mayo de 2000. Bogotá DC, Colombia.
- Documento: Proyecto para la Construcción Participativa de una Reforma Laboral. Cámara de Comercio, Dirección de Estudios e Investigaciones, Mayo de 2000. Bogotá DC, Colombia Marzo de 2001 Bogotá DC, Colombia.
- ESCUDERO, Castro Silvio. Curso de Derecho Colectivo del Trabajo. Tercera Edición. Bogotá D.C.: Editora Librería del Profesional. 2001.

- GARCÍA, Manuel Alonso. Derecho Procesal del Trabajo. México DF. México: Editora Bosch, 1963.
- GONZÁLES, Ramírez Augusto. Introducción al Derecho. Sexta edición. Bogotá D.C.: Editora Librería del Profesional, 1997.
- GUERRERO, Figueroa Guillermo. Derecho Colombiano del Trabajo. Octava Edición. Bogotá D.C.: Editorial Leyer, 2002.
- HARO, Tecglen Eduardo. Diccionario Político. Quinta Edición. Barcelona España: Editorial Planeta, 1976.
- MARTÍNEZ, Miguel M. Manual Teórico Práctico, La Investigación Cualitativa Etnográfica. México DF. México: Editora Trillas.1999.
- OLANO GARCÍA, Hernán Alejandro. Constitución Política de Colombia Comentada. Cuarta Edición. Santafé de Bogotá: Editorial Concejo de Bogotá. 1999.
- OCAMPO, López Javier. Historia Básica de Colombia, Quinta Edición. Bogotá D.C.: Editorial Plaza y Janés, 1995.
- OLEA ALONSO, Manuel. Derecho Del Trabajo. Cuarta edición. Madrid España: Editorial 80 mundos. 1999.
- DELGADO Álvaro; GARCÍA Martha Cecilia y PRADA Esmeralda. Cuatro Años Bajo La Lupa. En: Revista Cien Días CINEP. Vol. No.10, Núm. 51, 18 de Diciembre de 2002. Pág. 14 – 23. ISSN 0121-3385

- SARMIENTO, Palacio Eduardo. Alternativas a la Encrucijada Neoliberal. Mercado, Narcotráfico y Descentralización. Bogotá D.C.: Editorial ECOE Ediciones. 1998.
- SAMPIERI, Roberto; COLLADO Carlos y BAPTISTA Pilar. Metodología de la Investigación. Santafé de Bogota: Editorial McGRAW – HILL. 1996.
- WEISS, H Carol. Investigación Evaluativa. México D.F. México: Editorial Trillas. 1978.

*Páginas en Internet:*

- Página Web del Boletín Oficial de España: [www.boe.es](http://www.boe.es)
- Página Web de las Comisiones Obreras: [www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)
- Página Web de Central Unitaria de Trabajadores: [www.C.U.T..org.co](http://www.C.U.T..org.co)
- Página Web del Departamento Administrativo Nacional de Estadística: [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)
- Página Web de la Unión General de Trabajadores: [www.ugt.es](http://www.ugt.es)
- Página Web de la Unión Sindical Obrera: [www.nodo50.org/llar/cosal/USO.colombia/](http://www.nodo50.org/llar/cosal/USO.colombia/)
- Página Web Revista Portafolio Colombia. [www.portafolio.com](http://www.portafolio.com)

**Entrevistas:**

Entrevista con el señor Miguel Antonio Caro. Presidente de la C.U.T., Colombia, 13 de marzo de 2003.

Entrevista con el Dr. Héctor Bermúdez, Presidente C.U.T. Bogotá y Cundinamarca, afiliado al sindicato nacional de industria automotor de Colombia (SINTRAUTOSAL), 28 de marzo de 2003.

Entrevista con el Dr. Arley Martín Contreras. Abogado adscrito de control disciplinario del Concejo de Bogotá. DC., 3 de abril de 2003.

Entrevista con el Dr. Víctor Carrero. Presidente del Sindicato del Instituto de Cultura y Turismo de Bogotá. DC., 10 de Abril de 2003.

Entrevista con el Dr. Cipriano León, Presidente de la asociación de empleados públicos, vicepresidente de empleados de municipios y distritos a nivel nacional, 18 de Abril de 2003.

Entrevista con el señor Orlando Neusa Forero. Secretario general de UNIMAR, Unión de Marinos Mercantes de Colombia, 21 de abril de 2003.

Entrevista con el Dr. Mario Suárez Melo. Ex rector de la Universidad del Rosario, Accionista y ex Miembro de la junta de socios de Aéreo Republica, miembro de la junta de la Cámara de Comercio de Bogotá., 24 de abril de 2003.

Entrevista con el señor Jairo Ramírez. Secretario general del sindicato de Seguros Bolívar, 25 de abril de 2003.

Entrevista con el Doctor Paulo Orozco. Presidente de la Empresa de Teléfonos de Bogotá, 28 de Abril de 2003.

Entrevista con el Dr. Luis Carlos Velásquez V. Presidente de la Unión de Trabajadores Metalúrgicos, Mineros e Industriales de Colombia (UTRAMMICOL) ,06 de mayo de 2003.

## **GLOSARIO**

### **Arbitramento:**

Este concepto se encuentra definido en el Art. 452 del C.S.T. el cual está subrogado por el Decreto Ley 2351/de 1965, Art. 34, el cual está compilado en el Decreto 1818 de 1998, Art. 181 que a su tenor dice:

Procedencia del arbitramento:

1. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:
  - a) Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación, y
  - b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 31 de este decreto.
2. Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

Conc. Sentencia H.Corte Constitucional C-450 de 1995.

### **Crisis:**

Mutación considerable que para bien o para mal, se produce en un proceso patológico. Situación difícil y momentánea de una persona, empresa, o negocio

### **Economía:**

Es la ciencia que se ocupa del estudio de las leyes de producción y distribución de bienes para satisfacer las necesidades humanas más diversas, que están condicionadas por el grado de evolución histórico.

## **Derecho de Asociación:**

De la intrínseca sociabilidad de los seres humanos se deriva el derecho de reunión y de asociación; como también, el derecho de dar a las asociaciones la estructura que se juzgue conveniente para obtener sus objetivos y el derecho de libre nombramiento dentro de ellas, bajo la propia iniciativa y responsabilidad para el logro concreto de estos objetivos.

Como lo menciona el Dr. Silvio Escudero Castro, en su libro Curso de Derecho Colectivo del Trabajo, «Ya la encíclica “Mater et Magistra” insistía en la necesidad insustituible de la creación de una rica gama de asociaciones y entidades intermedias para la consecución de objetivos que los particulares por si solos no pueden alcanzar. Tales entidades y asociaciones deben considerarse como absolutamente necesarias para salvaguardar la dignidad y libertad de la persona humana asegurando así su responsabilidad.»<sup>46</sup>

## **Libertad de Asociación:**

La Libertad de Asociación, implica una doble idea: la de objeto fijo, determinado o conocido que se anhela conseguir; y la de una organización de las personas asociadas, hecha para realizar ese objeto. Hay pues, un conjunto determinado de personas vinculadas por el fin y por los medios de antemano previstos para conseguirlo. En la reunión, hay sólo una agregación ocasional y pasajera de personas suscitada por momentáneas ocasiones y sin organización predeterminada, definición que se encuentra en el diccionario Jurídico Espasa.

## **Política**

Es el arte, doctrina, u opinión referente al gobierno de los Estados, II Actividad de los que rigen o aspiran a regir en asuntos públicos. III Arte o traza con que se conduce un asunto o se emplean los medios necesarios para alcanzar un fin determinado; IV Orientación o

---

<sup>46</sup> ESCUDERO CASTRO. Op cit. Pág. 12

directrices que rigen la actuación de una persona o entidad en un asunto o campo determinado.

### **Política Sindical**

Es aquella que tiene por objeto la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y conseguir su equiparación por la vía del progreso.

### **Problema**

Es un dilema, una dificultad, un conflicto, una contrariedad, un inconveniente. Es una cuestión donde hay algo que hay que averiguar o que provoca preocupación. Situación difícil de resolver. Hecho que impide o dificulta alguna cosa.

### **Problemática**

Que implica problema. Conjunto de problemas relativos a una ciencia o actividad. Conjunto de hechos o circunstancias que dificultan la consecución de algún fin.

### **Reunión:**

Por Reunión debe entenderse la concurrencia temporal y voluntaria de varias personas en un lugar determinado, luego de un acuerdo entre los interesados y para un fin preestablecido. La reunión, por consiguiente, se distingue de la simple aglomeración de gente cuando ésta tenga carácter ocasional y se efectúe a impulsos de circunstancias imprevistas. La definición, tiene su fundamento idéntico en el artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> OLANO GARCÍA. Op cit. Pág. 80

**Responsabilidad:**

Posible sanción bien sea social, normativa, política, penal por el incumplimiento de las reglas de conducta establecidas por la sociedad. Responsabilidad Objetiva: no se toma en consideración el aspecto subjetivo de la culpa (sujeto autor del mismo) Responsabilidad Extracontractual: toda persona es responsable no-solo de sus propias acciones para el efecto de indemnizar el daño, sino del hecho de aquellos que estuvieren a su cuidado.

**Sindicato:**

Sindicato.- Del griego syndicos, de syn "junto" y un derivado de dike "justicia". En su sentido amplio, asociación de personas morales o físicas que tiene por objeto la representación y la defensa de sus intereses comunes. Sin embargo, en su acepción corriente, se trata de las asociaciones de obreros y de empleados, de una profesión (sindicato de oficio) o de una rama industrial (sindicato de industria), que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: salarios, horarios, condiciones de trabajo y de seguridad.<sup>48</sup>

Asociaciones de trabajadores por cuenta ajena para la defensa y promoción de los intereses que les son propias. Estos intereses son esencialmente económicos y sociales, pero también pueden llegar a serlo de índole político, culturales o de otra especie.

La noción sindicato ofrece una resistencia permanente a todo intento legislativo que pretenda trazar sus límites. Esta resistencia ha de configurarlo no sólo en derecho, sino también en diversos textos constitucionales, como lo es la Constitución española; la cual, los regula en sus Artículos 7 y 28. De igual forma, en diferentes textos internacionales.

La elaboración científica del concepto ha tropezado con muchas dificultades dando paso a muchas interpretaciones del fenómeno sindical. Por lo cual, hay una gran gama y formas de tomar este concepto, de analizarlo y de hacer su aprehensión. En principio se puede llegar a

---

<sup>48</sup> DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA LEX. Op cit. Pág. 919

afirmar, que los sindicatos son asociaciones de características singulares constituidas por trabajadores o empresarios, para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. No obstante, una consolidada tradición, reserva el término sindicato a las organizaciones de trabajadores, y acuña el de asociaciones empresariales para éstos.

Junto a los partidos políticos, constituyen los dos pilares en que se basa el pluralismo político y socio-económico de la Nación. Ambas son instituciones fundamentales y complementarias, tanto su creación, como el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto de la Constitución y de la Ley. La finalidad del sindicato, es la representación y defensa de los intereses profesionales de sus miembros.

Nacido del acontecer histórico, como reacción al poder patronal y para compensarlo, su función básica es el convenio colectivo de condiciones de trabajo; el cual, se da por las negociaciones con la parte empresarial y se vuelve un instrumento de paz laboral. Además, de ser un acuerdo colectivo, tiene eficacia normativa.

### **Sindicalismo.**

Movimiento o corriente de organización de diversas categorías socio-profesionales que, por lo general, tiene como principal objetivo, la defensa de los intereses económicos de sus miembros. El sindicalismo es fundamentalmente sindicalismo obrero, pero el término se puede aplicar a todas las asociaciones profesionales, organizadas sobre el sistema de sindicato.<sup>49</sup>

El movimiento sindical frecuentemente practica la política de conciliación de clases. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una vinculación entre dicho movimiento y los partidos políticos a la cual quedan subordinados los intereses de la clase obrera, ahora llamada clase

---

<sup>49</sup> DICCIONARIO RIODUERO. Sociología. Ediciones Rioduero, 1980 Pág. 71 En: DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA LEX. Op cit. Pág. 919

trabajadora; expresión ésta, que implica una distorsión conceptual, puesto que se generaliza, la condición del trabajo hacia todas aquéllas personas que pueden ser fuente de producción, pero no asalariado. Hasta ahora se ha podido constatar, que los dirigentes obreros conservan el viejo lenguaje de la defensa de los "intereses de la clase obrera". De manera que en el seno del movimiento sindical, persiste la concepción, que el movimiento sindical debe servir a los intereses de la clase obrera". Sin embargo, a lo largo de la historia del movimiento sindical, se puede deducir, que la defensa de los intereses de la clase obrera son puramente económicos y muy restringidos; se practica una política de conciliación de clases, porque se cree que ésta, es el fundamento mejor de la democracia y evita los riesgos inherentes al sistema democrático.

También se designa con este término, la doctrina que atribuye a los sindicatos profesionales la función de conducir la revolución y la tarea de dirigir la sociedad. El sindicalismo así entendido, ha perdido la importancia que tuvo en las dos primeras décadas del siglo pasado. Agrupación de persona que se reúnen en virtud de su derecho a la libre asociación.

En sentido formal: Es una persona jurídica conformada por trabajadores que se reúnen de manera permanente para defender sus intereses ya sean económicos o profesionales.

El sindicato profesional, dice W. Linares, puede definirse como una asociación formada, sea entre patronos, sea entre obreros o empleados o entre trabajadores independientes o intelectuales, o entre patronos y obreros o empleados, que ejerzan una misma profesión o profesiones conexas, en orden a estudiar y defender sus intereses profesionales; por tanto, el sindicato constituye una forma de asociación cuya base es el vínculo profesional y cuyo objetivo es el interés profesional.

### **Sindicato de Empresa.**

Agrupación en un sólo sindicato de trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, oficios o especialidades, y que trabajan en una misma empresa.

**Sindicato de Industria.**

Agrupación en un sólo sindicato de trabajadores pertenecientes a una industria determinada, sin considerar profesión, oficio o especialidad.

**Sindicato de Oficio.**

Agrupación en un solo sindicato de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, sin consideración de industria o empresa.

**Solidaridad:**

Asociación y comunidad de intereses y responsabilidades. Adhesión circunstancial a la causa o empresa de otros.

**Tribunales de Arbitramento voluntarios:**

Esta definición se encuentra en el C.S.T. en su Art. 455, compilado en el Decreto 1818 de 1998, Art. 184. Indica lo siguiente:

- 1.- El arbitramento voluntario se regula por lo dispuesto en los capítulos VI, VII y VIII del presente título, pero el árbitro tercero será designado por los de las partes y a falta de acuerdo por el Ministerio del Trabajo.
  
- 2.- Cuando una diferencia se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento voluntario no puede haber suspensión colectiva del trabajo.

## **Organización Sindical:**

Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada. Estas luchas reivindicativas – desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la congestión-, son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales.

En la medida en que se constituye una clase obrera industrial y urbana, la maduración y fermentación teórica de los intelectuales de izquierda respecto del papel que le asignan a la clase obrera, no se mide por los planteamientos teóricos de estos intelectuales, sino por la capacidad que la clase obrera tiene, para hacer funcionar sus propias organizaciones de base. No obstante, se debe consignar que la "aristocracia obrera", la cual ha impulsado las primeras etapas del movimiento sindical en los países de mayor desarrollo relativo de América Latina, le dieron a éste, desde el primer momento, un corte revolucionario (ya sean anarquistas o socialistas), hecho que no ha acontecido de igual modo en Europa y Estados Unidos de Norte América, en donde los sectores obreros calificados fueron incorporados más fácilmente al sistema.

# ANEXOS

**ANEXO No. 1.** Estadística CINEP. Huelgas de los trabajadores agosto 1998- agosto 2002

| AÑO   | NÚMERO DE HUELGAS |        | NÚMERO DE HUELGUISTAS |        | JORNADAS NO LABORADAS |        | JORNADAS/HOMBRE    |        |
|-------|-------------------|--------|-----------------------|--------|-----------------------|--------|--------------------|--------|
|       | NÚMERO            | %      | NÚMERO                | %      | NÚMERO                | %      | PERDIDAS<br>NÚMERO |        |
| TOTAL | 509               | 100.00 | 9599418               | 100.00 | 4.344.77              | 100.00 | 28607060           | 100.00 |
| 1998  | 56                | 11.00  | 1532318               | 15.96  | 521.25                | 12.00  | 11526135           | 40.30  |
| 1999  | 174               | 34.18  | 3012902               | 31.39  | 1.458.11              | 33.56  | 9963529            | 34.82  |
| 2000  | 140               | 27.50  | 2510588               | 26.15  | 1.146.24              | 26.38  | 4875035            | 17.04  |
| 2001  | 100               | 19.65  | 2382653               | 24.82  | 904.07                | 20.81  | 1487968            | 5.20   |
| 2002  | 39                | 7.66   | 160957                | 1.68   | 315.1                 | 7.25   | 754393             | 2.64   |
|       |                   |        |                       |        |                       |        |                    |        |
|       |                   |        |                       |        |                       |        |                    |        |
|       |                   |        |                       |        |                       |        |                    |        |

Fuente: CINEP., Artículo “Cuatro Años Bajo La Lupa”, Revista Cien Días, Vol. 10, Núm. 51, Junio noviembre 2002.

**ANEXO No. 2. Estadística CINEP. Huelgas por sectores de la economía**

| SECTOR                    | NÚMERO DE HUELGAS |        | NÚMERO DE HUELGUISTAS |        | JORNADAS NO LABORADAS |        | JORNADAS/HOMBROS PÉRDIDAS |
|---------------------------|-------------------|--------|-----------------------|--------|-----------------------|--------|---------------------------|
|                           | NÚMERO            | %      | NÚMERO                | %      | NÚMERO                | %      | NÚMERO                    |
| TOTAL                     | 509               | 100.00 | 9599418               | 100.00 | 4.344.77              | 100.00 | 28607060                  |
| Industria manufacturera   | 42                | 8.25   | 94971                 | 0.99   | 474.87                | 10.93  | 646423                    |
| Construcción              | 1                 | 0.20   | 800                   | 0.01   | 5                     | 0.12   | 4000                      |
| Agricultura,pesca,g/dería | 10                | 1.96   | 123131                | 1.28   | 90.00                 | 2.07   | 183100                    |
| Minas y Canteras          | 7                 | 1.38   | 4331                  | 0.05   | 114.00                | 2.62   | 58051                     |
| Transporte/Comunicación   | 29                | 5.70   | 536563                | 5.59   | 168.75                | 3.88   | 1013026                   |
| Magisterio                | 128               | 25.15  | 2067811               | 21.54  | 1.065.12              | 24.51  | 8907403                   |
| Salud pública             | 160               | 31.43  | 389428                | 4.06   | 1.425.56              | 32.81  | 1538395                   |
| Sector Financiero         | 6                 | 1.18   | 17165                 | 0.18   | 10                    | 0.23   | 21205                     |
| Rama Judicial             | 11                | 2.16   | 75750                 | 0.79   | 27.25                 | 0.63   | 57250                     |
| Resto de servicios        | 114               | 22.40  | 5489468               | 57.19  | 962.72                | 22.16  | 14978207                  |
| Huelgas regionales        | 1                 | 0.20   | 800000                | 8.33   | 1.5                   | 0.03   | 1200000                   |

Fuente: CINEP., Artículo “Cuatro Años Bajo La Lupa”, Revista Cien Días, Vol. 10, Núm. 51, Junio noviembre 2002.

**ANEXO No. 3.** Estadística CINEP. Motivos de la huelga agosto 1998 - agosto 2002

| MOTIVO      | NÚMERO DE HUELGAS |        | NÚMERO DE HUELGUISTAS |        | JORNADAS NO LABORADAS | PÉRDIDAS                 |              |        |
|-------------|-------------------|--------|-----------------------|--------|-----------------------|--------------------------|--------------|--------|
|             | NÚMERO            | %      | NÚMERO                | %      | NÚMERO                | JORNADAS/HOMBRE PÉRDIDAS | %            |        |
| TOTAL       | 509               | 100.00 | 9599418               | 100.00 | 4.344.77              | 100.00                   | 28.607.059.9 | 100.00 |
| Pliego      | 53                | 10.41  | 535758                | 5.58   | 628                   |                          | 1514339      | 5.29   |
| Protesta    | 98                | 19.25  | 8239260               | 85.83  | 282                   |                          | 22199194     | 77.60  |
| Solidaridad | 6                 | 1.18   | 62300                 | 0.65   | 6                     |                          | 23000        | 0.08   |
| Violación   | 352               | 69.16  | 762100                | 7.94   | 3429                  |                          | 4870527      | 17.03  |
|             |                   |        |                       |        |                       |                          |              |        |

Fuente: CINEP., Artículo “Cuatro Años Bajo La Lupa”, Revista Cien Días, Vol. 10, Núm. 51, Junio noviembre 2002.

## ANEXO No. 4

Entrevista realizada al Dr. Paulo Orozco, Presidente de la Empresa de teléfonos de Bogotá.

1.- ¿Qué tipo de sindicato está conformado en la ETB?

.-Hay dos tipos de sindicatos: 1) Está el sindicato de base y 2) Está el sindicato de técnicos, que se han ido desarrollando a lo largo del tiempo junto con la ETB.

2.-¿Qué tipo de relación existe entre la ETB y el sindicato?

.-La relación de la ETB y los sindicatos es muy normal, reclamos por la convención colectiva, ya que ésta es una obligación de ley; a veces, no se está de acuerdo con el contenido de la convención, entonces se discute o se acude a un tercero para dirimir el conflicto, pero en general, es más un diálogo razonable.

3.- ¿Qué tipo de prestaciones extralegales han adquirido los miembros del sindicato, por medio de las negociaciones de pliegos con la ETB?

.-Hay varios tipos de prestaciones extra-legales; uno, es el tema de la seguridad social, educación, temas de vivienda, que han sido logros de los trabajadores; también, temas como el día de Bogotá, que se les da libre medio día; existen además, facilidades para los hijos de los trabajadores con limitaciones físicas, servicios de salud para los padres; los pensionados salen con prebendas de tipo laboral que en otras empresas no tendrían.

4.- ¿A su juicio, cuáles han sido los problemas laborales más importantes que se han presentado entre el sindicato y la ETB?

.-Recientemente, hacia el año 1997, hubo un conflicto en que el sindicato provoca una huelga, la administración reacciona, y acude al Ministerio de Trabajo, el cual declara que ésta es ilegal; por esto, la Administración toma ciertas medidas en algunos temas de procedimiento, temas más de fondo porque hubo ciertas protestas de los trabajadores, pero vemos que el sindicato de la ETB, se identifica más con otro tipo de movimientos, como los de carácter político, y se manifiestan más sus directivas en este tipo de asuntos, dejando a un lado a los trabajadores de base.

5.- ¿Estos problemas se han solucionado por vía de negociación directa, tribunal de arbitramento, o el sindicato ha utilizado medios de presión para tal fin?

.-Ha habido un poco de todo, negociación directa que ha sido la más utilizada; con el presidente anterior también la hubo. Cuando estos problema se nos han salido de las manos se ha acudido al Ministerio de Trabajo; también, ha habido pronunciamientos de los tribunales como laudos arbitrales, por ejemplo, en el que los trabajadores reclamaban una bonificación obligatoria, pero el pronunciamiento dice que para liquidarlas se debía tener en cuenta el desempeño de los trabajadores. Yo creo que por la malas los trabajadores de la ETB no logran ninguna gratificación.

6.- ¿Han utilizado en el sindicato algunos medios de presión, para obtener sus propósitos?

.-En general usan los medios de presión; el estilo de los sindicatos en Colombia es la intimidación y los medios de presión. No ha habido presión física en la medida en que se ha mantenido una actitud de diálogo.

7.- ¿Cuáles han utilizado?

.-Las normales, ponerse bravos en las reuniones, salirse de éstas, amenazar con paros o huelgas.

8.- ¿Ha tenido repercusiones negativas para la ETB la utilización de medios de presión por parte del sindicato?

.-El sindicatos acude a los medios de comunicación y la prensa hace escándalos; lo cual, repercute negativamente en la empresa.

9.- ¿El sindicato ha utilizado algún medio de presión para disuadir o dilatar alguna negociación?

.-Como le digo, el sindicato acude a los medios de comunicación y hacen escándalos, pero no logran que se tomen decisiones por presión de éstos; sólo las normales en una negociación, pero a veces hacen protestas en el parque de las nieves, marchas con la C.U.T. En fin, si utilizan un poco ciertos medios.

10.- ¿El sindicato de la ETB ha votado la huelga alguna vez?

.-Sí, tuvieron una huelga cuando salieron líderes sindicales, pero al despedirlos había autorización del Ministerio de Trabajo.

11.- ¿Cuántas veces?

.-Dos veces en 1996, y en 1997

12.- ¿Por cuánto tiempo cada una?

.-No tengo la información exacta, pero creo que fueron un par de días.

13.- ¿Qué repercusiones trajo para la ETB la utilización de dicho medio?

.-Repercusiones si hubo, porque salieron dirigentes sindicales echados de la empresa; salieron veinticuatro de ellos, que fueron destituidos por el tema del paro.

14.- ¿Sabe usted si la ETB tuvo alguna dificultad económica, derivada de haber sido votada la huelga por el sindicato?

.-No, porque la operación de la empresa afortunadamente no se alteró; por lo cual, no hubo falta de venta del servicio.

15.- ¿Considera usted que se tomó alguna represalia contra los trabajadores del sindicato por la huelga?

.-Más que una represalia, lo entiendo más como el tener pruebas suficientes para involucrar a personas que estaban violando la Ley; de hecho, siendo un servicio de carácter público, hay prohibiciones constitucionales y legales para no parar el servicio; esa es la herramienta básica, yo no la entiendo como una represalia.

16.- ¿La ETB agota en su integridad todos los medios de arreglo directo, de auto composición para solucionar los conflictos laborales con el sindicato?

.-En esa tarea estamos permanentemente, porque la idea no es polarizar las posiciones, sino por el contrario, tratamos de buscar siempre que esté dentro de los ordenamientos legales las soluciones, y si no se llegan a éstas, se busca un tercero que las dirima.

17.- ¿Qué conocimiento tiene la ETB de las pérdidas económicas que pudo tener la empresa, como consecuencia de las huelgas que el sindicato ha declarado?

.-En mi administración, la empresa no ha tenido pérdidas económicas por esta razón.

18.- ¿Han utilizado ustedes algún mecanismo alternativo para la solución de sus conflictos laborales, diferentes al arbitramento obligatorio?

.-La negociación directa, básicamente.

19.- ¿Cuál fue su experiencia, positiva o negativa?

.-Yo soy una persona que toda la vida se la ha pasado negociando cosas, entonces yo diría que es la experiencia normal de las relaciones humanas para sentarse a dialogar y razonar.

20.- ¿Considera usted que los conflictos laborales presentes en la ETB pueden solucionarse con la mediación de terceros, con amigable composición o con la utilización de la conciliación, como métodos para evitar la huelga?

.-Sí, en general uno debe abordar una negociación para sacarla adelante, pero a veces son demasiado distantes, y la creatividad no acompaña para una solución, y es mejor que haya terceros mediando para solucionar estas dificultades.

21.- ¿Estaría dispuesta la ETB a utilizar alguno de estos mecanismos para solucionar eventuales conflictos laborales, y acordar previamente con el sindicato que se someta a cualquiera de estos mecanismos, las diferencias laborales?

.-La verdad, el tema de la huelga no es muy claro; para mí no sería difícil, de pronto para los miembros de los sindicatos aceptar estos mecanismos diferentes a la negociación directa les sería muy difícil, pero para la ETB, no.

22.- ¿Qué propuestas al respecto, o que mecanismos alternos de solución de conflictos, propondría usted al sindicato?

.-Básicamente hay mecanismos ya establecidos, reclamos al Ministerio de Trabajo, indagación, investigaciones, a veces un tercero cuando no siempre hay un acuerdo; pero eso dependería más de los sindicatos, buscar los métodos alternativos de solución de conflictos.

## ANEXO No. 5

Entrevista al Dr. Mario Suárez Melo, ex rector de la Universidad del Rosario, accionista y ex miembro de la Junta de socios de Aéreo República, miembro de la Junta de la Cámara de Comercio de Bogotá.

1.- ¿Dr. Qué concepto tiene usted respecto a los sindicatos?

.-Por definición, los sindicatos son instrumentos de protección de una clase, la menos protegida, que es la clase trabajadora, eso debe ser la política sindical, y esa protección ha perdido importancia frente a la politización creciente de la fuerza sindical.

2.- ¿ Cree usted que los sindicatos pueden llegar a influir negativamente en el desarrollo de la empresa?

.-Desde luego, porque el sindicato tiene dos lealtades: la primera, con las personas que representa el sindicato; es decir, con las personas que está protegiendo, que es una protección de clases. La otra lealtad es con la empresa, el sindicato tiene que tener lealtad hacia la empresa. En el momento en que por cualquier circunstancia, no se concilian esas dos lealtades, se presenta un sindicato negativo, en el cual vemos que éste lucha en forma irreflexiva por los intereses de los trabajadores y llegue así a acabar con la empresa, que de ella depende, o en el otro extremo haya un sindicato patronal que defraude los intereses de los afiliados al sindicato; entonces, mi respuesta es sí, porque puede llegar a acabar con la empresa, si no hay un equilibrio en esos dos intereses que son inseparables.

3.-¿ Tener varios sindicatos en una empresa podría llegar a ser económicamente un problema para la empresa?

.-Claro, allí lo que juega, son varias consideraciones, porque cuando hay estos sindicatos de base y de industria coexistiendo, se crea más fuerza sindical y se obtiene una mayor beligerancia por la suma de los demás sindicatos y se pierde ese compromiso con la empresa y esto hace que se preste para cierta manipulación; para que se prefiera un sindicato a otro, que vaya en contra de los intereses, y que el empresario deba responder por todo.

4.- ¿ Conoce casos de empresas que hayan tenido que declararse en concordato, o proceso de reestructuración, porque los sindicatos no cedieron en sus posiciones?

.-Si, muchísimos casos, en los que han llegado al estado de iliquidez, porque los sindicatos piensan solamente en su propio beneficio y van acorralando a la empresa sin ningún sentido; en un momento de crecimiento económico es manejable, pero en un momento de crisis como la actual no, y como vivimos un momento de crisis que ha afectado con mayor traumatismo este fenómeno, muchas empresas han cerrado porque no podían cumplir las exigencias de los sindicatos, y eso produce un efecto totalmente contraproducente porque la empresa llega a esta acumulación de pretensiones imposibles de cumplir, y de ahí nace una nueva persona jurídica, que va hacer los mismo, pero sin la carga sindical; por eso las empresas nuevas, tienen una ventaja sobre las antiguas, porque no tienen esta carga sindical.

5.- ¿Cree usted, que la normatividad actual es más proteccionista hacia los sindicatos y deja sin protección al empresario en caso de huelga?

.-No, la legislación actual es el producto de la maduración de estas instituciones durante muchos años, ya lo dije antes, los sindicatos sin instrumentos de clase, el derecho laboral es un derecho de protección, y por tanto el que exista prerrogativas para los sindicatos, no significa que deben extravíarlos; lo que debe es desarrollarse sin persecución a éstos, en crear sistemas de concertación en la empresa.

El sindicato cuando ve que el tema tiene pugnacidad se vuelve imposible de manejar y se crea un campo de batalla dentro de la empresa; por eso creo que el error no está en la legislación, sino, en el manejo que han hecho las fuerzas sindicales; de un lado líderes extremistas y por otro, patronos perseguidores de los sindicatos.

6.-¿Qué debe hacer el empresario en caso de declaración de huelga, para que la empresa no se paralice?

.-Está prevista dependiendo de la naturaleza de la empresa, convocar tribunales de arbitramento obligatorio, y depende de la circunstancias; algunos patronos hacen pactos colectivos como una forma de distribuir la importancia de los sindicatos, en fin, no se generalizar el tema a una pregunta única.

7.- ¿Cómo se llega a un acuerdo, para evitar la huelga?

.-Pues depende de las pretensiones que se estén discutiendo, hay veces que no importa lo reducido de la pretensión en un sindicato, si esa pequeña exigencia produce la pérdida de las atribuciones propias de la empresa, o el margen de supervivencia de la empresa, porque se puede discutir un aumento de diez por ciento o del doce por ciento si la empresa esta generando utilidades que le permitan hacerlo; pero si la empresa está atravesando dificultades económicas, un aumento del dos o del tres por ciento puede significar la quiebra de la empresa; entonces, debe haber una comprensión en cada caso, dependiendo de los aspectos en concreto. En otros casos no se discuten prestaciones económicas, sino la conducción de la empresa, y hasta donde está dispuesto el empresario a la co-administración de la empresa; por ejemplo, una empresa de textiles en la cual el sindicato llegase a exigir que debe conocer y aprobar a los proveedores de hilazas, entonces vemos que no hay una cuantificación económica, sino que en este caso el empresario estaría entregando la administración de ésta.

8.- ¿Los miembros de los sindicatos deberían estar en pro de la empresa y no de los intereses de unos cuantos?

.-El sindicato debe estar en función de dos finalidades, quizás tres. La básica, que es la protección y defensa de sus afiliados; la segunda, la protección y supervivencia de la empresa, porque nada ganamos teniendo un sindicato próspero en una empresa arruinada. La tercera consideración que deben tener los sindicatos, es que no todos los beneficios los debe dar la empresa, ya que los sindicatos buscan que la empresa subsane aquellas deficiencias que el Estado deja de suplir, como el caso de la aplicación de la vivienda, que es función del Estado, o el sindicato exige becas al empresario, y ¿dónde queda la política de educación del Estado?. En la medida en que el Estado sea ineficiente, los sindicatos cogerán al patrono como un dispensador de servicios públicos que no debe ser.

9.- ¿La figura de los sindicatos en Colombia está en consonancia con la figura de los sindicatos en otros países del mundo, o tiene una figura diferente?

.-No, nosotros tenemos un sindicalismo bastante atrasado. El sindicalismo en otras partes ha trascendido la parte de las pugnas, para ser un sindicalismo constructivo en favor de la empresa.

10.- ¿En un país como el nuestro en que las tasas de desempleo son tan altas, y el que tiene empleo es privilegiado, cree usted que se justifica que hayan sindicatos, o varios sindicatos en las empresas medianas y grandes?

.-Se justifica que existan los sindicatos, lo que no se justifica es que crean un caos en al empresa; toda esta política sindical de la “flexibilización laboral,” es toda una batalla de los sindicatos para no permitir el ingreso de nuevos empleados; y por esto, ponen tantas trabas para los que tienen el beneficio del trabajo y la protección del sindicato, lejos de

generar más trabajo, lo reduce. No importa que los sindicatos sean muchos, lo que importa es que no funcionen en un sentido egoísta como lo vienen haciendo.

## ANEXO No. 6

Entrevista con el señor Miguel Antonio Caro, Presidente de la C.U.T. Colombia.

1.- ¿Qué tipo de sindicato es el que ustedes conforman?

.-Este sindicato es de tercer grado; es decir, el que agrupa varios sindicatos y están agrupados sindicatos de industria, empresa, gremiales, pero se quiere convertir en sindicatos de rama que es una figura más actual.

2.- ¿En qué fecha fue constituido el sindicato?

.-Fue conformado en el año de 1986.

3.- ¿Cuántos miembros lo componen?

.-Setenta por ciento de los sindicatos, es decir seiscientos mil afiliados.

4.- ¿Qué tipo de relación existe entre el sindicato y el patrono?

.-Las relaciones tanto con los empresarios como con el gobierno son muy difíciles, por que en el país desde el final de la década de los 80, se impuso un nuevo modelo el neoliberal, que es una concepción ideológica, de índole individualista; así que se ha perdido la negociación colectiva y en el ámbito del trabajo éste se rige por las reglas de la oferta y la demanda del mercado. Por lo tanto, para que opere, hay que quitar los sindicatos.

5.- ¿Que tipo de prestaciones extralegales han adquirido los miembros del sindicato, por medio de las negociaciones de pliegos con el empleador?

.-El movimiento sindical logró prestaciones muy importantes para los trabajadores, como por ejemplo: el descanso dominical y de días festivos, la seguridad social, las cesantías. Pero hoy en la etapa que estamos atravesando, es el de acabar estas conquistas; es una etapa de resistencia; el neoliberalismo es global, y los trabajadores hoy, están peor que en otras épocas.

6.- ¿A su juicio, cuáles han sido los problemas laborales más importantes que se han presentado entre el sindicato y la entidad (pública o privada)?

.-Hay distintos problemas. Uno, con la llegada del neoliberalismo, se implantó la flexibilización laboral para que las empresas tuviesen mas producción y generaran más empleos, como lo fue la Ley 50 de 1990; esto no fue así, diez años más tarde hay una nueva reforma laboral que generaría más empleo, pero que no reconoce realmente lo que antes se reconocía como las jornadas diurnas y nocturnas; como consecuencia, los trabajadores ganan menos y los empresarios ganan más, y se está generando pobreza y no riqueza. Al igual, con la reforma pensional que es más estricta en los requisitos para pensionarse. Todo esto, para que la seguridad social se privatice y llegar así al tratado de libre comercio de las Américas y poder competir con mano de obra más barata. Estas medidas son recesivas, por que los trabajadores no tendrán como comprar, y el mercado se estanca; la producción caerá, y habrá más desempleo, cayendo en el círculo vicioso en que no encontramos actualmente.

7.- ¿Estos problemas se han solucionado por vía de negociación directa, tribunal de arbitramento, o utilizando medios de presión?

.-Hemos utilizado medios de presión.

8.- ¿Han utilizado ustedes como sindicato algunos medios de presión, para obtener sus propósitos?

.-Es una lucha de resistencia, en esa lucha de resistencia hemos impedido que las conquistas de los trabajadores no se pierdan; otras, se han perdido.

9.- ¿Cuáles han utilizado?

.-Hemos utilizado y el país es testigo, de marchas de protesta, paros, manifestaciones, movilizaciones, huelgas, porque esos son los métodos de lucha, y últimamente, estamos luchando por la abstención del Referendo.

10.- ¿Ha tenido repercusiones negativas para ustedes la utilización de medios de presión?

.-No, desafortunadamente lo que no se ha logrado es que se tenga la fuerza suficiente para que no se hicieran las reformas que nos han impuesto.

11.- ¿Sabe usted si la entidad (pública o privada) los tuvo?

.-No; por el contrario, han impuesto las reformas de forma unilateral.

12.- ¿El empleador ha utilizado algún medio de presión para disuadir, alguna negociación?

.-Sí, es lo que hacen constantemente y cuentan con un amplio respaldo del gobierno.

13.- ¿Han votado la huelga alguna vez?

.-Sobre eso en realidad no hay estadísticas.

14.- ¿Cuántas veces?

.-Han disminuido, porque el Ministerio de Trabajo las declara todas ilegales.

15.- ¿Por cuánto tiempo cada una?

.- “El Ministerio debería hacer un concurso mundial de récords de huelgas declaradas ilegales”.

16.- ¿Qué repercusiones trajo para ustedes la utilización de dicho medio?

.-Como ya lo mencioné, la declaración de ilegalidad de las huelgas.

17.- ¿Sabe usted si la entidad (pública o privada) tuvo alguna dificultad económica derivada de votar la huelga?

.-No, en realidad las huelgas no, por que hacemos más que todo paros y no huelgas, para llamar la atención del gobierno para que les reconozca ciertos derechos.

18.- ¿Considera usted que se tomó alguna represalia contra los trabajadores del sindicato por la huelga?

.-Más que represalias se trata de una política, porque acá se considera que ser sindicalista es ser subversivo, es ser guerrillero, y eso seria como represalias.

19.- ¿El sindicato agota en su integridad todos los medios de arreglo directo, de auto composición antes de votar la huelga?

.-Si, claro, en el caso del sector privado, está normado por el C.S.T., la etapa de arreglo directo y la prórroga. Si no se llega a un acuerdo, se llega al tribunal, pero lo que ha venido pasando es que los patronos le hacen una trampa a los trabajadores y son los llamados pactos colectivos, que son especies de convenciones colectivas impulsadas por los empleadores para su beneficio, y no el de los trabajadores.

20.- ¿Qué conocimiento tiene el sindicato de las pérdidas económicas que puede tener la entidad (pública o privada) por las huelgas que el sindicato declare?

.-Si, naturalmente la huelga por su propia naturaleza tiene por objeto afectar la producción, y si se afecta la producción, se afectan económicamente la empresa.

21.- ¿Han utilizado ustedes algún mecanismo alternativo para la solución de sus conflictos laborales, diferentes al arbitramento obligatorio?

.-Uno de los graves problemas, es que no hay mecanismo de solución de conflictos.

22.- ¿Cuál fue su experiencia, positiva o negativa?

.-No, es que no se puede hablar de experiencia de algo que no existe, por que el gobierno se niega a hacerlo.

23.- ¿Considera usted que los conflictos laborales presentes en su entidad (pública o privada) pueden solucionarse con la mediación de terceros, con amigable composición, como métodos para evitar la huelga?

.-Pues ese podría ser un mecanismo, pero si hay problemas entre un patrono y la organización sindical, deberían solucionarlo directamente por medio de la negociación directa, pero no descartamos que un tercero haga algún papel de mediación.

24.- ¿Estaría dispuesto el sindicato a utilizar alguno de estos mecanismos para solucionar eventuales conflictos laborales, y acordar previamente con el empleador las diferencias laborales?

.-Pues eso es lo que viene ocurriendo con los tribunales de arbitramento.

25.- ¿Qué propuestas al respecto, o que mecanismos alternos de solución de conflictos, propondría usted al empleador?

.-No, nosotros privilegiamos la negociación directa y el arreglo directo entre las partes, los mecanismos de conciliación y de intervención de terceros, debe ser la excepción.

## ANEXO No. 7

Entrevista con el señor Héctor Bermúdez, Presidente C.U.T. Bogotá y Cundinamarca .  
Afiliado al Sindicato Nacional de Industria Automotor de Colombia (SINTRAUTOSAL).

1.- ¿Qué tipo de sindicato es el que ustedes conforman?

.-Este sindicato es de industria.

2.- ¿En qué fecha fue constituido el sindicato?

.-Fue conformado en la década de los 80

3.- ¿Cuántos miembros lo componen?

.-En este punto dio una explicación de las clases de sindicatos que hay.

4.- ¿Qué tipo de relación existe entre el sindicato y el patrono?

.-Hablo de la huelga, de las conquistas para ellos, ya que los movimientos sindicales se formaron clandestinamente; así, el C.S.T. y su reconocimiento legal, fue un logro al igual que las convenciones con la OIT.

5.- ¿Qué tipo de prestaciones extralegales han adquirido los miembros del sindicato, por medio de las negociaciones de pliegos con el empleador?

.-En la década de los 60 y 70, no se tenían ideas más allá de las reivindicaciones de tipo económico, sino más de tipo político; se creó una ideología de izquierda, y otro movimiento sindical que se desarrolló, fue el de tipo económico.

6.- ¿A su juicio, cuáles han sido los problemas laborales más importantes que se han presentado entre el sindicato y la entidad (pública o privada)?

.-En las décadas de los 60, 70 y 80, los de ideología política izquierdista cayeron en un sectarismo extremo político; lo cual generó divisiones, y creó muchos problemas. Por otro lado, un sindicato que sólo luchó por las reivindicaciones económicas y creó un grupo muy débil que todo lo arreglaba con plata. Se ha caído en el caudillismo, corrupción, mal uso de las conquistas, mal uso de los elementos de trabajo, no se desarrolla un movimiento sindical democrático, y esto creó una división general.

7.- ¿Estos problemas se han solucionado por vía de negociación directa, tribunal de arbitramento, o utilizando medios de presión?

.-Los problemas que hemos tenido se han intentado solucionar directamente, pero vemos que en la cuestión de la división sindical, la OIT recomendó que no hubiese tantos sindicatos sino que se creara uno sólo, grande.

8.- ¿Han utilizado ustedes como sindicato algunos medios de presión, para obtener sus propósitos?

.-Sí, por la cuestión de la apertura económica, la política neoliberal generó un gran problema en la industria nacional, y eso produjo un desempleo grande y redujo el poder sindical. Por otro lado, ha habido un gran recorte de trabajadores en los diferentes estamentos del Estado; y obviamente, esto ha llevado a disminuir los sindicatos y las reformas laborales. También, ha contribuido a que la contratación sea diferente, que la vinculación sea de carácter civil y no laboral, lo que ha contribuido a que se dificulten totalmente las negociaciones y la presión para los trabajadores.

9.- ¿Cuáles han utilizado?

.-Se han utilizada huelgas, manifestaciones, pero más porque el movimiento sindicalizado ya no piensa tanto en un par de zapatos, sino buscando una participación más política que quiere construir un mejor país, pues en el país han habido muchos conflictos. En el 2000, el magisterio dio la lucha para que se les dieran unos recursos para educación y salud; lo mismo los petroleros, para que no se acaben las petroleras estatales y no se privaticen.

10.- ¿Ha tenido repercusiones negativas para ustedes la utilización de medios de presión?

.-Sí, porque tienen un peso en el movimiento sindical. Como se está observando que la mayoría de la gente se vio abocada a la economía informal, el movimiento sindical se vio reducido, y más con las reformas laborales. Esto por la corrupción de los mismo sindicatos, clientelismo de ellos mismos.

11.- ¿Sabe usted si la entidad (pública o privada) los tuvo?

.-Sí, porque se dio un despido de muchos trabajadores; lo cual, por lo misma crisis de corrupción del movimiento sindical, logró que hubiese persecuciones a los miembros de los sindicatos, y llevó también, a que las reestructuraciones hicieran menos eficientes éstos.

12.- ¿El empleador ha utilizado algún medio de presión para disuadir, alguna negociación?

.-Sí, como los despidos y llegar a contratar con contratos civiles y no laborales.

13.- ¿Han votado la huelga alguna vez?

.-Si, en 1977, hubo una muy grande que se tomó como un referente. En estas últimas décadas, han habido muchas luchas del movimiento sindical por cuestiones económicas; hoy en día, son más por cuestiones ideológicas.

14.- ¿Cuántas veces?

.-Muchas veces se han registrado huelgas, por cuestiones económicas.

15.- ¿Por cuánto tiempo cada una?

.-Dependiendo de la importancia de lo que se pedía en el momento.

16.- ¿Qué repercusiones trajo para ustedes la utilización de dicho medio?

.-Más que todo despido de los trabajadores.

17.- ¿Sabe usted si la entidad (pública o privada) tuvo alguna dificultad económica derivada de votar la huelga?

.-Sí, de todas maneras en la década de los 60, 70 y 80, los trabajadores no mediamos que tanto se afectaba una empresa con una huelga porque lo teníamos como un medio de presión, que obviamente obligaba al empleador a conceder algunas cosas. Esto debido a que estábamos bajo el esquema de una economía protegida; después de la apertura económica, hubo empresas que no soportaban la huelga, especialmente la mediana empresa, y hay que ver que la huelga puede llegar a acabar la empresa.

18.- ¿Considera usted que se tomó alguna represalia contra los trabajadores del sindicato por la huelga?

.-Si.

19.- ¿El sindicato agota en su integridad todos los medios de arreglo directo, de auto composición antes de votar la huelga?

.-Si, y los sindicatos quieren que se de la cultura de la negociación, porque ya se ve que es el mejor camino.

20.- ¿Qué conocimiento tiene el sindicato de las pérdidas económicas que puede tener la entidad (pública o privada) por las huelgas que el sindicato declare?

.-Muchas, como se contestó anteriormente.

21.- ¿Han utilizado ustedes algún mecanismo alternativo para la solución de sus conflictos laborales, diferentes al arbitramento obligatorio?

.-Si, luchamos por implementar la negociación.

22.- ¿Cuál fue su experiencia, positiva o negativa?

.-Hasta ahora ha sido más negativa, ya que a veces el gobierno prefiere negociar con grupos al margen de la ley, sea su lucha justa o no, y no con los trabajadores que si tienen una justa lucha. Eso no genera un ambiente de tolerancia.

23.- ¿Considera usted que los conflictos laborales presentes en su entidad (pública o privada) pueden solucionarse, con la mediación de terceros, con amigable composición, como métodos para evitar la huelga?

.-No, yo creo que el conflicto que se resuelve es el que se suscita entre las partes sin que nadie hipoteque su autonomía. En la empresa tenemos la experiencia en la resolución de los conflictos con respeto de la gente y de los trabajadores, y todo se ha hecho por acuerdos directos tanto escritos como verbales.

24.- ¿Estaría dispuesto el sindicato a utilizar alguno de estos mecanismos para solucionar eventuales conflictos laborales, y acordar previamente con el empleador las diferencias laborales?

.-Sí, lo más importante para resolver los conflictos es el diálogo directo; si hay un tercero es porque no pudieron llegar a un acuerdo. Que los empleadores entiendan y los trabajadores entiendan que hay que darle un buen manejo a los conflictos.

25.- ¿Qué propuestas al respecto, o que mecanismos alternos de solución de conflictos, propondría usted al empleador?

.-El diálogo; el diálogo es lo mejor que puede haber, porque en las empresas donde hay diálogo sin que el uno arrume al otro, hay mas productividad, se está en un ambiente más tranquilo, de mayor cordialidad. Los trabajadores aprenden a analizar la realidad de la empresa, y los empleadores la realidad de los trabajadores.

## ANEXO No. 8

Entrevista con el señor Arley Martín Contreras, abogado adscrito de control disciplinario del Concejo de Bogotá.

1.- ¿Qué tipo de sindicato es el que ustedes conforman?

.-Este un sindicato de servidores públicos.

2.- ¿En qué fecha fue constituido el sindicato?

.-Fue en el año 2001

3.- ¿Cuántos miembros lo componen?

.-Está compuesto por cincuenta miembros.

4.- ¿Qué tipo de relación existe entre el sindicato y el patrono?

.-Es una relación normal, quizás al inicio hubo cierta discrepancias.

5.- ¿Qué tipo de prestaciones extralegales han adquirido los miembros del sindicato, por medio de las negociaciones de pliegos con el empleador?

.-Por el carácter que tenemos nosotros como funcionarios públicos, no.

6.- ¿A su juicio, cuáles han sido los problemas laborales más importantes que se han presentado entre el sindicato y la entidad (pública o privada)?

.-Los problemas que yo puedo manifestarles son más de carácter laboral, en cuanto a las relaciones interpersonales, ya que por el reciente nombramiento de la Secretaria general

Francia Helena Cardona, han habido ciertos roces por la conducta desmedida de esta funcionaria.

7.- ¿Estos problemas se han solucionado por vía de negociación directa, tribunal de arbitramento, o utilizando medios de presión?

.-No, no ha sido producto de una conciliación ni nada por el estilo, sino por medio de unas mesas de trabajo para solucionar este problema.

8.- ¿Han utilizado ustedes como sindicato algunos medios de presión, para obtener sus propósitos?

.-Nosotros no utilizamos el sindicato como medio de presión, ya que la mejor forma de solucionar los problemas son las mesas de trabajo y el diálogo directo.

9.- ¿Cuáles han utilizado?

.-No, esto ha sido lo normal.

10.- ¿Ha tenido repercusiones negativas para ustedes la utilización de medios de presión?

.-No, porque en este momento se respira un ambiente de diálogo y de trabajo para solucionar los conflictos.

11.- ¿Sabe usted si la entidad (pública o privada) los tuvo?

.-No, pero sería interesante averiguar si los tuvo.

12.- ¿El empleador ha utilizado algún medio de presión para disuadir, alguna negociación?

.-No, en este momento si mal no recuerdo, el sindicato presentó unos documentos de convención colectiva pero fue desatada desfavorablemente, porque basándose en criterios de la Corte Constitucional, el Concejo de Bogotá por no ser nominador, no podía acceder a estas peticiones.

13.- ¿Han votado la huelga alguna vez?

.-No, no se puede votar la huelga o paros, lo que si ha habido son mesas de trabajo en el Concejo de Bogotá.

14.- ¿Cuántas veces?

.-Ninguna vez.

15.- ¿Por cuánto tiempo cada una?

.-Por lo mencionado anteriormente, no se han dado a lo largo de estos años.

16.- ¿Qué repercusiones trajo para ustedes la utilización de dicho medio?

.-Ninguna, por que no se han hecho.

17.- ¿Sabe usted si la entidad (pública o privada) tuvo alguna dificultad económica derivada de votar la huelga?

.-No, no tengo conocimiento en cuanto a las huelgas, sino por presupuesto, por recorte de trabajadores.

18.- ¿Considera usted que se tomó alguna represalia contra los trabajadores del sindicato por la huelga?

.-No, por lo explicado anteriormente.

19.- ¿El sindicato agota en su integridad todos los medios de arreglo directo, de auto composición antes irse a paro, manifestación, etc.?

.-Generalmente, el sindicato lo que ha hecho son reuniones periódicas, y de ahí se saca una carta que se le envía a las directivas para que se tomen las medidas correctivas que se necesiten.

20.- ¿Que conocimiento tiene el sindicato de las pérdidas económicas que puede tener la entidad (pública o privada) por las manifestaciones o paros, o cese de actividades que el sindicato declare?

.-En primer lugar el sindicato no tiene este objeto en el Concejo de Bogotá; al contrario, nos preocupa la estabilidad del empleado y la educación de los trabajadores de la entidad.

21.- ¿Han utilizado ustedes algún mecanismo alternativo para la solución de sus conflictos laborales, diferentes al arbitramento obligatorio?

.-Por lo que me he podido dar cuenta en la medida en la que surgen los conflictos, el sindicato envía comunicación al presidente, con la finalidad de conformar una mesa directiva colegiada para que se tomen las medidas del caso.

22.- ¿Cuál fue su experiencia, positiva o negativa?

.-Nosotros creemos que, como es algo nuevo que venimos trabajando, creo que va por buen camino y que ojalá se siga utilizando esta metodología.

23.- ¿Considera usted que los conflictos laborales presentes en su entidad (pública o privada) pueden solucionarse con la mediación de terceros, como método para evitar la paralización de actividades?

.-No hemos visto la necesidad de recurrir a una mediación, hemos tratado de solucionar el problema dentro e la institución, y no con un tercero que no conoce la institución y las necesidades de ésta.

24.- ¿Estaría dispuesto el sindicato a utilizar alguno de estos mecanismos para solucionar eventuales conflictos laborales, y acordar previamente con el empleador las diferencias laborales?

.-En el evento que se llegare a presentar un problema que no se puede solucionar por los sindicatos, utilizaríamos la Ley y los instrumentos de orden legal; de tal manera que creo, que lo mejor es tratar directamente las controversias que se susciten dentro de la institución, y no caer en peleas bizantinas.

25.- ¿Qué propuestas al respecto, o qué mecanismos alternos de solución de conflictos, propondría usted al empleador?

.-Como mecanismos para solucionar conflictos, el fortalecimiento de la mesas de trabajo; segundo, aumentar el diálogo entre el sindicato y las directivas del Concejo, y tercero, la capacitación de los trabajadores con el criterio y finalidad de incrementar su sentido de pertenencia a la institución.

## ANEXO No. 9

Entrevista con el señor Víctor Carrero, Presidente del Sindicato del Instituto de Cultura y Turismo de Bogotá.

1.- ¿Qué tipo de sindicato es el que ustedes conforman?

.- Este un sindicato de base o de empresa.

2.- ¿En qué fecha fue constituido el sindicato?

.- Fue constituido en 1979.

3.- ¿Cuántos miembros lo componen?

.- Lo componen actualmente 62 miembros.

4.- ¿Qué tipo de relación existe entre el sindicato y el patrono?

.- Actualmente hay un ambiente de concertación y buenas relaciones entre el patrono, el Instituto, directivas y los trabajadores.

5.- ¿Qué tipo de prestaciones extralegales han adquirido los miembros del sindicato, por medio de las negociaciones de pliegos con el empleador?

.- Mientras se podían negociar pliegos hasta 1995, conseguimos primas extralegales de navidad, primas extralegales de semestrales y subsidios de alimentación y educación.

6.- ¿A su juicio, cuáles han sido los problemas laborales más importantes que se han presentado entre el sindicato y la entidad (pública o privada)?

.- Desde 1996 tres reestructuraciones que han recortado la planta de trescientos cincuenta funcionarios a ciento cuatro.

7.- ¿Estos problemas se han solucionado por vía de negociación directa, tribunal de arbitramento, o utilizando medios de presión?

-Pues nosotros hemos presionado pero las soluciones han sido unilaterales por parte de la Institución, sin consultar el sindicato.

8.- ¿Han utilizado ustedes como sindicato algunos medios de presión, para obtener sus propósitos?

.-Cuando se negociaba colectivamente y se tenía la condición de trabajadores oficiales, si las hicimos.

9.- ¿Cuáles han utilizado?

-Hemos hecho varias movilizaciones e inclusive una huelga de hambre.

10.- ¿Ha tenido repercusiones negativas para ustedes la utilización de medios de presión?

.-No, no.

11.- ¿Sabe usted si la entidad (pública o privada) los tuvo?

.-No, tampoco.

12.- ¿El empleador ha utilizado algún medio de presión para disuadir, alguna negociación?

.-No, no ha habido represión, que es lo que usualmente se da.

13.- ¿Han votado la huelga alguna vez?

.-No, nunca.

14.- ¿Cuántas veces?

.-Ninguna, por que nosotros no hemos tenido derecho a la huelga.

15.- ¿Por cuánto tiempo cada una?

-Por lo que no hemos tenido huelgas, no hay tiempo para contabilizar en este caso.

16.- ¿Qué repercusiones trajo para ustedes la utilización de dicho medio?

.-Por la huelga de hambre que hicimos, no hubo repercusiones.

17.- ¿Sabe usted, si la entidad (pública o privada) tuvo alguna dificultad económica derivada de votar la huelga?

.-Las dificultades de la empresa públicas no son por las huelgas, sino por el presupuesto.

18.- ¿Considera usted que se tomó alguna represalia contra los trabajadores del sindicato por la huelga?

.-No, no al revés posteriormente nos felicitaron.

19.- ¿El sindicato agota en su integridad todos los medios de arreglo directo, de auto composición antes de votar la huelga?

.-Nosotros hemos empleado siempre las vías de auto composición, el arreglo directo, el buen trato, las buenas maneras, pero nunca hemos claudicado en los derechos que tienen los trabajadores.

20.- ¿Qué conocimiento tiene el sindicato de las pérdidas económicas que puede tener la entidad (pública o privada) por las huelgas que el sindicato declare?

.-Como nosotros nunca hemos hecho huelgas no tenemos ese balance, pero definitivamente las huelgas nunca son buenas, pero si hay que recurrir a ellas hay que hacerlo, pero la idea es concertar, que se lleguen a cuerdos por la vía directa.

21.- ¿Han utilizado ustedes algún mecanismo alternativo para la solución de sus conflictos laborales, diferentes al arbitramento obligatorio?

.-Sí, se han utilizado la concertación, buscar intermediarios que acerquen a las partes y eso nos ha dado buenos resultados.

22.- ¿Cuál fue su experiencia, positiva o negativa?

.-Han sido experiencias positivas.

23.- ¿Considera usted que los conflictos laborales presentes en su entidad (pública o privada) pueden solucionarse con la mediación de terceros, como método para evitar la huelga?

.-Sí, para nosotros es muy importante que intervengan los órganos de control político, para evitar que haya choques entre las directivas del Instituto y el sindicato.

24.- ¿Estaría dispuesto el sindicato a utilizar alguno de estos mecanismos para solucionar eventuales conflictos laborales, y acordar previamente con el empleador las diferencias laborales?

.-Nosotros siempre estamos dispuestos a buscar medios de concertación y arreglo directo, y acuerdos bilaterales.

25.- ¿Qué propuestas al respecto, o qué mecanismos alternos de solución de conflictos, propondría usted al empleador?

.-Yo pienso que la solución de conflictos y como mecanismos alternos, la concertación y el buen trato con las personas, son las mejores formas para evitar conflictos.

## **ANEXO No. 10**

Entrevista con el señor Cipriano León, Presidente de la Asociación de Empleados Públicos, Vicepresidente del Sindicato de Empleados de Municipios y Distritos a nivel nacional.

1.- ¿Qué tipo de sindicato es el que ustedes conforman?

.-El tipo de sindicato que conforman los afiliados en la Contraloría Distrital, es el sindicato de Empresa.

2.- ¿En qué fecha fue constituido el sindicato?

.-Este sindicato fue constituido el 27 de marzo de 2001.

3.- ¿Cuántos miembros lo componen?

.-Este sindicato al conformarse estaba integrado por seis cientos (600) miembros, y hoy lo conforman trescientos cincuenta (350) debido a las despidos masivos.

4.- ¿Que tipo de relación existe entre el sindicato y el patrono?

.-Al principio por la Ley 617 de 2000 las relaciones con el Contralor fueron dificiles, hubo huelgas, manifestaciones y se intentó la concertación; hoy en día las relaciones entre el sindicato y el contralor han mejorado y se han hecho alianzas entre ellos, por razón del Referendo que los afecta directamente.

5.- ¿Qué tipo de prestaciones extralegales han adquirido los miembros del sindicato, por medio de las negociaciones de pliegos con el empleador?

.-Por estar limitados por la normatividad, no han exigido más que lo que la OIT y la Ley les permite.

6.- ¿A su juicio, cuáles han sido los problemas laborales más importantes que se han presentado entre el sindicato y la entidad (pública o privada)?

.-Reducción de personal por medio de la Ley 617 de 2000, disminución del gasto publico, lo cual generó despidos masivos, y por esta razón se han tenido tantas dificultades a nivel laboral.

7.- ¿Estos problemas se han solucionado por vía de negociación directa, tribunal de arbitramento, o utilizando medios de presión?

.-Se ha logrado evitar ciertos despidos masivos, pero bajo los parámetros ordenados por la Ley 617, en la cual se ordenó una reestructuración y despidos masivos, ha sido imposible negociar por ser de la República.

8.- ¿Han utilizado ustedes como sindicato algunos medios de presión, para obtener sus propósitos?

.-Por los despidos masivos, hemos utilizado la huelga y sistemas de paralización de la entidad.

9.- ¿Cuáles han utilizado?

.-Hemos utilizado la huelga y sistemas de paralización de la entidad.

10.- ¿Ha tenido repercusiones negativas para ustedes la utilización de medios de presión?

.-Sí hubo repercusiones, como el despido de 40 personas; lo cual afectó el buen funcionamiento de las actividades, ya que antes habían 70 personas que cumplían con funciones diversas y ahora para lo mismo solo quedan 30 personas.

11.- ¿Sabe usted si la entidad (pública o privada) los tuvo?

.-No

12.- ¿El empleador ha utilizado algún medio de presión para disuadir, alguna negociación?

.-No, porque no ha existido negociación, o ejercido medio de presión por la supresión o eliminación de contralorías.

13.-¿Han votado la huelga alguna vez?

.-Sí.

14.- ¿Cuántas veces?

.-Una vez

15.- ¿Por cuánto tiempo cada una?

.-3 o 4 días, hasta que se llegó a un acuerdo sobre la reestructuración de la Contraloría en la cual medió el Concejo de Bogotá.

16.- ¿Qué repercusiones trajo para ustedes la utilización de dicho medio?

.-Hubo repercusiones positivas, por que hubo solidaridad de los trabajadores, y participación de la gente.

17.- ¿Sabe usted si la entidad (pública o privada) tuvo alguna dificultad económica derivada de votar la huelga?

.-No, porque venimos de un proceso que se debe ver como un control de gestión fiscal, no se atiende al público; por lo cual, no se afectan los ingresos de la entidad.

18.- ¿Considera usted que se tomó alguna represalia contra los trabajadores del sindicato por la huelga?

-Inicialmente no hubo represalias contra los trabajadores; posteriormente si, con los despidos del personal sindicalizado y de personal con fuero, sin haber terminado el fuero.

19.- ¿El sindicato agota en su integridad todos los medios de arreglo directo, de auto composición antes de votar la huelga?

-Inicialmente era posible llegar a arreglos en cuanto a situaciones contrarias a los trabajadores; pero hoy en día no es posible, por la Ley 617 de 2000.

20.- ¿Qué conocimiento tiene el sindicato de las pérdidas económicas que puede tener la entidad (pública o privada) por las huelgas que el sindicato declare?

.-Es muy difícil medir por no ser un proceso de producción ni de prestación de servicios, ya lo que se hace es un control de gestión fiscal; por lo cual, medir las pérdidas por una huelga resulta muy difícil.

21.- ¿Han utilizado ustedes algún mecanismo alternativo para la solución de sus conflictos laborales, diferentes al arbitramento obligatorio?

.-Sí, se han utilizado mesas de concertación y diálogo, pero no se ha llegado a un tribunal por que no se ha hecho un pliego de peticiones; no se ha negociado, además por ser parte del sector público la Ley regula los procedimientos.

22.- ¿Cuál fue su experiencia, positiva o negativa?

.-La experiencia ha sido negativa por que no se ha llegado a lo que se buscaba, como el jardín infantil, siempre se ha hecho lo que el gobierno quiere.

23.- ¿Considera usted que los conflictos laborales presentes en su entidad (pública o privada) pueden solucionarse, con la mediación de terceros, o con la utilización de la conciliación, como métodos para evitar la huelga?

.-En un sindicato maduro, un proceso de concertación es viable, es el caso del Departamento de Salud, donde el jefe de este Departamento trataba mal al personal y se entró en un proceso de concertación y se pudo arreglar el conflicto adecuadamente, y se encuentran el proceso en desarrollo en estos momentos.

24.- ¿Estaría dispuesto el sindicato a utilizar alguno de estos mecanismos para solucionar eventuales conflictos laborales, y acordar previamente con el empleador las diferencias laborales?

.-Si, lo hemos venido haciendo

25.- ¿Qué propuestas al respecto, o que mecanismos alternos de solución de conflictos, propondría usted al empleador?

.-Concertar bajo unos parámetros nacionales e internacionales que protejan al trabajador, como el Consejo de Estado con sus fallos arbitrarios defiende al Estado y por lo cual no permite la concertación.

## ANEXO No. 11

Entrevista con el señor Orlando Neusa Forero, Secretario General de UNIMAR, Unión de Marineros Mercantes de Colombia.

1.- ¿Qué tipo de sindicato es el que ustedes conforman?

.- Este sindicato es un sindicato de industria.

2.- ¿En qué fecha fue constituido el sindicato?

.- Fue conformado el siete de septiembre de 1945.

3.- ¿Cuántos miembros lo componen?

.- Lo componen trabajadores de varias empresas, alrededor de unos 600, pero por la situación de algunos de los miembros de los sindicatos ante el patrono, no están sindicalizados para evitar conflictos por su situación.

4.- ¿Qué tipo de relación existe entre el sindicato y el patrono?

.- En este momento, no existe una relación con la Flota Mercante Gran Colombiana, debido a que la empresa se encuentra en liquidación con la empresa liquidadora, que es FIDUIFI. Si mantenemos constantes relaciones, para lograr llegar a un acuerdo respecto a los trabajadores.

5.- ¿Qué tipo de prestaciones extralegales han adquirido los miembros del sindicato, por medio de las negociaciones de pliegos con el empleador?

.- UNIAMAR, tiene una convención firmada desde el año 57 en la cual tiene una serie de prebendas todas relacionadas con el mar, por ellos se encuentran salarios en dólares, primas

extralegales de servicios, vacaciones y descansos, ya que para los trabajadores marinos no hay domingos, 90 días de descanso.

6.- ¿A su juicio cuáles han sido los problemas laborales más importantes que se han presentado entre el sindicato y la entidad (pública o privada)?

.- La mayor parte de los problemas durante los cincuenta años que duró la Flota, fue que la administración trató de desconocer las convenciones firmadas; entonces, para interpretar desafortunadamente la empresa cambiaba los abogados, éstos, imponían sus criterios e interpretaban a su forma las convenciones. En el caso de la Flota, con otros trabajadores ni siquiera se quieren cumplir convenios internacionales ITF, en el cual se le reconocen sus derechos mínimos.

7.- ¿Estos problemas se han solucionado por vía de negociación directa, tribunal de arbitramento, o utilizando medios de presión?

.- La mayor parte de los problemas que se tuvieron en la Flota llegaron a instancias judiciales; yo creo que el ochenta por ciento de estos problemas, con la consabida apelación ante la Corte Suprema de Justicia. Con los demás trabajadores, se observa que como es tan fácil cambiar de país, es muy fácil utilizar papelería panameña, y contratan a la personas con éstas, y cuando se va a Panamá se ve que las empresas no existen y en el caso de las camaroneras es más grave, porque ahora contratan al día, y lo manejan como las cooperativas, como lo están manejando en los puertos.

8.- ¿Han utilizado ustedes como sindicato algunos medios de presión, para obtener sus propósitos?

.- Pues realmente desde 1981 que fue la última huelga, no se volvió a usar esta como tal; posteriormente, se entró en una etapa más de conciliación y en los años 90, se llegó más a concertaciones entre las partes.

9.- ¿Cuáles han utilizado?

.- Si, la huelga.

10.-¿Ha tenido repercusiones negativas para ustedes la utilización de medios de presión?

.- Ocasionó el despido de más de trescientos trabajadores, y el desconocimiento de los derechos por esos cuatro meses; incluso, para los que no habían participado de la huelga y la CSJ, homologó el laudo, nos concedió unos derechos y nos aumentó los salarios en una de las proporciones más altas en nuestro gremio.

11.- ¿Sabe usted si la entidad (pública o privada) los tuvo?

.- No, por el contrario, los administradores de la empresa muy hábilmente tenían la reserva del cincuenta por ciento del transporte de carga, y arrendaron buques, y ganaron más por esto.

12.- ¿El empleador ha utilizado algún medio de presión para disuadir, alguna negociación?

.- Si, desconocimiento de las convenciones anteriores.

13.- ¿Han votado la huelga alguna vez?

Sí, la más importante, la de 1981

14.- ¿Cuántas veces?

.- Por razones del Ministerio de Trabajo que dijo que éramos un servicio esencial, sólo esa vez.

15.- ¿Por cuánto tiempo cada una?

Por cuatro meses.

16.- ¿Qué repercusiones trajo para ustedes la utilización de dicho medio?

.- Sí, rebajó el salario, el despido de más de trescientos trabajadores, el cobro de la alimentación.

17.- ¿Sabe usted si la entidad (pública o privada) tuvo alguna dificultad económica derivada de votar la huelga?

.- No, al contrario supieron manejar la situación y por la reserva de carga del cincuenta por ciento, contrataron buques de banderas extranjeras de conveniencia para solventar la situación.

18.- ¿Considera usted que se tomó alguna represalia contra los trabajadores del sindicato por la huelga?

.- Si, lo mencionado anteriormente, despidos, rebajas de salarios, cobro de la alimentación a los marinos.

19.- ¿El sindicato agota en su integridad todos los medios de arreglo directo, de auto composición antes de votar la huelga?

.- En la década de los noventa, se usó mucho la llamada concertación, por su bien se llegaron a unos acuerdos de carácter económicos; esto permitió algunos pasos que derivó en la liquidación de la empresa, por las prebendas de los trabajadores.

20.- ¿Qué conocimiento tiene el sindicato de las pérdidas económicas que puede tener la entidad (pública o privada) por las huelgas que el sindicato declare?

.- Por la huelgas en nuestro caso, no hubo pérdidas económicas; pero si posteriormente, la empresa tuvo que crear empresas más pequeñas, que fueron desapareciendo, por la concesiones que se dieron a los trabajadores, lo cual hizo que se dismantelara la Flota, y se llegara a su liquidación, con pasivos de más de seiscientos millones de pesos, y activos por ciento cincuenta millones de pesos.

21.- ¿Han utilizado ustedes algún mecanismo alternativo para la solución de sus conflictos laborales, diferentes al arbitramento obligatorio?

.- Sí, la concertación.

22.- ¿Cuál fue su experiencia, positiva o negativa?

.- Fue más bien, negativa, por que el mismo sindicato permitió que se vendiera parte de la empresa.

23.- ¿Considera usted que los conflictos laborales presentes en su entidad (pública o privada) pueden solucionarse con la mediación de terceros, como método para evitar la huelga?

.- Yo si creo que se debe buscar mecanismos a que obliguen a las partes a respetar los derechos y evitar los conflictos.

24.- ¿Estaría dispuesto el sindicato a utilizar alguno de estos mecanismos para solucionar eventuales conflictos laborales, y acordar previamente con el empleador las diferencias laborales?

.- Si, tiene que idearse un mecanismo claro, que haga que las partes no desconozcan los derechos de unos y otros.

25.- ¿Qué propuestas al respecto, o qué mecanismos alternos de solución de conflictos, propondría usted al empleador?

.- Yo si considero que se debe nombrar una comisión de expertos laboristas y que existan leyes para que inmediatamente haya un conflicto, haga sentar a los trabajadores y empleadores en el momento de éste y buscar una solución; sentarlos en la mesa, y que busquen si hay o no violación de derechos, y que existan dos soluciones, pero desafortunadamente en Colombia esto no existe.

## ANEXO No. 12

Entrevista con el señor Jairo Ramírez, Secretario General del Sindicato de Seguros Bolívar.

1.- ¿Qué tipo de sindicato es el que ustedes conforman?

.- Este un sindicato de empresa.

2.- ¿En qué fecha fue constituido el sindicato?

.- Fue constituido el tres de julio de 1959

3.- ¿Cuántos miembros lo componen?

.- Está compuesto por setecientos afiliados en todo el país.

4.- ¿Qué tipo de relación existe entre el sindicato y el patrono?

.- Es una relación muy buena, sin menoscabo de los ideales sindicales de la protección de los derechos de los trabajadores.

5.- ¿Qué tipo de prestaciones extralegales han adquirido los miembros del sindicato, por medio de las negociaciones de pliegos con el empleador?

.- Se tienen bastantes: préstamos para educación con condenación, préstamos de calamidad, para vivienda el cual se incrementó con el 28% del sueldo, auxilios para lentes, primas extralegales y prima de aniversario.

6.- ¿A su juicio, cuáles han sido los problemas laborales más importantes que se han presentado entre el sindicato y la entidad (pública o privada)?

.- En estos momentos es la implementación de contratos out-sourcing, contratos de prestación de servicios, y que son teorías regresistas.

7.- ¿Estos problemas se han solucionado por vía de negociación directa, tribunal de arbitramento, o utilizando medios de presión?

.- Se trató de solucionar en la mesa de negociaciones el pliego de condiciones, pero no se ha podido llegar a un acuerdo; se trató con la gerencia de recursos, y se han contratado esas personas con contratos de trabajo.

8.- ¿Han utilizado ustedes como sindicato algunos medios de presión, para obtener sus propósitos?

.- Tenemos ciertas herramientas, pero no los consideramos medios de presión.

9.- ¿Cuáles han utilizado?

.- Tenemos medios, como el periódico del sindicato, la cartelera, marchas.

10.- ¿Ha tenido repercusiones negativas para ustedes la utilización de medios de presión?

.- Repercusiones no tanto, pero la compañía si se ha sentido incómoda por cosas que han crecido como el periódico del sindicato.

11.- ¿Sabe usted si la entidad (pública o privada) los tuvo?

.- No, hasta el momento no, porque hemos sido muy prudentes en nuestras opiniones y en nuestros escritos.

12.- ¿El empleador ha utilizado algún medio de presión para disuadir, alguna negociación?

.- Alguna vez, en 1985, las relaciones si estuvieron muy duras entre el sindicato y la empresa para que el sindicato no creciera mucho.

13.- ¿Han votado la huelga alguna vez?

.- Sí, en 1984.

14.- ¿Cuántas veces?

.- Una sola vez.

15.- ¿Por cuánto tiempo cada una?

.- Se votó la huelga entre semana, pero no se realizó

16.- ¿Qué repercusiones trajo para ustedes la utilización de dicho medio?

.- En ese entonces hubo más respeto entre los dirigentes de la compañía y el sindicato.

17.- ¿Sabe usted si la entidad (pública o privada) tuvo alguna dificultad económica derivada de votar la huelga?

.- No, no para nada.

18.- ¿Considera usted que se tomó alguna represalia contra los trabajadores del sindicato por la huelga?

.- No, en ningún momento.

19.- ¿El sindicato agota en su integridad todos los medios de arreglo directo, de auto composición antes de votar la huelga?

.- Sí, siempre se agotan todos lo medios.

20.- ¿Qué conocimiento tiene el sindicato de las pérdidas económicas que puede tener la entidad (pública o privada) por las huelgas que el sindicato declare?

En estos momentos tenemos acceso a los estados financieros de la empresa, no estamos analizado la posibilidad de afectarla mediante una huelga en la parte económica.

21.- ¿Han utilizado ustedes algún mecanismo alternativo para la solución de sus conflictos laborales, diferentes al arbitramento obligatorio?

.- Sí, el diálogo.

22.- ¿Cuál fue su experiencia, positiva o negativa?

.- Muy positiva, pero había temor que se fuera de nuevo a la huelga como en el 85, porque la junta del sindicato es nueva, pero resultó ser una buena experiencia.

23.- ¿Considera usted que los conflictos laborales presentes en su entidad (pública o privada) pueden solucionarse con la mediación de terceros, como método para evitar la huelga?

.- No, por que la relación de trabajo es como un matrimonio, y cuando llega una persona externa están por un momento, pero no de forma continua para afrontar las posibles consecuencias de lo que pase.

24.- ¿Estaría dispuesto el sindicato a utilizar alguno de estos mecanismos para solucionar eventuales conflictos laborales, y acordar previamente con el empleador las diferencias laborales?

.- No lo descartamos, pero no es nuestra posición, ni es nuestro estilo.

25.- ¿Qué propuestas al respecto, o qué mecanismos alternos de solución de conflictos, propondría usted al empleador?

.- Lo que propusimos ahora en la negociación, alternas, no que todo tiene que estar convencionado, y que se pueden hacer de forma verbal acuerdos extra convencionales.

### ANEXO No. 13

Entrevista al señor Luis Carlos Velásquez V, Presidente de la Unión de Trabajadores Metalúrgicos, Mineros e Industriales de Colombia (UTRAMMICOL).

1.- ¿Qué tipo de sindicato es el que ustedes conforman?

-Es una federación de sindicatos, y lo integran sindicatos de industria, empresa y gremiales.

2.- ¿En qué fecha fue constituido el sindicato?

-Fue constituido en 1957.

3.- ¿Cuántos miembros lo componen?

-Lo componen alrededor de seis mil trabajadores.

4.- ¿Qué tipo de relación existe entre el sindicato y el patrono?

-Existen dos o varias clases de relaciones; la primera, es que en algunas empresas las relaciones son excelentes, en que los problemas que se lleguen a presentar, se tratan y resuelvan de buena forma entre los trabajadores y los empleadores, y la segunda, es que en otras empresas no existen estas relaciones buenas, y solo se tiene la relación de tipo normativo o legal, se tiene una relación laboral solamente de este tipo y los problemas resultan con mucha dificultad.

5.- ¿Qué tipo de prestaciones extralegales han adquirido los miembros del sindicato, por medio de las negociaciones de pliegos con el empleador?

-Los sindicatos han obtenido muchas prestaciones extralegales solamente del orden monetario, por que así ha sido la forma como se han llevado las cosas por parte de los

sindicatos en Colombia, no se han preocupado por realmente el bienestar de los trabajadores, como prima de matrimonio, prima de primera comunión, prima de nacimiento, y han llegado hasta el punto de cambiar salud por dinero, como el caso de Paz de Río, que la gente que trabajaba a alta temperatura prefiere cambiar la solución de la alta temperatura por una prima en dinero. Y se ha caído en un sindicalismo monetarista y se han olvidado una cantidad de cosas por parte de éstos, para lo que realmente fuimos creados.

6.- ¿A su juicio, cuáles han sido los problemas laborales más importantes que se han presentado entre el sindicato y la entidad (pública o privada)?

-A lo largo de nuestra vida jurídica, han habido diferentes tipos de problemas, por ejemplo en el año 85 o 86, no recuerdo bien, cuando Acerías Paz de Río estaba en plena producción, hubo una huelga muy dura, por que el sindicato era muy poderoso y tuvimos que afrontar una huelga por cuestiones económicas y no una huelga por cuestiones de fondo, por la falta de una política clara de salarios y los más grave han sido las huelgas en algunos sindicatos.

7.- ¿Estos problemas se han solucionado por vía de negociación directa, tribunal de arbitramento, o utilizando medios de presión?

-Se han utilizado los medios normales como la negociación directa, y medio de presión cuando no se llega a un acuerdo.

8.- ¿Han utilizado ustedes como sindicato algunos medios de presión, para obtener sus propósitos?

-Si los hemos utilizado.

9.- ¿Cuáles han utilizado?

-Hemos utilizado medios de presión como los siguientes: operación tortuga, mítines, huelgas, que son los medios de presión más usuales.

10.- ¿Ha tenido repercusiones negativas para ustedes la utilización de medios de presión?

-Si, por la persecución que hay en el país por utilizar estos medios. Una empresa en Medellín, INDURRAJES, en la cual se hicieron tres huelgas y que ahora está en liquidación, y una de las repercusiones fue que a uno de los dirigentes de la huelga lo metían en un cuarto oscuro sólo, sentado en una silla y así lo tuvieron mes y medio; aparte de los despidos y de las suspensiones.

11.- ¿Sabe usted si la entidad (pública o privada) los tuvo?

-Si los tuvo, porque hubo intervención por parte de las autoridades para corregir estas repercusiones.

12.- ¿El empleador ha utilizado algún medio de presión para disuadir, alguna negociación?

-Todos los medios de presión que puedan utilizar los unos y los otros. Cuando no hay las buenas relaciones de las que le hablé al principio, se utilizan todos los medios, como desconocer al sindicato, despedir la gente, ofrecer prebendas a los trabajadores no sindicalizados para que no firmen pactos colectivos.

13.- ¿Han votado la huelga alguna vez?

-Particularmente, cuando uno de los miembros vota la huelga, la federación esta ahí para apoyarlo; en 1985, la votamos varias veces en Medellín.

14.- ¿Cuántas veces?

-Varias veces, en 1984, 1985, 1986, más o menos fueron las veces que mas huelgas han habido.

15.- ¿Por cuánto tiempo cada una?

-No recuerdo bien, pero algunos se solucionaron con tribunal de arbitramento, y otros no, porque el Ministerio arguyó que eran sindicatos minoritarios.

16.- ¿Qué repercusiones trajo para ustedes la utilización de dicho medio?

-Han habido varias experiencias; en algunas de las huelgas que hemos hecho, se ha logrado detectar que por causa de la huelga, se han dañado varios matrimonios, porque las mujeres no entienden que si el esposo está en la huelga, no trabaja, y por tanto, no hay salario; entonces, optan por separarse, y nos ha tocado con la pastoral social hacer conferencias a las esposas y hemos encontrado que algunas se vinculan a colaborar en el conflicto, en la huelga.

17.- ¿Sabe usted si la entidad (pública o privada) tuvo alguna dificultad económica derivada de votar la huelga?

-Claro, por que el movimiento sindical en Colombia, es un movimiento sindical muy pobre, porque éste se ha limitado a vivir de las cuotas de los sindicalistas, y al hacer una huelga sufre el trabajador, la misma federación, y la empresa, por que se intenta subsanar el vacío económico de la huelga, así que las consecuencias son catastróficas.

18.- ¿Considera usted que se tomó alguna represalia contra los trabajadores del sindicato por la huelga?

-Si, muchas represalias.

19.- ¿El sindicato agota en su integridad todos los medios de arreglo directo, de auto composición antes de votar la huelga?

-Si, siempre se agotan todos los recursos que nos da la Ley, como la presentación del pliego de peticiones, arreglo directo; hoy en día, no hay conciliación sino una prórroga del arreglo directo de los 20 días.

20.- ¿Qué conocimiento tiene el sindicato de las pérdidas económicas que puede tener la entidad (pública o privada) por las huelgas que el sindicato declare?

-De acuerdo a los estudios que hemos hecho, las empresas no tiene pérdidas económicas por una huelga, las empresas dejan de ganar, pero no pérdida, por que ellas no están corriendo con ningún gasto, ni nada.

21.- ¿Han utilizado ustedes algún mecanismo alternativo para la solución de sus conflictos laborales, diferentes al arbitramento obligatorio?

-Si, en muchas ocasiones hemos llegado a la mediación de personas externas, sin necesidad del tribunal de arbitramento.

22.- ¿Cuál fue su experiencia, positiva o negativa?

-Es relativo; pues en algunas partes ha sido positiva, y en otras, no se ha llegado a un acuerdo y hemos tenido que llegar a la huelga.

23.- ¿Considera usted, que los conflictos laborales presentes en su entidad (pública o privada) pueden solucionarse con la mediación de terceros, como método para evitar la huelga?

-De acuerdo a mi experiencia es que siempre la mejor forma de resolver el conflicto es cuando lo hacen las partes de forma directa, porque es en la forma en que quedan contentas las dos partes; si hay un tercero, habrán resquemores entre las partes.

24.- ¿Estaría dispuesto el sindicato a utilizar alguno de estos mecanismos para solucionar eventuales conflictos laborales, y acordar previamente con el empleador las diferencias laborales?

-Pues, es decir de acuerdo a las condiciones, pero el primer mecanismo que nosotros utilizamos es el acuerdo directo entre las partes, de no ser posible hacemos uso de los otros elementos que nos permita la ley.

25.- ¿Qué propuestas al respecto, o qué mecanismos alternos de solución de conflictos, propondría usted al empleador?

-Nosotros tratamos de implementar la cultura de que en las empresas se tenga un comité o una comisión permanente, para que traten todos estos problemas internamente, para que los miembros del sindicato tengan participación de cómo está la empresa y si hay conflicto saber qué pueden pedir y tratar el problema.

**ANEXO No. 14. MATRICES DE SENTIDO INTERENTREVISTA**

## ANEXO No. 15. MODELO PREGUNTAS ENTREVISTA

1. ¿Qué tipo de sindicato es el que ustedes conforman?
2. ¿En qué fecha fue constituido el sindicato?
3. ¿Cuántos miembros lo componen?
4. ¿Qué tipo de relación existe entre el sindicato y el patrono?
5. ¿Qué tipo de prestaciones extralegales han adquirido los miembros del sindicato, por medio de las negociaciones de pliegos con el empleador?
6. ¿A su juicio, cuáles han sido los problemas laborales más importantes que se han presentado entre el sindicato y la entidad (pública o privada)?
7. ¿Estos problemas se han solucionado por vía de negociación directa, tribunal de arbitramento, o utilizando medios de presión?
8. ¿Han utilizado ustedes como sindicato algunos medios de presión, para obtener sus propósitos?
9. ¿Cuáles han utilizado?
10. ¿Ha tenido repercusiones negativas para ustedes la utilización de medios de presión?
11. ¿Sabe usted, si la entidad (pública o privada) los tuvo?
12. ¿El empleador ha utilizado algún medio de presión para disuadir, alguna negociación?
13. ¿Han votado la huelga alguna vez?
14. ¿Cuántas veces?
15. ¿Por cuánto tiempo cada una?
16. ¿Qué repercusiones trajo para ustedes la utilización de dicho medio?

17. ¿Sabe usted, si la entidad (pública o privada) tuvo alguna dificultad económica derivada de votar la huelga?
18. ¿Considera usted que se tomó alguna represalia contra los trabajadores del sindicato por la huelga?
19. ¿El sindicato agota en su integridad todos los medios de arreglo directo, de auto composición antes de votar la huelga?
20. ¿Qué conocimiento tiene el sindicato de las pérdidas económicas que puede tener la entidad (pública o privada) por las huelgas que el sindicato declare?
21. ¿Han utilizado ustedes algún mecanismo alternativo para la solución de sus conflictos laborales, diferentes al arbitramento obligatorio?
22. ¿Cuál fue su experiencia, positiva o negativa?
23. ¿Considera usted que los conflictos laborales presentes en su entidad (pública o privada) pueden solucionarse con la mediación de terceros, como método para evitar la huelga?
24. ¿Estaría dispuesto el sindicato a utilizar alguno de estos mecanismos para solucionar eventuales conflictos laborales, y acordar previamente con el empleador las diferencias laborales?
25. ¿Qué propuestas al respecto, o que mecanismos alternos de solución de conflictos, propondría usted al empleador?

ANEXO No. 16. MODELO DE ENCUESTA

NOMBRE \_\_\_\_\_  
CÉDULA \_\_\_\_\_  
EMPRESA O ENTIDAD \_\_\_\_\_

MARQUE CON UNA (X) LA RESPUESTA

1. ¿HACE CUÁNTO TIEMPO PERTENECE USTED AL SINDICATO?

- MENOS DE UN AÑO ( )  
MAS DE UN AÑO ( )  
MENOS DE CINCO AÑOS ( )  
MAS DE CINCO AÑOS ( )

2. ¿POR QUÉ MOTIVO SE AFILIÓ USTED AL SINDICATO?

- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ( )  
OBTENCIÓN DE DERECHOS O PRESTACIONES EXTRALEGALES ( )  
AUMENTO EN EL SALARIO ( )  
RESPECTO DE SU CONDICIÓN COMO TRABAJADOR ( )  
INCONFORMISMO CON LAS POLÍTICAS DE LA EMPRESA O ENTIDAD ( )

3. ¿CONOCE USTED EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL?

- SI ( )  
NO ( )

4. ¿CONOCE USTED LOS FINES DEL SINDICALISMO?

- SI ( )  
NO ( )

5. SI SU RESPUESTA ES AFIRMATIVA, SEÑALE CUÁLES FINES CONOCE USTED DEL SINDICALISMO

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. ¿QUÉ BENEFICIOS HA OBTENIDO USTED COMO MIEMBRO DEL SINDICATO DESDE SU VINCULACIÓN?

---

---

7. ¿HA EJERCIDO USTED COMO MIEMBRO DEL SINDICATO ALGÚN MECANISMO DE PRESIÓN PARA APOYAR LAS POLÍTICAS DE SUS DIRECTIVAS?

SI            ( )

NO            ( )

8. SI SU RESPUESTA ES AFIRMATIVA, SEÑALE CUÁLES HA EJERCIDO.

---

9. ¿CONOCE USTED ALGÚN MECANISMO DE CONCERTACIÓN ENTRE EL SINDICATO Y EL PATRONO?

SI            ( )

NO            ( )

10. ¿HA PARTICIPADO USTED EN ALGUNA CONCERTACIÓN ENTRE EL SINDICATO Y EL PATRONO?.

SI            ( )

NO            ( )

11. ¿LE GUSTARÍA SER PARTÍCIPE DE LA TOMA DE DECISIONES ENTRE EL SINDICATO Y EL PATRONO?

SI            ( )

NO            ( )

POR QUÉ? \_\_\_\_\_

12. ¿QUÉ MECANISMOS DE CONCERTACIÓN PROPODRÍA USTED COMO TRABAJADOR SINDICALIZADO EN LA PREVENCIÓN O SOLUCIÓN DE CONFLICTOS ENTRE EL SINDICATO Y EL PATRONO?

---

13. ¿ESTARÍA USTED DISPUESTO A SER PARTÍCIPE DE LOS MISMOS, AUNQUE TAL DECISIÓN IMPLICARA DESEMPEÑAR UN PAPEL ACTIVO EN SU IMPLEMENTACIÓN, SIN SER INCREMENTADO SU SALARIO?

SI            ( )

NO            ( )

POR QUÉ? \_\_\_\_\_

|                           |  |      |         |  | PREGUNTAS  |  |                          |    |
|---------------------------|--|------|---------|--|--|--|--------------------------|----|
| ENTREVISTADO              | 1  | 2    | 3       | 4  | 5  | 6  | 7                        | 8  |
| 1. VICTOR CARRERO         | BASE O EMPRESA                           | 1979 | 62      | BUENAS RELACIONES                        | PRIMA NAVIDAD-SEMESTRAL-SUBSIDIOS ALIMENTACION Y EDUCACION | RECORTE DE PERSONAL  | PRESIÓN                  | SI |
| 2. LUIS CARLOS VELÁSQUEZ  | FEDERACIÓN DE SINDICATOS                 | 1957 | 6000    | EXCELENTES RELACIONES                    | DE ORDEN MONETARIO ÚNICAMENTE                              | DISMINUCIÓN EN LA PRODUCCIÓN   | PRESIÓN                  | SI |
| 3. ORLANDO NEUSA FORERO   | INDUSTRIA                                | 1945 | 600     | MALAS RELACIONES                         | PRIMAS, SALARIOS EN DÓLARES, VACACIONES DE 90 DÍAS         | DESCONOCIMIENTO DE CONVENCIONES E INCUMPLIMIENTO DE TRATADOS INTERNACIONALES | PRESIÓN                  | SI |
| 4. JAIRO RAMIREZ          | EMPRESA                                  | 1959 | 700     | MUY BUENAS RELACIONES                    | PRÉSTAMOS, AUXILIOS, PRIMA ANIVERSARIO                     | CONTRATOS OUT-SOURCING   | DIRECTA                  | SI |
| 5. HECTOR BERMUDEZ        | INDUSTRIA                                | 1980 | NO SABE | MALAS RELACIONES                         | DESARROLLO ECONÓMICO                                       | SECTARISMO POLÍTICO DE IZQUIERDA, DIVISIÓN ENTRE EL SINDICATO Y EL PATRONO   | DIRECTA                  | SI |
| 6. CIPRIANO LEÓN          | EMPRESA                                  | 2001 | 350     | MALAS RELACIONES                         | LAS QUE LA LEY PERMITE                                     | REDUCCIÓN DE PERSONAL, DESPIDOS MASIVOS                                      | NO SE HA PODIDO NEGOCIAR | SI |
| 7. MIGUEL ANTONIO CARO    | DE TERCER GRADO AGRUPA VARIOS SINDICATOS | 1986 | 600000  | MALAS RELACIONES POR EL MODELO ECONÓMICO | DESCANSO DOMINICAL, SEGURIDAD SOCIAL Y CESANTÍAS           | NEOLIBERALISMO Y LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL                                  | PRESIÓN                  | SI |
| 8. ARLEY MARTIN CONTRERAS | SERVICIOS PÚBLICOS                       | 2001 | 50      | NORMALES                                 | NINGUNA  | MALAS RELACIONES LABORALES CON ALGUNOS MIEMBROS DEL CONCEJO DE BOGOTÁ        | MESAS DE TRABAJO         | NO |
| 9                         | DE BASE Y DE TÉCNICOS                    |      |         | NORMALES                                 | SEGURIDAD SOCIAL, VIVIENDA, EDUCACIÓN                      |  | DIRECTA Y ARBITRAMENTO   | SI |

|                           |   |   |                       | PREGUNTAS                           |    |                |                       |   |
|---------------------------|---|---|-----------------------|-------------------------------------|----|----------------|-----------------------|---|
| ENTREVISTADO              | 9   | 10  | 11                    | 12                                  | 13 | 14             | 15                    | 16  |
| 1. VICTOR CARRERO         | MOVILIZACIONES, HUELGA DE HAMBRE                                    | NO  | NO                    | NO                                  | NO | NINGUNA        | NINGUNA               | NINGUNA                                     |
| 2. LUIS CARLOS VELÁSQUEZ  | OPERACIÓN TORTUGA, MOTINES, HUELGA                                  | SI LIQUIDACIÓN DE EMPRESAS, DESPIDOS Y SUSPENSIONES | SI                    | SI DESCONOCER SINDICATO Y PREBENDAS | SI | 3 O 4          | NO RECUERDA           | RUPTURA DE MATRIMONIOS                      |
| 3. ORLANDO NEUSA FORERO   | HUELGA  | SI DESPIDOS Y DESCONOCIMIENTO DE DERECHOS           | NO                    | SI DESCONOCEN CONVENCIONES          | SI | 1              | 4 MESES               | REBAJA DEL SALARIO Y DESPIDOS               |
| 4. JAIRO RAMIREZ          | RADIO, ESCRITOS, MARCHAS  | NO  | NO                    | SI                                  | SI | 1              | NO RECUERDA           | NINGUNA                                     |
| 5. HECTOR BERMUDEZ        | HUELGA Y MANIFESTACIONES  | SI  | SI REESTRUCTURACIONES | SI                                  | SI | MUCHAS         | DEPENDE DEL CONFLICTO | DESPIDOS                                    |
| 6. CIPRIANO LEÓN          | HUELGA Y SISTEMAS DE PRESIÓN  | SI  | NO SABE               | NO                                  | SI | 1              | 3 O 4 DIAS            | POSITIVAS, SOLIDARIDAD DEL LOS TRABAJADORES |
| 7. MIGUEL ANTONIO CARO    | MARCHAS, PROTESTAS, PAROS, MOVILIZACIONES, HUELGAS Y ABSTENCIONISMO | NO  | NO                    | SI                                  | SI | HAN DISMINUIDO | NO RECUERDA           | DECLARACIÓN DE ILEGALIDAD DE LAS HUELGAS    |
| 8. ARLEY MARTIN CONTRERAS | NINGUNA   | NO  | NO SABE               | NO                                  | NO | NINGUNA        | NINGUNA               | NINGUNA                                     |
| PAROS Y HUELGAS           | MALA IMAGEN DE LA ETB   | SI  | SI                    |                                     | SI | 2              | NO RECUERDA           | DESPIDOS                                    |

|                           |                 |    |                    |                    | PREGUNTAS  |                              |                     |    |   |  |
|---------------------------|-----------------|----|--------------------|--------------------|--|------------------------------|---------------------|----|---|--|
| ENTREVISTADO              | 17              | 18 | 19                 | 20                 | 21   | 22                           | 23                  | 24 | 25                                      |  |
| 1.VICTOR CARRERO          | POR PRESUPUESTO | NO | SI ARREGLO DIRECTO | NO SABE            | CONCERTACIÓN, INTERMEDIARIOS                             | POSITIVAS                    | SI                  | SI | CONCERTACIÓN Y BUEN TRATO               |  |
| 2. LUIS CARLOS VELÁSQUEZ  | SI              | SI | SI ARREGLO DIRECTO | NO TIENEN PERDIDAS | SI INTERMEDIACIÓN  | POSITIVAS Y NEGATIVAS        | NO                  | SI | CONCERTACIÓN CON COMITES PERMANENTES    |  |
| 3. ORLANDO NEUSA FORERO   | NO              | SI | SI                 | SI                 | SI CONCERTACIÓN  | NEGATIVAS                    | SI                  | SI | CONCERTACIÓN                            |  |
| 4. JAIRO RAMIREZ          | NO              | NO | SI                 | NO SABE            | SI EL DIALOGO  | POSITIVA                     | NO                  | NO | ACUERDOS EXTRA CONVENCIONALES           |  |
| 5. HECTOR BERMUDEZ        | SI              | SI | SI                 | MUCHAS             | SI NEGOCIACIÓN   | NEGATIVAS                    | NO                  | SI | EL DIALOGO                              |  |
| 6. CIPRIANO LEÓN          | NO              | SI | NO                 | NO SABE            | SI MESAS DE CONCERTACIÓN Y DIÁLOGO                       | NEGATIVAS DEBIDO AL GOBIERNO | SI                  | SI | CONCERTACIÓN                            |  |
| 7. MIGUEL ANTONIO CARO    | NO              | SI | SI                 | SI                 | NO HAY   | NO EXISTEN                   | SI                  | SI | CONCERTACIÓN DIRECTA                    |  |
| 8. ARLEY MARTIN CONTRERAS | NO              | NO | SI                 | NO                 | MESAS DIRECTIVA COLEGIADA PARA SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS | POSITIVAS                    | NO SE HABIA PENSADO | SI | MESAS DE TRABAJO Y DE DIÁLOGO           |  |
|                           | NO              | NO | SI                 | NO                 | NEGOCIACIÓN DIRECTA                                      | POSITIVA                     | SI                  | SI | LE CORRESPONDE AL SINDICATO PROPONERLOS |  |

## **SUMMARY**

We analyzed the roles of the different policies related to the unions within the enterprises, as well as the effects it has on the financial aspect and its developments, using some techniques like interviews and questionnaires. From the interpretation, we identified the various elements that served as the foundation of our proposal, in order to create better relations between the union and the boss, in terms of dialogue to archive common goals and the development of the industry.

This work consists of three phases: Exploration, in depth study and projection. An immerse problem with in the industry was found due to the relations between the unions and the boss.



LA NUEVA POLITICA DE  
NEGOCIACION  
SINDICAL Y PATRONAL  
CONCERTADA



JOSÉ ANDRÉS ROJAS PÁEZ  
JORGE ELIECER DURÁN CONSUEGRA

## INTRODUCCIÓN

- **LOS SINDICATOS:** Conformados por trabajadores al interior de las empresas, con el fin garantizar la defensa, en su aspecto moral y económico de los intereses de sus afiliados, de la misma forma con el propósito fundamental del mejoramiento en las condiciones laborales, prestacionales y salariales de sus miembros y sobre todo el mejoramiento en la calidad de vida.

## INTRODUCCIÓN

- La problemática actual del sindicalismo en Colombia se evidencia principalmente, en la mutación de la política de negociación sindical y del pensamiento del sindicalismo al interior de la empresas.

## JUSTIFICACIÓN

La situación actual de las empresas al igual que la del país es crítica; el país atraviesa por una crisis económica ocasionada entre otros por los siguientes factores:

- La desaceleración de la economía ocasionada por la falta de control a la entrada de divisas provenientes del narcotráfico, pues estábamos disfrutando de una economía ficticia por no ser la bonanza producto del trabajo nacional.
- La apertura económica aplicada sin planeación ni control de sus efectos en la producción nacional, y sus visibles repercusiones en la mediana y pequeña industria en el país.

## JUSTIFICACIÓN

- Los desajustes en la balanza comercial ocasionados principalmente por la baja en los precios del café; principal producto de exportación junto con el petróleo y con el carbón además de un estancamiento en las exportaciones menores.
- No podemos olvidar o dejar de lado un factor tan importante como el desbordado crecimiento del gasto público (burocracia e inversiones).

## JUSTIFICACIÓN

- Por todas estas razones , aunque no siendo las únicas, las empresas en la mayoría de los casos se encuentran en una situación económica tan difícil que no están en capacidad de mantener los derechos adquiridos por los trabajadores sindicalizados en las convenciones colectivas, celebradas entre el sindicato y la empresa; lo anterior debido a que los beneficios derivados de la misma en algunos casos tienen un contenido económicamente desproporcionado, y que para ser obtenidos fueron ejercidos en muchos casos mecanismos de presión, estas prestaciones en muchos casos perjudican las finanzas de las empresas y los mecanismos utilizados por los sindicatos están en manifiesta contradicción con los fines y desarrollo de la empresa, también en contradicción con los fines del derecho de asociación consagrados y protegidos constitucionalmente.

## OBJETIVO GENERAL

- Analizar el papel que juegan las actuales políticas de negociación sindical al interior de las empresas, así como; su repercusión en las finanzas de las mismas, y su influencia en la crisis económica actual, utilizando algunas técnicas de la investigación etnográfica, para que a partir de su interpretación se identifiquen elementos que sirvan de fundamento en la elaboración de una propuesta, que tenga como visión el mejoramiento de las condiciones laborales, de la relaciones entre el sindicato, los trabajadores y la empresa y sobre todo un mejoramiento en la calidad de vida.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la problemática de la actual política de negociación sindical al interior de las empresas y su repercusión en la crisis económica de algunas de ellas, a través de la observación directa, encuestas y entrevistas.
- Identificar elementos que permitan la elaboración de una propuesta que contribuya a la reflexión crítica y constante, para que se inicie un proceso de cambio de actitud tendiente a la implementación de políticas de los sindicatos en consonancia con las de la empresa, y encaminadas a lograr objetivos comunes y el desarrollo empresarial.

## PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Como ejes temáticos de la investigación se elaboraron las siguientes preguntas para dar respuesta al problema formulado anteriormente.

- ¿En la consagración constitucional y legal del derecho de asociación sindical se delimitan las facultades y derechos de los trabajadores sindicalizados así como de sus directivas, no solo en protección de los trabajadores sino de la empresa?
- ¿Como se caracteriza la problemática de las empresas al deber cumplir con las obligaciones contraídas con los sindicatos, previa negociación, cuando atraviesan una crisis económica y el sindicato ejerce sus mecanismos de presión para obtener tales fines?

## PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Desde que referentes teóricos se van a estudiar: la normatividad vigente que regula el derecho de asociación sindical y los sindicatos; así como, el impacto causado por la influencia de las políticas sindicales en las empresas?
- ¿Qué elementos obtenidos a través de la investigación contribuyen para la elaboración de una propuesta que propenda, por establecer una legislación más acorde con la realidad social y nacional, menos proteccionista de los sindicatos y orientada a preservar de la misma forma a las empresas?

## HIPOTESIS

- A través de un estudio etnográfico fundamentado en el deber ser del sindicalismo, se podrá establecer la relación que existe entre el empleador y el sindicato, para buscar el desarrollo sostenible de la misma enmarcada en los principios de honradez, equidad y justicia.

## MARCO DE REFERENCIA

- Los sindicatos son asociaciones que tienen como finalidad particular la defensa, en su aspecto moral y económico de los intereses de sus afiliados, no pudiendo, por consiguiente, tener por objeto la explotación de negocios o actividades que persigan fines lucrativos.
- "El sindicato profesional, dice W. Linares, puede definirse como una asociación formada, sea entre patronos, sea entre obreros o empleados o entre trabajadores independientes o intelectuales, o entre patronos y obreros o empleados, que ejerzan una misma profesión o profesiones conexas, en orden a estudiar y defender sus intereses profesionales; por tanto, el sindicato constituye una forma de asociación cuya base es el vínculo profesional y cuyo objetivo es el interés profesional.

## MARCO DE REFERENCIA

- En Colombia la historia laboral y sindical ha tenido unos vértices y un matiz diferente, ya que a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, se presenta el fortalecimiento de las ideas del liberalismo económico, y hubo una gran abundancia económica gracias al café, pero vemos que la inversión económica continuó orientada hacia el exterior y con muy poco desarrollo interno: Colombia no se había industrializado aún y dependía de los países desarrollados que le proporcionaban los productos industriales que no se producían en el país. Además, desde esa época, la economía se consolidó como una economía mono-exportadora, altamente dependiente de los precios del producto en el mercado internacional. Y vemos que este fenómeno generó inconformismo, en todos los sectores sociales, debido a que, el precario proceso de industrialización, y la deficiente política de desarrollo económico y laboral, llevó a que las obras públicas relacionadas con la construcción de vías permitiesen el surgimiento de un grupo de obreros urbanos algunos de los cuales se organizaron en sindicatos para defender sus derechos y luchar por el mejoramiento de sus condiciones de vida.

- La mayoría de estos sindicatos recibieron influencia de las ideas socialistas y fueron prohibidos por el gobierno. En 1918, los trabajadores portuarios de Santa Marta, Barranquilla y Cartagena llevaron a cabo una huelga, gracias a la cual consiguieron algún reajuste en sus salarios.

- Vemos que los triunfos de estos movimientos sirvieron como ejemplo para que los trabajadores de otras regiones del país utilizaran la huelga como medio para presionar al Gobierno y a los empleadores para que les fueran concedidas sus peticiones salariales. El Gobierno luchó, para dar a entender que las huelgas, no eran necesarias y que el partido liberal no las apoyaba.
- En 1919, los líderes de los sindicatos organizados se reunieron en Bogotá y crearon el partido socialista, iniciándose así una nueva etapa política en nuestro país.

- En 1928, los trabajadores de la United Fruit Company se lanzaron a una huelga general para protestar contra las pésimas condiciones de trabajo que existían en la zona bananera. El gobierno de Abadía Méndez ofreció apoyo militar a la compañía y en noviembre de ese año el ejército recibió la orden de disparar contra una multitud de manifestantes reunidos en la plaza de Ciénaga.
- Este acontecimiento, conocido como la masacre de las bananeras, produjo una gran reacción en todo el país y fue severamente criticado por algunos líderes del partido liberal, entre ellos Jorge Eliécer Gaitán.
- Al desprestigio causado por la represión del movimiento obrero se aumentó la crítica de los liberales a la forma como los gobiernos conservadores habían conducido la economía. Para las elecciones de 1930 el conservatismo se presentó dividido y fue derrotado.

- El país poco a poco, fue cambiando su forma de ver y hacer la vida política, tras la caída del general Rojas Pinilla, el primero de diciembre de 1957 se aprueba por plebiscito la figura bipartidista, mas conocida como el Frente Nacional, lo cual llevo a que, por falta de una verdadera decisión política los grupos de izquierda se fortalecieron, lo cual resulto ser nefasto para Colombia, debido que el mundo enfrentaba la bipolarización de la guerra fría, y es en este momento histórico que Estados Unidos decide retirarse de la OIT, lo que permitió que la OIT, adoptara medidas mas proteccionistas a favor de los trabajadores y en detrimento de los empresarios, por que se tenia, en esta organización influencia de países mas allegados al bloque socialista, por ende se fortalecieron los sindicatos.

## METODOLOGÍA

- Con el fin de alcanzar los propósitos de la presente investigación, se elige el método cualitativo, empleando algunos elementos de los enfoques interpretativo, etnográfico y crítico, ya que estos son de carácter olístico, analítico, reflexivo y flexible. Se escoge éste método porque permite indagar de forma sistemática los conocimientos, ideas, costumbres y creencias que comparten las personas en un determinado contexto, lo que conlleva identificar características comunes en la población, partiendo de su situación real y no de supuestos previamente elaborados por el investigador. Así mismo, se propone un diseño metodológico que aunque flexible tiene en cuenta un esquema referencial en el que inciden lo inductivo, lo interpretativo, y lo reflexivo.

## FASES DE INVESTIGACIÓN

- Revisión Bibliográfica
- Traducción y Adaptación de Instrumentos
- Recolección de Información en encuestas y entrevistas formales e informales
- Procesamiento de Información, realización de estadísticas y matrices.
- Evaluación y presentación de Informe conclusivo.

## RESULTADOS

- La política sindical tiene por objeto mejorar y mantener las condiciones de vida de los trabajadores, así como sus condiciones laborales. Por lo tanto, la actividad de los sindicatos deberá entonces, estar enfocada en lograr principalmente: la estabilidad en el empleo, el desarrollo de la formación técnica de los trabajadores, la igualdad en el acceso al trabajo y obtener reivindicaciones económicas de carácter salarial y prestacional. Sin embargo, se observa que en la actualidad, no concuerdan los fines tradicionales de los sindicatos consagrados legal y constitucionalmente, con los modelos de negociación colectiva establecidos por los mismos.

## RESULTADOS

- Según el Dr. Mario Suárez Melo, (Entrevista ver anexo No. 5)
- *“Por definición, los sindicatos son instrumentos de protección de una clase, la menos protegida, que es la clase trabajadora, eso debe ser la política sindical, y esa protección ha perdido importancia frente a la politización creciente de la fuerza sindical. El sindicato tiene dos lealtades: la primera, con las personas que representa el sindicato; es decir, con las personas que está protegiendo, lo que puede llamarse protección de clases.*”

## RESULTADOS

- *La otra lealtad es con la empresa, el sindicato tiene que tener lealtad hacia la empresa, en el momento en que por cualquier circunstancia, no se concilian esas dos lealtades, se presenta un sindicato negativo, en el cual, vemos que este lucha en forma irreflexiva por los intereses de los trabajadores y llega así a acabar con la empresa, que de ella depende; o en el otro extremo, haya un sindicato patronal que defraude los intereses de los afiliados al sindicato; entonces, el sindicato si puede llegar a acabar con la empresa, si no hay un equilibrio en esos dos intereses que son inseparables*

## RESULTADOS

- *Señala igualmente, el Dr. Suárez Melo, que “El sindicato debe estar en función de dos finalidades, quizás tres. La básica, que es la protección y defensa de sus afiliados, la segunda, la protección y supervivencia de la empresa en la cual está inmerso, - porque nada ganamos teniendo un sindicato próspero en una empresa arruinada, un sindicato exitoso en una empresa fracasada-. La tercera consideración que deben tener los sindicatos, es que no todos los beneficios los debe dar la empresa, ya que los sindicatos buscan que la empresa subsane aquellas deficiencias que el Estado deja de suplir, como el caso de la aplicación de la vivienda, que es función del Estado, o el sindicato exige becas al empresario, y ¿dónde queda la política de educación del Estado?.*

## RESULTADOS

- *En la medida en que el Estado sea ineficiente, los sindicatos cogerán al patrono como un dispensador de servicios públicos, exigiéndole cada vez más beneficios, lo que no debe ser así*

## LA POLÍTICA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL ACTUAL

- Mientras que unos sectores señalan a los sindicatos como los grandes responsables de la situación financiera y administrativa de las entidades, sobre todo las de carácter estatal, otros los ven como otra esfera de poder en la que unos pocos velan por sus intereses sin alcanzar logros ni incidir positivamente en la marcha de las empresas y sus trabajadores.

- Incluso el pasado primero de mayo, cuando se celebró el Día Internacional del Trabajo, el presidente Uribe en su primer mensaje a los trabajadores les hizo un llamado para que :
- *“Colombia trascienda de un sindicalismo meramente reivindicativo a un sindicalismo de participación”*.

- De hecho, la estrategia del Gobierno a la hora de manejar los conflictos ya no se circunscribe a la mediación del ministerio de Protección Social, sino a que patronos y empleados solucionen sus diferencias.
- La cartera recién fusionada se concentra en trámites legales que solicitan las partes. El caso más palpable es el de la Unión Sindical Obrera y Ecopetrol que al no lograr una negociación de la convención, tiene en marcha la conformación de un tribunal de arbitramento, en contra de la voluntad del sindicato y por solicitud de la petrolera.

## ACTUAL POLÍTICA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL EN COLOMBIA

- En Colombia, las empresas han concedido muchas prerrogativas a los sindicatos. Los patronos por un lado, con afán de rápida ganancia, atentos en las protecciones arancelarias que les pueda proporcionar el Estado frente a la competencia de productos extranjeros, no se preocupan en modernizar sus procesos y racionalizar costos. Por el otro, los sindicatos consideran que los recursos de las empresas son inagotables y que se perpetúan para aquellos que laboran en las mismas.

- En muchas ocasiones, ambos estamentos atentan contra la Organización Empresarial: unos con peticiones desmedidas y otros, con concesiones irresponsables. Muchas de estas situaciones son conocidas (FonColpuertos, Ferrocarriles Nacionales, Ecopetrol, Caja Agraria, sólo para mencionar algunas de las más publicitadas); así como algunas empresas privadas, donde las partes se culpan mutuamente por su fracaso.

- Hechos como la falta de profesionalismo, la presencia de una política de negociación inflexible por parte de los sindicatos; así como no contar con herramientas y técnicas de negociación, han contribuido al fracaso de algunas empresas causando daños irreparables para la economía y los trabajadores. En algunos casos las negociaciones colectivas en entidades del sector público, no afectan únicamente a la entidad involucrada en el proceso sino que sus "conquistas" han trascendido el terreno meramente interno y afectan a la sociedad en su conjunto.

- La situación que hoy viven algunas empresas en las que sus concesiones laborales las hacen "inviables económicamente," permiten que el Estado tenga que recargar sus obligaciones a toda la ciudadanía para mantenerlas a flote y para garantizar las conquistas laborales; en muchos casos, estamos comprometiendo el principio de convivencia ciudadana del "bien general que debe primar sobre el particular" por la del "bien particular primando sobre el general"

## GRAFICAS ENTREVISTAS

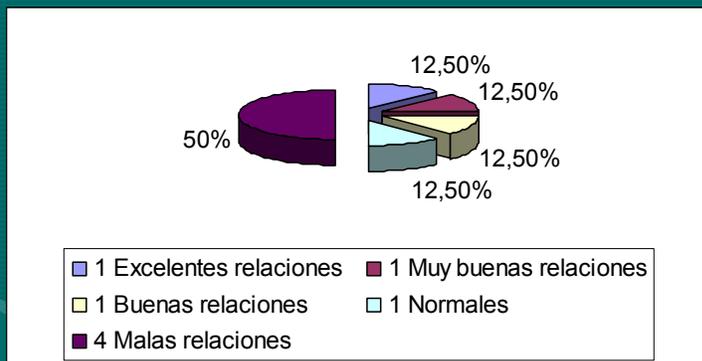


Figura 1. Relaciones entre el sindicato y el patrono

## GRAFICAS ENTREVISTAS

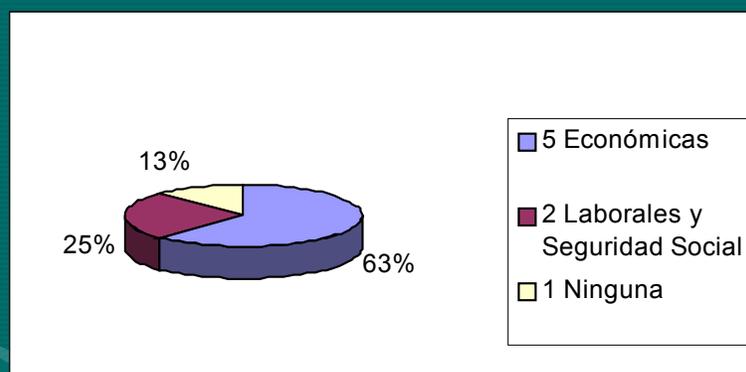


Figura 2 Prestaciones extralegales

## GRAFICAS ENTREVISTAS

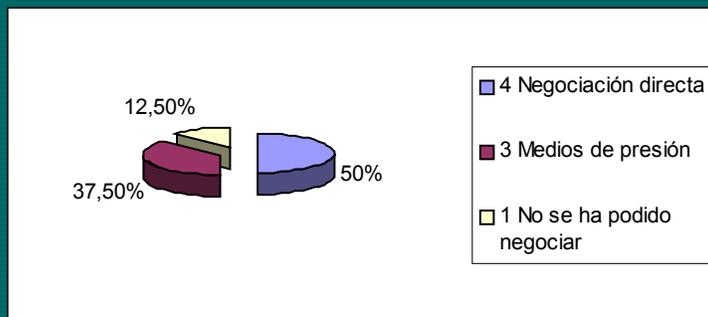


Figura 3. Formas de negociación entre el sindicato y el patrono.

## GRAFICAS ENTREVISTAS

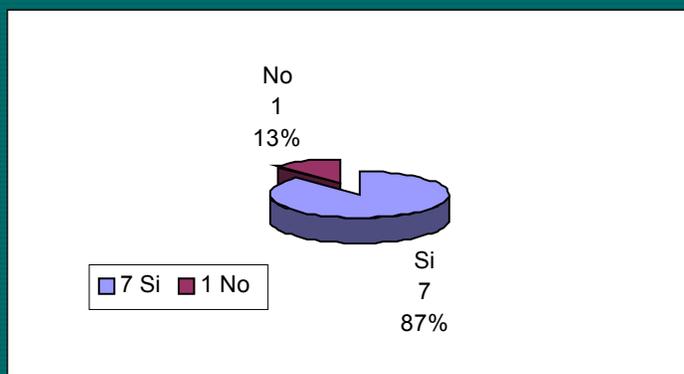


Figura 4 Utilización medios de presión para obtención de propósitos.

## GRAFICAS ENTREVISTAS

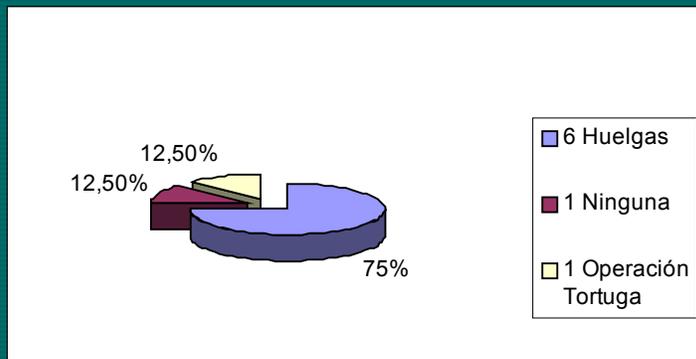


Figura 5 Utilización de diversos medios de presión.

## GRAFICAS ENTREVISTAS

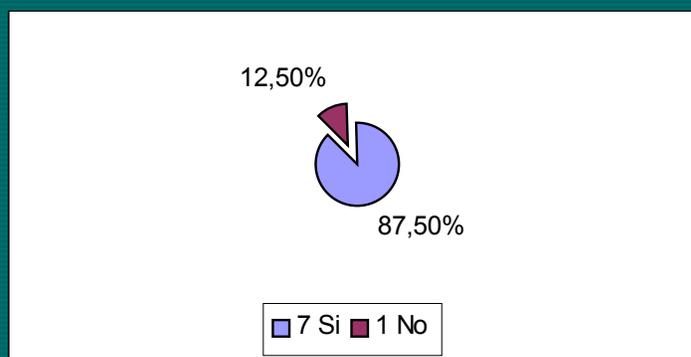


Figura 7. Utilización mecanismos de autocomposición.

## GRAFICAS ENTREVISTAS

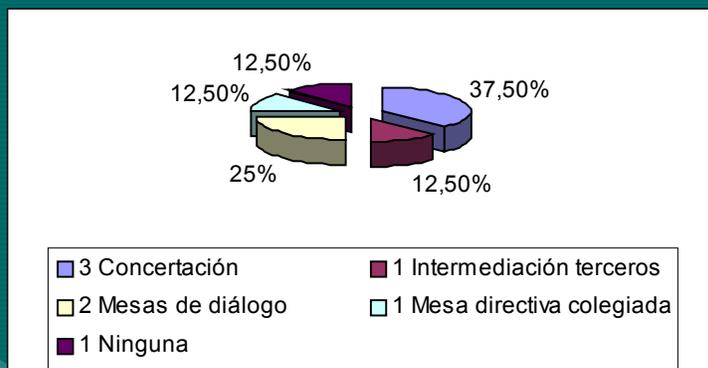


Figura 8. Utilización de métodos alternativos en la solución de conflictos.

## GRAFICAS ENTREVISTAS

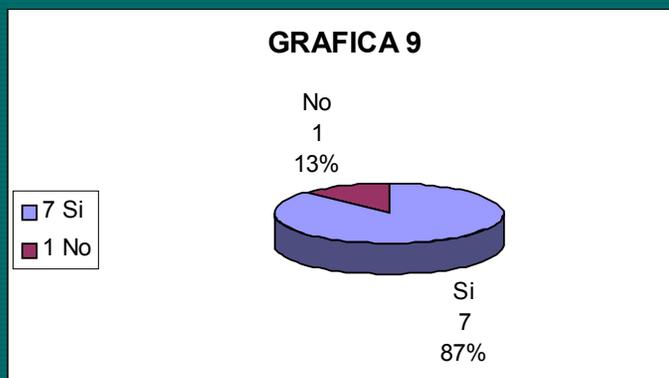


Figura 9. Disposición para la utilización de métodos de concertación en los conflictos entre sindicato y patrono.

## GRAFICAS ENTREVISTAS

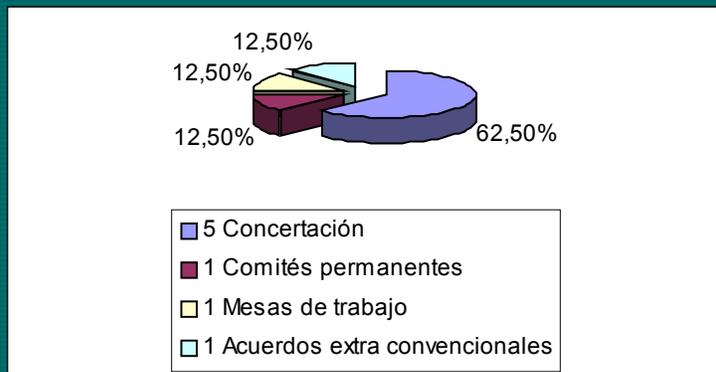


Figura 10. Mecanismos de arreglo propuestos por los dirigentes sindicales.

## GRAFICAS ENCUESTAS



Figura 11. Motivos de afiliación al sindicato

## GRAFICAS ENCUESTAS

6. ¿Que beneficios ha obtenido usted como miembro del sindicato desde su vinculación?

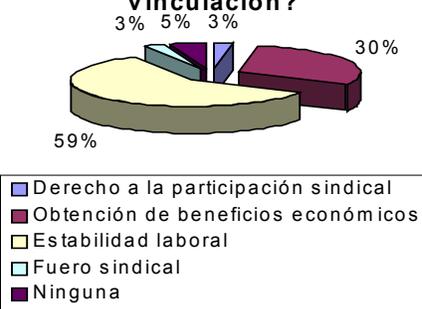


Figura 14. Beneficios obtenidos por ser miembros de sindicatos

## GRAFICAS ENCUESTAS

11. ¿Le gustaría ser participe en la toma de decisiones entre el sindicato y el patrono?

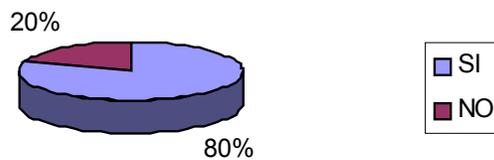


Figura 19. Participación en toma de decisiones

## GRAFICAS ENCUESTAS

12. ¿Que mecanismos de concertación propondría usted como trabajador sindicalizado en la prevención o solución de conflictos entre el sindicato y el patrono?

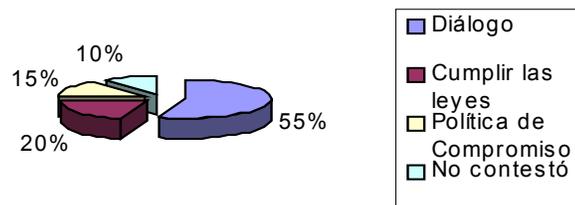


Figura 21. Mecanismos de concertación propuestos

## GRAFICAS ENCUESTAS

13. ¿Estaría usted dispuesto a ser participe de los mismos, aunque tal decisión implicara desempeñar un papel activo en su implementación, sin ser incrementado su salario?

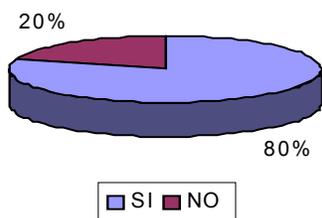


Figura 22. Participación sin incremento de salario

## PROPUESTA

- **“LA NUEVA POLÍTICA DE NEGOCIACIÓN SINDICAL Y PATRONAL CONCERTADA”**
- 
- Ruptura de las relaciones entre sindicatos y patronos
- Conflictos laborales
- Utilización de medios de presión por parte de los sindicatos para obtener sus fines
- Incumplimiento en las convenciones colectivas entre sindicatos y patronos
- La pérdida de la identidad común como empresa

## PROPUESTA

### • METODOLOGÍA

- **Etapa de acercamiento de las partes.**
- Reflejar el sentimiento de renovación de las relaciones entre el patrono y el sindicato.
- Inspirar la responsabilidad laboral de los trabajadores sindicalizados en pro de la empresa.
- Crear confianza entre el patrono y la empresa.
- Explicar los espacios de participación de los trabajadores sindicalizados en la construcción de la nueva política de negociación sindical y patronal.
- Explicar el proceso de integración entre los trabajadores sindicalizados y el patrono.

## PROPUESTA

- **2 Integración de los trabajadores sindicalizados con el patrono.**
- Fomentar el trabajo en equipo por parte de los trabajadores sindicalizados y la empresa, en pro de un desarrollo económico común.
- 
- Compartir la visión de la situación económica y social de la empresa, para que los trabajadores sindicalizados conozcan personalmente, cualquier tipo de inconveniente económico de la empresa, lo entiendan, y tomen conciencia de la gravedad o no, del mismo.

## PROPUESTA

- **Reuniones y espacios de Concertación.**
- Integrar los trabajadores sindicalizados entre sí; los trabajadores sindicalizados con sus directivas; lo mismo que, los trabajadores sindicalizados y sus directivas, con el patrono.
- Conocer los temas propuestos en la etapa de acercamiento de las partes, realizando el proceso de una forma democrática y participativa, enfocada principalmente a la obtención de puntos de acuerdo y soluciones comunes a los problemas planteados.

## PROPUESTA

- Conocer por parte de todos los trabajadores sindicalizados, los problemas económicos, administrativos y laborales de la empresa, y participar en la toma de decisiones estratégicas para solucionarlos.
- Tomar conciencia y un mayor compromiso al afrontar los problemas económicos, administrativos y laborales de la empresa.
- Distribuir los diferentes roles entre los trabajadores sindicalizados y el patrono, para la creación nuevas políticas y su implementación en la empresa, con miras a solucionar los problemas detectados conjuntamente en las reuniones; lo mismo que, la prevención, optimización de procesos, y el desarrollo de la empresa.

## PROPUESTA

- **Elaboración del documento de compromiso y firma del acta.**
- Este es el paso final de la implementación de la propuesta. Consiste específicamente, en llevar en forma ordenada las memorias de las reuniones celebradas, teniendo en cuenta los acuerdos y desacuerdos concertados, a través de la votación por mayoría y con el respaldo de las respectivas actas firmadas por todos los integrantes. Una vez realizada la compilación, se sintetizarán de una forma armónica las soluciones y puntos de acuerdo, de tal forma que, tal organización sea sistemática, lógica, dinámica y de fácil comprensión.

## PROPUESTA

- La realización y organización del documento final denominado, política de negociación sindical y empresarial concertada, debe estar avalada por la mayoría absoluta de los miembros del sindicato y por el patrono; debe además, consagrar como mínimo, los siguientes aspectos en su orden:

## PROPUESTA

- **Principios de armonización de las relaciones laborales**
- Igualdad
- Respeto y buen trato
- Transparencia
- Buena fe
- Confianza
- Compromiso
- Participación
- Libertad de expresión de las ideas
- Trabajo en equipo
- Cumplimiento

## PROPUESTA

- Estrategias y Propósitos Colectivos concertados entre el sindicato y el empleador.
- Exaltaciones y estímulos a los trabajadores sindicalizados, por su compromiso con la empresa y su gestión en la implantación de las políticas sindicales y empresarial acordadas.

## PROPUESTA

- Políticas de Negociación.
- Consagrar en el documento , los medios de negociación fundamentados en la autocomposición establecidos por las partes, y la aplicación de los métodos alternativos en la solución de conflictos de naturaleza laboral, cuando así se halla acordado previamente; en tal caso, deberán estar consagrados específicamente:
  - Los procedimientos a seguir.
  - Los requisitos para solicitar cualquier tipo de negociación.
  - Las partes que intervendrán, buscando siempre que sean todos los miembros del sindicato y el patrono, quienes podrán discutir los problemas y tomar las decisiones convenientes.
  - las partes podrán establecer normas de carácter especial y temporal, en caso de crisis en las negociaciones y cuando la situación lo amerite, regulando entre otros temas, la renegociación de salarios y beneficios, las jornadas de trabajo y las formas de pago.

## PROPUESTA

- **ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO.**
- El desarrollo de la propuesta deberá estar a cargo principalmente, por representantes de cada una de las partes, orientado por un designado del empleador, y con la participación democrática de los trabajadores sindicalizados.

## PROPUESTA

- Las actividades del proyecto se desarrollarán mediante recursos aportados en principio por el patrono; pero, una vez establecida la concertación, éstos serán sufragados por ambas partes, de acuerdo a los convenios a que lleguen. Si fuere necesario, se programarán actividades que permitan recolectar fondos para el financiamiento. Dentro de los recursos físicos, se contará con material audiovisual y un sitio para conferencias y talleres. En cuanto a recursos humanos, se contará con conferencistas, recreacionistas y talleristas.

## PROPUESTA

- **MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.**
- El seguimiento del desarrollo de esta propuesta, estará a cargo del empleador y el sindicato en las siguientes actividades:
  - ✓ La temática a concertar, se deberá realizar mediante foros y debates.
  - ✓ Las conclusiones se darán a conocer a todos los sindicalizados a través de plegables, circulares o carteleras.
  - ✓ Los trabajos realizados deberán ser evaluados con regularidad, principalmente por el patrono y el sindicato.
  - ✓ Se controlará la asistencia a las reuniones para facilitar la toma de decisiones por mayoría.

## PROPUESTA

- **FACTORES EXTERNOS CONDICIONANTES PARA EL EFECTO DEL PROYECTO**
- Se deben tener en cuenta los factores externos condicionantes que son prerequisites para el logro de los efectos e impacto del proyecto; tales como:
  - 
  - ⑩ ✓ Conocimiento y disposición de todos los actores para la ejecución de la propuesta.
  - ⑩ ✓ Disponibilidad en cuanto a tiempo de cada uno de los participantes del proyecto.
  - ⑩ ✓ Recursos financieros suficientes.

## CONCLUSIONES

- Al disminuir la verticalidad de las relaciones laborales entre la empresa y los miembros del sindicato, así como entre las directivas del sindicato y sus miembros, se crean espacios que permiten redefinir el concepto de subordinación, propiciando una comunidad laboral más armónica y un clima laboral propicio para el desarrollo de la empresa, de los fines del sindicato, y lo más importante, propiciando el desarrollo laboral y personal de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

- Con la implementación de la nueva política de negociación sindical y empresarial concertada, los espacios permanentes de participación y concertación, permitirán el desarrollo de una pedagogía fundada en la información financiera, y en la transparencia, que genera el compromiso fusionado. Además, creará una nueva identidad en los miembros de la empresa; los cuales, con visión compartida de lo empresarial, propiciada por las actitudes de encuentro y sentido de pertenencia, encaminarán sus esfuerzos conjuntamente con el empresario como generadores de competitividad, rentabilidad y desarrollo.

## CONCLUSIONES

- Fomentar el desarrollo de un espíritu empresarial protector de un medio cálido, y crear los mecanismos concertados para que el diálogo sea el componente importante de la cultura empresarial, serán los propósitos que harán parte de lo que podría ser la empresa colombiana del futuro.

## CONCLUSIONES

- Hacer parte de una cultura de la empresa para generar un desarrollo sostenible, requiere de esfuerzos grandes del empresario y sindicato. Las responsabilidades de las organizaciones empresariales, deberán trascender el entorno inmediato para cumplir con los compromisos pactados. Además, crear un ambiente de buenas relaciones, fortalece no solo la conciencia del empresario, sino también la del sindicalizado, porque se establecerán espacios de comunicación que incidirán en la configuración de empresas productivas con estructuras valorativas de sí mismas, y del medio que las rodea.

## CONCLUSIONES

- Crear los incentivos que permitan identificar y apoyar las empresas y sus sindicatos, será un programa que el Ministerio del Trabajo deberá realizar con miras a construir redes de empresas que tengan como objetivo principal, el diálogo y la concertación. Así mismo, deberá coordinar con los gremios y las universidades, programas de educación y capacitación dirigidos al sector empresarial y sindical, en pro de una ética que reconozca las diferencias individuales y que promueva la vida democrática como la forma política más humanamente sostenible.

FIN

JOSÉ ANDRÉS ROJAS PÁEZ  
JORGE ELIECER DURÁN  
CONSUEGRA