

**SINDICATOS DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA EN DEFENSA DE  
LOS DERECHOS LABORALES**

**PRESENTADO POR:**

**LEONARO RODRIGUEZ MARTINEZ**

**ASESORA: TATIANA XIMENA SILVA BUITRAGO**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**

**NEIVA – HUILA**

**MARZO 2.018**

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN .....	3
INTRODUCCIÓN.....	7
1. DESARROLLO DE LOS DERECHOS SINDICALES.....	11
1.1 DESARROLLO DEL SINDICALISMO DESDE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES.....	11
1.2. LA EVOLUCIÓN DEL SINDICALISMO EN COLOMBIA .....	24
1.3. EL SINDICALISMO DESDE EL DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL .....	34
2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	48
2.1 SERVIDORES PÚBLICOS.....	69
2.1.1 <i>Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos</i> .....	70
2.1.2 <i>Trabajadores Oficiales</i> .....	71
2.1.3 <i>Empleados públicos</i> .....	74
2.2 SINDICATOS DE TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PUBLICOS .....	76
2.2.1 <i>Sindicato de Trabajadores Oficiales</i> . .....	76
2.2.2 <i>Sindicato de Empleados Públicos</i> .....	77
2.2.3 <i>Sindicato Mixto</i> .....	79
2.2.4 <i>Decreto 160 de 2014</i> .....	81
3. LOS SINDICATOS EN LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA.....	90
3.1 NATURALEZA JURIDICA DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA .....	90
3.2 SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA - SINTRAUNICOL .....	96
3.3 ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS - ASPU .....	103
3.4 ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS - ASFUSCO .....	105
4 LOS SINDICATOS DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA Y LOS BENEFICIOS ALCANZADOS A FAVOR DE SUS MIEMBROS .....	109
4.1 SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA – SINTRAUNICOL 110	
4.2 ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS – ASPU. ....	123
4.3 ASOCIACIÓN SINDICAL DE FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA – ASFUSCO.....	130
5 CONCLUSIONES .....	136
6 BIBLIOGRAFÍA .....	141

## RESUMEN

Con el despertar de la industrialización en el siglo XX, se empiezan a encontrar los primeros focos de asociación sindical en los años treinta, y a gestarse en el congreso las primeras leyes que llegan a dar vida a las organizaciones sindicales y a proteger los intereses de los obreros.

A partir de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo – en adelante OIT, la Convención Americana Sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, se puede vislumbrar la incidencia en los procesos constructivos del derecho de Asociación sindical, la extensión de criterios y argumentos con los que ha contado la Corte Constitucional Colombiana, para realizar sus diferentes intervenciones y su aporte al Código Sustantivo del Trabajo y en específico al Derecho Colectivo en Nuestro País.

Es posible observar la evolución del Derecho de Asociación sindical con la protección que disfruta este derecho en la Constitución de Nuestro País e Internacionalmente, a partir de la protección que se le ha dado a los derechos Humanos mediante el denominado Bloque de Constitucionalidad.

Luego de esa conquista y los logros que ha tenido el Derecho Sindical para mejorar los intereses y calidad de vida de los trabajadores en nuestro país, se han creado diferentes organizaciones sindicales en busca de crear acuerdos con sus empleadores que les faciliten fijar condiciones favorables durante la vigencia de los contratos de trabajo.

Es así, como en Nuestra Universidad Surcolombiana encontramos el Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia - SINTRAUNICOL, Asociación de Profesores Universitarios -ASPU- y la Asociación Sindical de Funcionarios Públicos de la Universidad Surcolombiana –ASFUSCO.

En esta investigación se busca determinar las garantías e incidencias logradas por parte de los SINDICATOS de la Universidad Surcolombiana, en materia de derechos laborales, además, de establecer cuáles han sido los procesos de creación, cuales son los objetivos de los Sindicatos de la Universidad Surcolombiana, descifrar los procedimientos de negociación colectiva, determinar los acuerdos alcanzados por los sindicatos de SINTRAUNICOL, ASPU y ASFUSCO y la Universidad Surcolombiana y las garantías y beneficios con que cuentan cada uno de los miembros de las asociaciones sindicales.

De acuerdo a los objetivos que se pretenden desarrollar en esta investigación, está se desarrollará mediante el diseño de investigación cualitativa, ya que se analizaran las propiedades del objeto de investigación y su caracterización, por consiguiente, el diseño metodológico que se implementará será el Descriptivo- Cualitativo.

Los Instrumentos Jurídicos que se estudiarán durante el desarrollo de la investigación principalmente, son los convenios 087 de 1948, 098 de 1949, 151 de 1978 y 154 de 1981 de la Organización Internacional del Trabajo, además del artículo 55 de la Constitución Política y el decreto 160 de 2014, que hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico colombiano y que han encausado el camino hacia la protección y defensa de las organizaciones sindicales, buscado dar un sin número de garantías a los trabajadores en pro de mejorar su calidad de vida.

En suma, con esta investigación se pretende además de lograr los objetivos expuestos, generar un material de estudio y consulta a la comunidad estudiantil, y la clase trabajadora, en defensa de sus derechos colectivos.

**Palabras Clave:**

Asociación Sindical.

Sindicato.

Universidad Surcolombiana.- USCO

Empleados Públicos.

Negociación Colectiva.

Convención Colectiva.

OIT- Organización Internacional del Trabajo

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de Investigación se expondrá el sindicalismo dentro de la Universidad Surcolombiana, toda vez que de ella hacen parte tres importantes sindicatos conformados tanto por trabajadores oficiales como por empleados públicos, como también se expondrá de manera concisa la evolución que ha tenido el sindicalismo desde su surgimiento .

Actualmente son múltiples las investigaciones que podemos encontrar sobre el derecho sindical, con innumerables documentos que podemos encontrar en libros o documentos electrónicos en la web, de todo lo que ha sido el proceso evolutivo del sindicalismo, desde sus apariciones con las primeras organizaciones en Europa y posteriormente en América Latina.

En nuestro país también podemos encontrar muchos trabajos y/o textos producidos a razón del desarrollo sindical, inclusive, es fácil encontrar textos redactados por parte de las mismas organizaciones obreras.

Sin embargo, en nuestra región no se vislumbran trabajos de investigación que nos muestre los aportes de los diferentes sindicatos creados, y menos aún respecto de los sindicatos de la Universidad Surcolombiana. Si bien podemos encontrar en el Departamento del Huila diferentes Organizaciones Sindicales, no encontramos una investigación que nos muestre los logros de estas en pro de los trabajadores.

Es así, como queremos ofrecer un trabajo investigativo de cada uno de los logros que han tenido los Sindicatos de la Universidad Surcolombiana, ya que el sindicalismo en esta Universidad no ha sido un tema de investigación

aun.

El laborar vinculado a una empresa o industria, sea privada o del sector público, desde la posición de empleador o trabajador, hace parte de nuestro diario vivir y en la mayoría de los casos, sino en todos, nuestros intereses sea como empleador o trabajador chocan en cualquiera de las posiciones.

Como estudiante de Pregrado de la Universidad Surcolombiana y a partir de esta investigación, busco dar un aporte significativo a las organizaciones sindicales de la región, a las organizaciones que se quieran consolidar y un texto de consulta académico.

Sabemos que los trabajadores oficiales y empleados públicos, a lo largo de su vida, pueden ver vulnerados claramente sus derechos laborales e ignoran muchas herramientas jurídicas mediante las cuales pueden, no solo garantizar sus derechos mínimos fundamentales como trabajadores, sino también asociarse y ser parte de las convenciones colectivas de trabajo y/o negociaciones colectivas.

La investigación se enmarca en la presentación de la evolución normativa del derecho de asociación, especialmente en los derechos sindicales, conceptos desarrollados tanto en el ámbito internacional como nacional.

Dentro de la Universidad Surcolombiana encontramos tres agremiaciones sindicales: el Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia -SINTRAUNICOL, la Asociación de Profesores Universitarios-ASPU- y, la Asociación Sindical de Funcionarios Públicos de la Universidad Surcolombiana –ASFUSCO-.



Los sindicatos SINTRAUNICOL, y ASFUSCO tienen presencia relativamente reciente en la institución de educación superior, sin olvidar que la última agremiación es creada propiamente por intereses de los servidores públicos de la Universidad Surcolombiana. Por lo anterior, es fundamental hacer un estudio para determinar qué garantías y beneficios han logrado los SINDICATOS de la Universidad Surcolombiana, en materia de derechos laborales y prestaciones.

En razón de lo anterior es importante aclarar que el periodo de tiempo de la investigación, se enmarca desde la presencia de la primera asociación sindical en la universidad, pues desde ahí se puede realizar el análisis del desarrollo de garantías laborales en el claustro universitario.

El presente proyecto tiene como base una metodología cualitativa, analítica y descriptiva teniendo como objetivos especificar en detalle los componentes y estructura del ordenamiento jurídico de los derechos sindicales, haciendo una descripción de la evolución que ha tenido desde su nacimiento en el orden internacional y nacional.

Dentro de los capítulos de trabajo en la presente investigación tenemos el DESARROLLO DE LOS DERECHOS SINDICALES, en donde veremos brevemente la Evolución del Sindicalismo en Europa, América Latina, en Colombia y su posterior desarrollo jurisprudencial por parte de nuestra Corte Constitucional, como también se mencionan los instrumentos jurídicos más importantes que regulan el derecho de asociación Sindical, conquistados por las agremiaciones obreras en el ámbito Internacional y local.

En el segundo capítulo se desarrolla el marco Jurídico de las asociaciones sindicales, tanto de empleados públicos, como de trabajadores oficiales, la naturaleza jurídica de la Universidad Surcolombiana, como el tipo de vinculación de sus servidores públicos.

En el tercer Capítulo titulado *LOS SINDICATOS EN LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA*, se exponen cada uno de los Sindicatos que hacen parte de la Universidad Surcolombiana, como lo son el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleadores Universitarios de Colombia -SINTRAUNICOL, la Asociación Sindical de Profesores Universitarios ASPU y la Asociación Sindical de Funcionarios Públicos de la Universidad Surcolombiana – ASFUSCO.

En el cuarto y último capítulo se trabajan los Beneficios alcanzados por cada una de las Asociaciones Sindicales que hacen parte de la Universidad Surcolombiana, los cuales son SINTRAUNICOL, ASPU y ASFUSCO.

## **1. DESARROLLO DE LOS DERECHOS SINDICALES**

### **1.1 Desarrollo del sindicalismo desde los instrumentos internacionales**

En la evolución histórica y en cada uno de los procesos de formación de los sistemas capitalistas, la clase trabajadora se ha constituido en el motor del Capitalismo, pues desde el inicio la mano de obra no calificada fue indispensable para el desarrollo de las actividades de quienes tenían el control de los medios de producción, pero esa situación no había sido problemática de no ser por la explotación a la clase obrera, además, que no se respetaron los derechos mínimos esenciales de las personas, entre ellos niños; la situación de la clase obrera en ese momento fue estructural para la derivación de luchas contra el modelo económico y la dinámica opresora en la relación empleador-trabajador, por ello se generaron los movimiento y organizaciones sindicales.

Fue realmente fundamental el desarrollo del sindicalismo, pues la mencionada forma de asociación fue determinante para constituir exigencias y con ellas lograr derechos como el de organización de trabajadores y el derecho a la Huelga (Zapata, 2013). La unión de trabajadores no fue capricho de los mismos, por el contrario, todo fue un cúmulo constante de interés de protección de sus garantías y derechos mínimos en la relación empleador-trabajador, sin olvidar que muchas de esas relaciones no tenían la calidad de vínculo laboral.

Aunada la explotación en las fábricas a los niños, mujeres y hombres, que generó diferentes luchas obreras, aunque no organizadas, si iniciaron con hurtos en las fábricas, el incendio de las mismas, pero sobre todo de las

máquinas, que más adelante se establecieron en organización de uniones (Trade-Unions), sociedades mutualistas y sindicatos (Jiménez Lescas, 2009, p. 4). Además, los procesos de lucha por los derechos no fueron tan sustancialmente bruscos, pues no se producía una transformación social tan importante para la humanidad, como la presentada hacia mediados del siglo XVIII, por ello, se evidenció una serie de reformas que hicieron posible la desaparición del antiguo régimen económico y la implantación del Capitalismo Industrial con todas sus consecuencias sobre el desarrollo de la sociedad (HERNANDEZ VALDERRAMA, 2004, p. 19).

Es importante aclarar que el sindicalismo, quiérase o no, representa una fuerza organizada decisiva en cualquier proceso democratizador de la vida social y economía de un país, pero el sindicalismo debe renovarse y ponerse en sintonía con los cambios que se procesan en el mundo, pues requiere romper con su pasado obrerista y corporativista, para entrar en la dimensión universal de las sociedades democráticas, pluralistas, tolerantes y fortalecerse política y organizativamente, si pretende sobrevivir al presente siglo (Rendon Merino, 1995, p. 37). Entonces, los sindicatos son organizaciones de trabajadores que tienen como objetivo mejorar el bienestar de sus miembros, principalmente mediante mejoras salariales, mejores condiciones contractuales y de trabajo, para lograr empleos más estables, por lo cual, el sindicato opera como un “agente” representante de los trabajadores que se consideran como el principal (Boletín del observatorio del mercado del trabajo y seguridad social, 2004, p.15)

Por otra parte, respecto a la libertad sindical en el mundo, se puede evidenciar que es una exigencia primordial e ineludible para la Organización Internacional del Trabajo, en razón de su característica estructural, es decir el tripartismo, y de las altas funciones que están llamadas a ejercer las

organizaciones de trabajadores y de empleadores en el seno de la propia Organización, aunado a los distintos Estados Miembros. Es menester presentar que, sin libertad sindical o sin organizaciones de trabajadores y de empleados autónomos, independientes, representativos y dotados de los derechos y garantías necesarios para el fomento y defensa de los derechos de sus afiliados, el principio del tripartismo quedaría desvirtuado, y se atentaría gravemente contra las posibilidades reales de una mayor justicia social. (Odero & Guido, 1995, p. v).

El ánimo de protección de derechos laborales no era solo de interés de los trabajadores, también lo era por parte del núcleo familiar y en general de toda la sociedad obrera; en relación con la sociedad, el estudio de ella ha permitido establecer dos fines concretos del sindicalismo, que consisten en:

1. El control de los espacios de trabajo, la estabilidad y la respectiva vinculación.
2. La afiliación a la política para exigir al Estado por medio de los partidos políticos los objetivos de los sindicatos (Zapata, 2013).

Dado el proceso de consolidación de las organizaciones sindicales, su esfera salió de la relación entre empleadores y trabajadores para convertirse en una fuerza política, pues las organizaciones de trabajadores han buscado alcanzar la protección de sus derechos, tal como lo han logrado hacer frente a poder capitalista y, en un inicio Marx consideró el sindicato como *Combinación*, pues:

La idea de la organización como “combinación”, a la que se habría referido Marx en *La Miseria de la Filosofía* (1848) en su respuesta a las posiciones de Proudhon (*La filosofía de la Miseria, 1846*), era necesaria para enfrentar la competencia entre los trabajadores libres y para crear una identidad colectiva

que permitiera la conformación de un conflicto organizado en contra de los capitalistas. De la idea de la “combinación” emergió eventualmente la idea del sindicato como agente de defensa colectiva de los trabajadores. (Zapata, 2013)

Aunado lo anterior, en Europa nace el socialismo utópico como una reacción inicialmente al Feudalismo y se evidenció más en la Revolución Industrial contra las violaciones a la Clase Obrera, una ideología en la cual los trabajadores se identificaron (Godio, 1986, p. 25). De los representantes más destacados del socialismo utópico se pueden encontrar a Saint Simón, Charles Fourier y Robert Owen, último que transformó el pensamiento Socialista en lecciones reales para la sociedad Industrial de Europa; desde muy joven fue empleado y luego se convirtió en director de una fábrica de tejidos, en la que más tarde sería socio (Perez Riestra , 2006, p. 24).

Robert Owen realizó un gran trabajo y siempre tuvo de presente las injusticias a que eran sometidos los obreros de la época, es así como decidió actuar en favor de la clase trabajadora, pues: En la fábrica trabajaban 1500 adultos y 500 menores, entre ellos niños. Así prohíbe el trabajo de menores de diez años, reduce la jornada de trabajo a 10 horas, cuando la media en Inglaterra era de 13-14 horas, funda escuelas para párvulos, impulsa la construcción de viviendas obreras y crea un sistema contra el desempleo. (Godio, 1986, p. 29)

Lo anterior sería el fundamento y base para las corrientes de pensamiento del socialismo utópico, tanto en su consolidación como evolución al socialismo moderno.

Además, el papel de Owen en la lucha obrera conllevó a estimar que las condiciones de los obreros pueden condicionar su desempeño laboral, de ello que:

Inició una campaña de limpieza total con un nuevo sistema de drenaje, reparo las calles y las viviendas viejas, suspendió el reclutamiento de niños para su fábrica, elevando a 10 años la edad mínima para trabajar, redujo la jornada de trabajo de 17 a 10 horas por día, aumento los salarios, estableció un seguro contra las enfermedades y la vejez, obtuvo a precios razonables alojamientos adecuados para los obreros, así como también los artículos más necesarios para el consumo de las familias. Creo además, tiendas para proveer a los trabajadores un nivel superior en la calidad de artículos, alimentos, ropa económica, de manera que les mejoraran sus condiciones de vestimenta, alimentación vivienda y vida a los trabajadores y sus familias. (...) (Perez Riestra , 2006, p. 27).

Es así que, Robert Owen con su iniciativa logró mejorar las condiciones de muchos obreros del siglo XIX y su aporte se convirtió en fuente de inspiración de muchos de sus discípulos y admiración de muchos empresarios de la época, pues con las visitas a la fábrica de algodón lograron ver como Owen llevó a la práctica sus ideas revolucionarias. (Perez Riestra , 2006, pp. 27, 30).

De la anterior forma y otras, Owen rechazó todo tipo de explotación a la clase obrera, llegando a la conclusión al igual que David Ricardo, que las ganancias son el producto de la sobreexplotación que padecen los obreros. (Godio, 1986, p. 25).

En América Latina las ideas socialistas se trasplantaron desde Europa incluso antes de que las clases obreras se formaran, muy diferentes a lo

ocurrido en el viejo Mundo donde las clases obreras anteceden a cualquier pensamiento socialista, y esto se debe a que la clase proletaria es resultado de la formación de una sociedad capitalista (Godio, 1986, p. 32).

De ello que, el proceso del sindicalismo latinoamericano, muy diferente a lo ocurrido en países como Estados Unidos Inglaterra o Alemania, donde el desarrollo de las organizaciones obreras aparecen a causa del proletariado y sus necesidades frente al Capitalismo, siendo el desarrollo sindical a partir de las influencias de los ideólogos Europeos como el caso del socialismo utópico o el Marxismo, muchas veces por quienes tenían el privilegio de vivir y regresar del viejo continente con ideas socialistas. (Zapata, 2013).

Ahora bien, en América Latina existió gran influencia por la creación de la Organización Internacional de Trabajadores (OIT), como también la incidencia del desarrollo del sindicalismo en los países latinos. La Organización Internacional de Trabajadores fue el punto de referencia para la creación de partidos de la clase obrera y organizaciones sindicales. (Godio, 1986, pp. 59, 60).

La Organización Internacional del Trabajo – OIT, fue creada en 1919, y su texto original fue aprobado el 11 de abril, como un pacto del Tratado de Versalles que puso fin a la primera Guerra Mundial, pues la paz universal y duradera se consigue con Justicia Social. (Hernandez, 2004).

Ahora bien, en los países Latinoamericanos se formaron pequeñas Organizaciones de trabajadores, como fue el caso de “Argentina, México, Uruguay, Chile, Brasil, Cuba, Puerto Rico y la Martinica, pero solo en los tres primeros países hubo actividad permanente” (Godio, 1986), en los demás países no existió consolidación sindical pues se limitaron a difundir la información y publicaciones aisladas. (Godio, 1986, p. 60).



En América Latina durante los años 1918 a 1951, fueron creadas cuatro importantes Centrales Obreras Sindicales, encontramos a la Confederación Obrera Panamericana (COPA), la Asociación Continental Americana de Trabajadores (ACAT), la Confederación Sindical Latinoamericana (SCLA), y la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL). (Secretaria de Educacion Obrera de la Union General de Trabajadores Dominicanos, 1983, pp. 17, 21).

La Confederación Obrera Panamericana (COPA), fue creada por el sindicalismo americano y mexicano, como búsqueda principal de aplicar y extender el pensamiento Democrático del presidente de los Estados Unidos Woodrow Wilson, sin embargo, la central obrera no contó con el respaldo de otras importantes asociaciones sindicales. (Secretaria de Educacion Obrera de la Union General de Trabajadores Dominicanos, 1983, pp. 17, 21).

Respecto a la Asociación Continental Americana de Trabajadores (ACAT), que se creó en 1929, tuvo una corta vida debido a que se fundó en un momento de decadencia para el movimiento sindical, que había sido muy importante en países como Argentina, México, Uruguay, Perú y Brasil (Secretaria de Educacion Obrera de la Union General de Trabajadores Dominicanos UGTD, 1983, p. 18). Esta Central Obrera que finalmente influyó en Huelgas Importantes e informaba sobre la teoría sindical, finalmente desaparece en 1936. (Secretaria de Educación Obrera de la Unión General de Trabajadores Dominicanos, 1983, p. 19).

Por otra parte, la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), se creó en 1938 en México, no fue bien vista por la Asociación Americana, especialmente por la política Nacionalista del entonces presidente Mexicano Cárdenas, pero:

Pese a estas limitaciones, la CTAL jugó un papel importante como difusora del nacionalismo latinoamericano, facilitó la organización de sindicatos, presionó a los gobiernos latinoamericanos para el reconocimiento legal de los sindicatos y ayudó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su tarea de lograr que los gobiernos latinoamericanos convalidaran convenios. También jugó un papel importante en la difusión del sindicalismo nacional por rama de Industria, según el Modelo Mexicano. (Secretaría de Educación Obrera de la Unión General de Trabajadores Dominicanos, 1983, pp. 20, 21).

Así mismo, la Organización Regional Interamericana del Trabajo (ORIT), fue creada en el año de 1951, como una organización a nivel continental con sede en México, considerada como una de las más grandes entidades sindicales latinoamericanas si se tiene en cuenta el número de adherentes y que cuenta con el mayor número de organizaciones sindicales de América Latina, con una política favorable a la consolidación de los gobiernos democráticos, y muy aliada a las políticas Americanas. (Secretaría de Educación Obrera de la Unión General de Trabajadores Dominicanos, 1983, pp. 31, 34).

De igual forma, otra de las grandes organizaciones sindicales en América Latina es el Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina (CPUSTAL), creado en Brasilia en 1964, que intentó consolidarse como la más importante de las Organizaciones sindicales, pero los intereses particulares de los partidos políticos, bastó para no consolidar a la CPUSTAL, como el núcleo sindical en América Latina. (Secretaría de Educación Obrera de la Unión General de Trabajadores Dominicanos UGTD, 1983).

El Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina (CPUSTAL), siempre ha contado con el apoyo de la

Federación Sindical Mundial (FSM), que en una de las resoluciones del X Congreso se expresó que:

(...) el derecho de asociación sindical es desconocido por muchos gobiernos y su práctica tropieza con enormes obstáculos en las empresas pertenecientes a las transnacionales; los trabajadores rurales y los de las empresas del sector estatal están muchas veces excluidos de los derechos reconocidos por la OIT en la materia. En la mayoría de los casos, militar en un sindicato significa atenerse a toda clase de represalias, correr el riesgo de persecuciones y sufrir además grandes penurias materiales.

(...) Por nuestra parte como FSM, estamos dispuestos a apoyar todo paso en ese sentido, sin otra intención que la de contribuir a elevar la eficacia de las acciones sindicales en todas partes. (Secretaría de Educación Obrera de la Unión General de Trabajadores Dominicanos UGTD, 1983, p. 56)

Se debe agregar que la FSM exhortó a la CPUTA con el fin de lograr la unidad y a continuar en la lucha por cumplir los objetivos de las clase trabajadora.

Por otra parte, la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), fundada inicialmente en 1954 en Chile y denominada en sus inicios Confederación Latinoamericana Sindical Cristiana, Central obrera con la Universidad de los Trabajadores (UTAL), con un gran apoyo educativo, lo que ha llevado a convertirse en la central con mayor cantidad de publicaciones en América Latina. (Secretaría de Educación Obrera de la Unión General de Trabajadores Dominicanos UGTD, 1983).

En concordancia con lo anterior, se puede afirmar que las principales causas de la inexistencia de la unidad sindical se deben a:

1) el hecho que en muchos países latinoamericanos el movimiento sindical ha sido organizado desde los partidos políticos y no desde la unidad de producción. De este modo el “mundo sindical” queda subordinado a los vaivenes de los enfrentamientos políticos interpartidarios; 2) el insuficiente desarrollo industrial que genera una multitud de pequeñas y medianas empresas dificultando la formación de sindicatos nacionales por rama de industria; 3) la persistencia de hábitos caudillistas en las dirigencias sindicales, fenómeno estrechamente vinculado a aspectos de la cultura política latinoamericana estructurados sobre la base del clientelismo político. (Secretaría de Educación Obrera de la Unión General de Trabajadores Dominicanos UGTD, 1983, p. 74).

Pues las organizaciones sindicales muy bien coordinadas no han permitido que las corrientes políticas fraccionen los sindicatos. A su vez, el desarrollo sindical se ha alejado de las zonas rurales que han tenido muy poco protagonismo, pues la mayoría de los afiliados a sindicatos son asalariados de la urbe. (Secretaría de Educación Obrera de la Unión General de Trabajadores Dominicanos UGTD, 1983).

Ahora bien, la Constitución de la OIT, consagró en su Preámbulo la necesidad hoy vigente de:

- Reglamentar las horas de trabajo.
- fijar la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo.
- Contratación de la mano de obra.
- Lucha contra el desempleo.
- Garantía de un salario vital adecuado.
- Protección del trabajador contra las enfermedades y accidentes de trabajo.
- Protección de niños adolescentes y mujeres.
- Pensiones de Vejez e invalidez.

- Protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero.
- Reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor.
- Principio de Libertad Sindical.
- Organización de la enseñanza profesional y técnica. (Organización Internacional del Trabajo, p. 5).

En la primera conferencia Internacional de Trabajo, organizada por la OIT en Washington en 1919, se adoptaron 6 convenios Internacionales sobre las horas de trabajo en la Industria, el desempleo, la protección a la maternidad, el trabajo nocturno de las mujeres, la edad mínima y el trabajo nocturno de los menores en la Industria. (Organización Internacional del Trabajo).

Por otra parte, en medio de la segunda Guerra Mundial fue aprobada la declaración de Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adoptada el día 10 de mayo de 1944, incorporada a la Constitución de la OIT, como importante reforma por sus propósitos y objetivos. La conferencia reafirmó los principios fundamentales que son la plataforma de la organización, dentro de los cuales menciona los siguientes:

- a) el trabajo no es una mercancía.
- b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de

carácter democrático, a fin de promover el bienestar común. (Organización Internacional del Trabajo)

Posteriormente, en 1946 la OIT se convirtió en agencia especializada de las Naciones Unidas y en 1948 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el convenio número 87 sobre la Libertad Sindical y la protección del Derecho de sindicalización (Organización Internacional del Trabajo). Asimismo, el Convenio 87 estableció el derecho a que tanto los trabajadores como empleadores, constituyan las organizaciones que estimen convenientes y se afilien a las mismas sin ningún tipo de distinción ni autorización, además, la autonomía administrativa debe de constituirse sin ninguna inherencia por parte del estado. (Organización Internacional del Trabajo).

Adicionalmente, el Convenio Numero 87, consagró el derecho que tienen las organizaciones de trabajadores y empleadores de constituir federaciones y confederaciones, como el derecho de afiliarse a estas, de igual modo, la posibilidad de que las federaciones se afiliaen a las organizaciones sindicales internacionales. (Organización Internacional del Trabajo).

Posteriormente, en la Trigesima segunda reunion de la Conferencia Internacional del Trabajo (Organo superior de la OIT), se adopta la Convencion sobre el Derecho Sindical y de Negociacion Colectiva Numero 098 el dia 01 de Julio de 1949, que entro a regir a partir del dia 18 de julio de 1951. (Organización Internacional del Trabajo).

El Convenio 98 de la OIT, dispuso la proteccion contra todo acto de discriminacion, de manera que se garantice la no afectacion de la libertad sindical a los trabajadores con respecto a su empleo, y por consiguiente el mismo no puede estar sujeto a la no afiliacion a un sindicato o despedirlo o

perjudicarlo por su afiliación o participación en las actividades sindicales, que deben llevarse a cabo por fuera de la jornada laboral o durante el transcurso de la misma, siempre y cuando se cuente con el permiso patronal. (Organización Internacional del Trabajo).

Ahora, respecto de los convenios 87 de 1948 y 98 de 1949, que regularon la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y desarrollaron el derecho de sindicación y de negociación colectiva, respectivamente, se tiene que no son aplicables a ciertas categorías de servidores públicos (Organización Internacional del Trabajo). Posteriormente, el Convenio 151 de la OIT estableció que la aplicabilidad del convenio es para los empleados públicos, como la determinación que deben tomar los estados respecto de si le es aplicable el instrumento a los directivos y fuerza pública. (Organización Internacional del Trabajo).

En igual sentido, el convenio 151 estableció la protección a los empleados públicos de todo acto discriminatorio que vaya en contra de los sindicatos, especialmente de los actos que tengan por objeto:

(a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;

(b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización. (Organización Internacional del Trabajo).

En consecuencia, la unión de trabajadores que posteriormente se llamaría asociación, fue la base fundante de la protección de derechos y el medio para lograr la consecución de beneficios y constituirse en garantía de los

derechos mínimos laborales y humanos; pero los logros surgieron por la constante lucha social, económica y política. De ello que el sindicalismo se convirtiera en una fuerza obrera de alto impacto en las decisiones patronales y estatales, siendo un tema de discusión mundial y nacional en la consecución de derechos y garantías de la persona.

## **1.2. La evolución del Sindicalismo en Colombia**

Cumplió su etapa de transición del colonialismo a capitalismo a mediados del siglo XIX, constituyéndose como una nación con soberanía política; el vínculo del Estado se circunscribe en la esfera de los países capitalistas industrializados, inicialmente Inglaterra y luego los Estados Unidos, momentos históricos en la industrialización y autonomía, pues inicialmente en el territorio las personas adineradas eran los que poseían las plantaciones agrícolas de Tabaco, Café, quina y el añil, es de esa manera que la clase obrera se originó en un sistema agrario. (Ciacedo, 1982).

A finales del siglo XIX el capitalismo en Colombia tomaba fuerza en cabeza de Estados Unidos. El crecimiento de las vías ferroviarias, la aparición de las primeras empresas textiles en Medellín, la aparición de empresas como Bavaria, marcaron el inicio del desarrollo industrial y con ello la formación de la clase del proletariado (Ciacedo, 1982).

Es así, que empiezan a formarse las primeras organizaciones de trabajadores en busca de defender sus intereses, como sucedió con los trabajadores de ferrocarriles, puertos del río Magdalena, plantaciones, como también, trabajadores de artesanías, y por primera vez el Estado reconoce



legalmente a Sindicatos como Tipógrafos de Bogotá en 1906 y a la sociedad de artesanos de Sansón. (Ciacedo, 1982).

Es importante mencionar que la primera manifestación por parte de los trabajadores colombianos se dio en Santa Marta en contra de la Compañía United Fruit Company que exportaba banano, pues a finales del siglo XIX más de cien empresas norteamericanas estaban dedicadas a la exportación de bananos, lo que les estaba reportando a las compañías muchas ganancias. (Montaña Cuellar, 1963, p. 127).

La Empresa bananera United Fruit Company en la búsqueda de no tener relación laboral con los trabajadores de la compañía, establecía contratos donde se declaraba que no tenían ninguna relación con la empresa, todo con el fin de no cancelar las acreencias laborales de los mismos, como lo son las prestaciones sociales, seguridad social, descansos dominicales, seguros colectivos. (Montaña Cuellar, 1963).

Es importante precisar que las organizaciones sindicales han tenido siempre un papel protagónico y proteccionista a las clases obreras, luchando en contra de los intereses de los gigantes económicos, además, de enfrentarse a la persecución que han tenido los líderes sindicales en territorio nacional, pues en los pasados 25 años se han registrado cerca de 30 mil asesinatos, de los cuales han sido víctimas principalmente los líderes sindicalistas del sector petrolero, bananero y educativo, como también, agresiones a los líderes de las organizaciones, a los sindicatos y violaciones a los derechos que el ordenamiento jurídico les ha otorgado. (Valencia & Celis, 2012).

Ahora bien, inicialmente en el ordenamiento jurídico colombiano se reconoce los derechos sindicales mediante la ley ordinaria 78 de 1919,

regulación que determinó el concepto de huelga y estableció las condiciones para que estas pudieran darse de manera legal, así:

**Artículo 1º** Entiéndase por huelga el abandono del trabajo en una o varias fábricas o empresas industriales o agrícolas, abandono convenido o aceptado voluntariamente por un número tal de empleados, obreros o trabajadores, que produzcan la suspensión del funcionamiento de las fábricas o empresas, y con las condiciones siguientes:

1ª. Que su objeto sea mejorar las condiciones retributivas del trabajo, tales como jornales o salarios, horas de trabajo, condiciones higiénicas, etc., o sostener las condiciones actuales cuando se trate de desmejorarlas; y

2ª. Que el abandono del trabajo se efectúe y se sostenga en forma pacífica.

Parágrafo: Las reuniones tumultuarias que se efectuaren con nombre o pretexto de huelgas, sin los caracteres legales de éstas, quedan sometidas al derecho común. (L. 78/1919, Art. 1)

La norma reguló lo concerniente a las huelgas, sus limitaciones, garantías y las formalidades que se deben cumplir en cada uno de los acuerdos entre las partes, huelguistas, empresas y/o industrias (L.78/1919).

Posteriormente, en el año 1936, por medio del acto legislativo Número 1, se modificó el artículo 44 de la Constitución Colombiana de 1886 y estableció por primera vez que era permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones, siempre y cuando no fueran contrarias a la moral y a orden legal, además, las reconoce como personas jurídicas.

Adicionalmente establece que “Se garantiza el derecho de Huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentara su ejercicio.” (AL. 01/1936, Art. 20)

Aunado lo anterior, a finales de los años cincuenta, la clase obrera organizada consiguió la creación el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS), fruto de las luchas de los trabajadores y en el año de 1951 comienza a regir el Código Sustantivo del Trabajo, que rige actualmente (Ciacedo, 1982). Respecto de la finalidad del Código Laboral se tiene que:

(...) comprendió en un solo cuerpo las diferentes y dispersas disposiciones legales relativas a los derechos obreros, como las normas de contrato individual y colectivo, la reglamentación de la organización sindical, de los pliegos petitorios y las huelgas, y el reconocimiento de prestaciones sociales, puesto que reflejo necesariamente la legislación antecedente, contiene aspectos positivos, pero a la vez deja intersticios y fórmulas de escape en beneficio de los patronos, ya que fue elaborado por hábiles abogados de la burguesía. (Ciacedo, 1982, pp. 98-99).

En igual sentido, las estructuras sindicales que permitió el Código Sustantivo del Trabajo, en lo que corresponde a la parte sobre el derecho colectivo, se puede encontrar la siguiente clasificación:

**Artículo 40.** El artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 356. Sindicatos de Trabajadores. Clasificación. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

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

b) 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;

c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;

d) 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. (L. 50/90, Art. 40)

Es importante considerar que, por la naturaleza laboral del país, de los sindicatos existentes; predominan los de base, sin embargo, no son lo suficientemente fuertes para hacer frente a los empresarios, pues existen cantidad de empresas con un número de obreros insuficientes para organizarse, debido a que el Código Sustantivo del Trabajo exige como mínimo 25 integrantes para que se pueda formar un sindicato.

Por otra parte, conforme lo plasma el autor Contreras Vallejo, la Corte Suprema de Justicia en vigencia de la Constitución de 1886 sostenía que:

El Derecho de asociación sindical es hoy reconocido, no solo como parte fundamental de la libertad de asociación y de la existencia del Estado Social de Derecho, sino como Instrumento básico para el desarrollo económico que tenga como objetivo principal la justicia social y el mejoramiento armónico e integrado de la comunidad y de las clases proletarias en particular. (Contreras Vallejo, 2015, p. 5).

Además, los derechos de la persona han tenido un alto desarrollo desde su concepción inicial, desde los derechos de primera generación como las subsiguientes generaciones, entre los derechos, se presenta el derecho

sindical y el derecho de asociación de los trabajadores que son consagrados en la Constitución Política de 1991 en los artículos 38 y 39 respectivamente, por ello se presenta, la libertad de asociación y el derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. De ello que el Estado Colombiano, como miembro de la OIT, debió incorporar mediante una ley el Convenio 87 de 1948 a la legislación nacional. Pero sólo sucedió en el año de 1976 cuando el Congreso expidió la Ley 26, de ese momento que dicho convenio queda formal y legalmente incorporado a la legislación Nacional. (Ospina Duque, 2011).

Por primera vez en la Constitución Política Colombiana de 1991, se consagró de forma expresa el Derecho de Asociación Sindical, pues la positivización de los derechos de los trabajadores es el fruto de la consagración de los derechos de asociación y sindicales en el plano Internacional, es así que el artículo 39 consagró que:

**ARTICULO 39.** Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública. (Const. Pol., 1991, Art. 39)

Ahora bien, la Corte Constitucional, basándose en el artículo 93 de la Constitución, sostiene que los convenios 87 y 98 de la OIT integran el bloque de constitucionalidad, es decir, será de conformidad al inciso 2° del artículo 93 que los convenios 98 y 87 de la OIT, hacen parte del bloque de constitucionalidad. (MARTINEZ LOZANO & ZULUAGA RODRIGUEZ, 2004). Otorgándole a los instrumentos internacionales, un alto nivel normativo más que el de una norma ordinaria en el sistema jurídico colombiano.

Así mismo, la Constitución Política de 1991, en su artículo 56 consagró el derecho a la Huelga de la siguiente manera:

**ARTICULO 56.** Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho.

Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento. (Const. Pol., 1991, Art. 56)

La Corte Constitucional a través de la sentencia C – 110 de 1994 y Magistrado Ponente Dr. Jose Gregorio Hernandez Galindo, preciso: “Aquellos de los servidores públicos que tienen con el Estado una relación de mayor vínculo a las responsabilidades que le son propias, es decir los empleados públicos, no pueden interrumpir su actividad sino en los términos que la ley contemple y, por tanto, no les es dable ejercer el derecho de huelga -que implica dicha interrupción- si la ley se lo ha prohibido. La Carta garantizó el derecho de huelga a los trabajadores oficiales con la única excepción de los que tengan a su cargo la prestación de los servicios públicos esenciales definidos por el legislador”. (CConst, C–110/1994, 1994)

Luego, por medio de la ley Marco, Ley 4 de 1992, se estableció dentro de sus objetivos y criterios que: “La concertación como factor de mejoramiento de la prestación de los servicios por parte del Estado y de las condiciones de trabajo” (L. 4/1992, Art. 2). Posteriormente, a través de la ley 411 de 1997, fue aprobado el “Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública” (L. 411/1997).

El convenio en mención tiene como fin la protección de los Empleados Públicos contra todo acto de discriminación antisindical en contra de su empleo, contra toda condición que pueda ser impuesta a los Empleados públicos para que no se afilien a una organización o deje ser miembro de ella, o el despido o perjuicio en cualquier forma con ocasión por motivo de su afiliación o participación en las actividades normales de una organización de trabajadores (L. 411/1997, Art. 1). Además, se estableció que los Empleados Públicos gozan de total independencia respecto de la Administración Pública, que no podrán tener ningún tipo de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración. Se considera que existen actos de injerencia por parte de la autoridad pública cuando se constituyen Organizaciones bajo el control de la autoridad pública. (L. 411/1997, Art. 5).

Por su parte la ley 524 de 1999, aprobó el "Convenio número ciento cincuenta y cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva" (L. 524/1999). Mediante dicho convenio se incentivó la Negociación Colectiva, por una parte, entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores y por otra, una organización o varias organizaciones de trabajadores, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo y regular las relaciones entre organizaciones de trabajadores y empleadores. (L. 524/1999, Art. 2).

Ahora bien, en la consecución de adopción de medidas adecuadas para fomentar las negociaciones colectivas, con el fin que las mismas sean aplicadas a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores, a todas las materias posibles respecto de la fijación de las condiciones de trabajo y empleo y regulación entre organizaciones tanto de trabajadores como de empleadores, se fomente el establecimiento de las reglas de procedimiento entre las partes, pues las negociaciones no se obstaculicen por la inexistencia de reglas para su desarrollo y que los órganos y procedimientos para la solución de conflictos se crean con el fin de llevar a buen término la negociación colectiva. (L. 524/1999, Art. 5).

La ley 584 del año 2000, modificó el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo y estableció aspectos relevantes del derecho de asociación:

**ARTÍCULO 1º.** Modifíquese el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 38, el cual quedará así:

Artículo 353. Derecho de Asociación.

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

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. (L. 584/2000, Art. 1)



A su vez, mediante decreto Nacional 427 de 2008, se reglamentó la ley 278 de 1996 y se estableció la invitación con derecho de Voz a las deliberaciones de la “Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales” de funcionarios del Gobierno, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Colombia, asesores de los empleadores, trabajadores o pensionados y voceros de trabajadores, empleadores y pensionados no representados en la misma. (D.427/2008, Art. 1)

Por último, la autora Laura Acuesta, insta que es necesario discutir sobre la conveniencia de la acción sindical en un país con las características socioeconómicas de Colombia, para con base en el estudio evidenciar los efectos de los sindicatos en la distribución del ingreso, puesto que la discusión se centra en el hecho que estas instituciones se presentan como defensoras de los trabajadores y en representación de los empleados más “vulnerables”, pero los hallazgos de la investigación ponen en evidencia consecuencias diferentes, es así que los sindicatos operan para el beneficio de grupos profesionales, lo cual podría pensarse que generaría mayor desigualdad (Cuesta, 2005, p. 37).

Pero no es posible dejar a un lado que los trabajadores, en su lucha han logrado el reconocimiento de derechos individuales y colectivos, atenuando las desigualdades sociales y económicas generadas por el inequitativo reparto de riquezas que ellos mismos crean (Suárez Orjuela, 1994, p. 14). Es decir, la sindicalización es una gran protección para los trabajadores en su proceso de reivindicación y mejoría en sus prestaciones y derechos laborales, lo cual conllevó a grandes avances convencionales, normativos y judiciales.

### **1.3. El sindicalismo desde el desarrollo jurisprudencial de la corte constitucional**

Es necesario presentar una contextualización del derecho sindical desde la mirada del desarrollo jurisprudencial, de ello que se abordará un breve recuento de la Corte Constitucional, en consecuencia, es importante presentar la sentencia T- 41 de 1992 siendo Magistrado el doctor Alejandro Martínez Caballero, providencia en la cual se expresó que:

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 sí 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 relacional o sea que se forma de una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de 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 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. (CConst, T-441/1992, A. Martínez).

El derecho sindical corresponde a un elemento de gran importancia en el ordenamiento jurídico colombiano, de ello que, desde los primeros pronunciamientos del alto tribunal, haya dado gran importancia del derecho

habida cuenta que es la forma de materialización del estado social y democrático de derecho, aunado que el derecho permite la integración del individuo con los diferentes grupos.

Dado las diferentes normas e instrumentos respecto al derecho de asociación sindical que son de carácter internacional, se genera la necesidad de dar aplicabilidad al concepto de bloque de constitucionalidad en relación con las normas supranacionales, por ello, el autor Marlon Contreras (2015) estima que la Corte Constitucional ha desarrollado elementos importantes respecto de los Convenios Internacionales, así:

(...) un convenio internacional del trabajo no vincula a un Estado sino hasta cuando lo ratifica. Ratificación que no tiene el significado y alcance que se ha dado a esta figura jurídica en el derecho internacional [...] En efecto; los convenios de la OIT, desde el punto de vista internacional carecen formalmente de ratificación, pues solamente se requiere de la información a su director general sobre la aprobación del mismo por parte de la autoridad legislativa interna, en nuestro caso del Congreso de la Republica [...]. (p. 54).

Adicionalmente, respecto a la aplicación de las normas internacionales y nacionales en relación con el derecho de asociación sindical, la Corte Constitucional ha establecido que:

(...) para efectos de determinar cuáles son las normas aplicables en un conflicto acerca de la violación del derecho fundamental a la asociación sindical de conocimiento de un juez, sin importar si es ordinario o de tutela, se debe tener en cuenta que a él está obligado aplicar el bloque de constitucionalidad, que debe construirse a partir del Preámbulo de la Constitución, la Constitución de la O.I.T y los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical, además de los artículos pertinentes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de

Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana de Derechos Humanos.(MARTINEZ & ZULUAGA, 2004)

Para la Corte, el Convenio 151 “sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública”, “con el fin de fomentar la existencia de relaciones laborales sanas entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos, la O.I.T aprobó el convenio bajo revisión, que pretende establecer unas garantías mínimas para la libertad sindical de quienes trabajan para el Estado”. (CConst, C-377/1998, A. Martínez).

Conforme a lo anterior, la Corte en el análisis de la norma que aprobó la incorporación del Convenio 151 en el ordenamiento jurídico colombiano, es importante precisar que la incorporación:

(...) la Corte considera que es necesario distinguir la situación de los trabajadores oficiales y aquella de los empleados públicos. Así, en relación con los primeros, esta Corporación no encuentra ninguna objeción a esas disposiciones del convenio bajo revisión, ni a los criterios de la recomendación, pues armonizan con los principios y valores constitucionales. Así, el artículo 55 de la Carta garantiza genéricamente el derecho a la negociación colectiva de todos los trabajadores, por lo cual los trabajadores oficiales se encuentran incluidos. Es cierto que esa norma autoriza a la ley a establecer excepciones, pero esto no implica que el Congreso tenga una facultad libre para regular este tema, ya que la posibilidad de limitar el derecho a la negociación colectiva debe ser interpretada en forma sistemática, de conformidad con las otras disposiciones constitucionales. Ahora bien, el artículo 56 superior sólo restringe la huelga en los servicios públicos esenciales, lo cual significa, a *fortiori*, que la negociación colectiva sólo puede ser limitada en esos campos económicos, pues no tendría sentido que unos trabajadores pudieran decretar la huelga pero no pudieran adelantar negociaciones colectivas, ya que las interrupciones del trabajo son

consecuencia de un intento frustrado entre empleados y patronos de llegar colectivamente a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo. Pero es más, conforme a la Carta, todas las personas tienen derecho a participar en las decisiones que los afectan y es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos laborales colectivos (CP arts 2º y 55). Por ende, conforme a las anteriores disposiciones superiores, es claro que resulta compatible con la Carta que se prevean mecanismos para que los trabajadores oficiales efectúen peticiones y adelanten procesos de negociación con las autoridades, con el fin de llegar a acuerdos sobre las condiciones de empleo. En ese mismo orden de ideas, es natural que, en caso de que estos convenios no se logren, se establezcan mecanismos para dirimir de manera pacífica y consensual la disputa, ya que de esa manera se fomentan las buenas relaciones laborales, tal y como lo ordena la Carta. (...). (CConst, C-377/1998, A. Martínez.)

Aunado lo anterior, es importante mencionar que la posición del Magistrado Carlos Gaviria Díaz fue indispensable en la integración, evolución y dinamismo de protección de los derechos sindicales respecto de las normas internacionales con las nacionales, por ello, en sentencia de 1999 integró en el bloque de constitucionalidad los Convenios 87 y 88 de la OIT que protegen la libertad sindical, pues aquellos derechos no son susceptibles de limitación durante los estados de excepción, así estimó que:

(...) el bloque de constitucionalidad debe construirse a partir del Preámbulo de la Carta Política, e incluir los artículos 1, 5, 39, 53, 56 y 93 de ese Estatuto Superior, pues en esas normas están consagrados los derechos que reclama el Sindicato actor como violados; también procede incluir la Constitución de la OIT y los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical (tratado y convenios debidamente ratificados por el Congreso, que versan sobre derechos que no pueden ser suspendidos ni aún bajo los estados de excepción) (...). (CConst, T-568/1999, MP. C. Gaviria)

Providencia que desde todos los aspectos fue garantista y dejó la posición sentada en la materialización y progresividad de los derechos sindicales en el ordenamiento jurídico colombiano.

Así, el derecho de Asociación sindical ha tenido evolución, como también los derechos disfrutaban de una protección del ordenamiento jurídico colombiano y normas internacionales, a partir de la protección que se les ha dado a los derechos Humanos a través del denominado Bloque de Constitucionalidad. A partir de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT, la Convención Americana Sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, se puede vislumbrar la incidencia en los procesos constructivos del derecho de Asociación sindical, la extensión de criterios y argumentos con los que ha contado la Corte Constitucional Colombiana, para realizar sus diferentes intervenciones y su aporte al Código Sustantivo del Trabajo y en específico al Derecho Colectivo.

Ahora, respecto al fuero sindical, es necesario mencionar, que es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente con la función que a las organizaciones sindicales se les ha dado, que consiste en: la defensa de los intereses de sus afiliados, por ello, con el fuero, la Carta y la ley, procurarán por el desarrollo normal de las actividades sindicales; además, con el fuero sindical se garantiza a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a cualquier afectación por parte de los empleadores, siendo así, impedir que mediante: el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos. (CConst, T 326/1999, MP. F. Moron, 1999)

Posteriormente, la corte Constitucional a través de la sentencia C- 1491 del año 2000, del Magistrado Ponente, doctor Fabio Morón Díaz, sostuvo:

Por lo anterior, el derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, que constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera, que materializa la libre voluntad de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes, con el fin de ser identificados y les genere protección y defensa a los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo, injerencia o intervención del Estado o de los empleadores. (CConst, C-1491/2000, MP. F. Morón).

En otro aspecto, cabe mencionar respecto al Convenio 154 de la OIT, que al momento de su incorporación en el ordenamiento jurídico colombiano no definió lo que entiende por actividad económica, por lo que la Corte consideró que la legislación interna puede interpretar, dentro del contenido general del instrumento, aquellas actividades donde podría predicarse la negociación colectiva. Además, para la Corte:

(...) debe advertirse que el artículo 56 de la Carta restringe el derecho a la huelga en los servicios públicos esenciales, “lo cual significa, a fortiori, que la negociación colectiva sólo puede ser limitada en esos campos económicos, pues no tendría sentido que unos trabajadores pudieran decretar la huelga, pero no pudieran adelantar negociaciones colectivas.

Así pues, bajo estas condiciones, esta cláusula del convenio desarrolla los artículos 55 y 333 de la Constitución, como quiera que el Estado garantiza en mayor medida la negociación colectiva cuando la extiende a todas aquellas actividades que son reguladas por la autonomía contractual. Por consiguiente, es indudable que la posibilidad de buscar la solución pacífica, concertada y libre a los conflictos en las ramas de la actividad económica, no sólo beneficia e interesa a las partes de la relación laboral, sino que se convierte en un asunto que involucra el interés público.

De otra parte, el inciso segundo del artículo 1º del Convenio 154 señala una excepción a su aplicación en las fuerzas militares y de la policía, pues remite a la legislación nacional la determinación de si la negociación colectiva puede predicarse de esas actividades. De otra parte, la propia Constitución colombiana limita los derechos laborales de los miembros de las fuerzas militares, puesto que el artículo 39 de la Carta determina que la fuerza pública no goza del derecho de asociación sindical. Pues bien, en razón a que el convenio deja a salvo la libertad legislativa y normativa interna para la determinación en comento, esta cláusula puede interpretarse conforme a la Constitución, pues no significa una orden de reconocimiento del derecho de negociación colectiva para la fuerza pública. Dicho de otra manera, la cláusula del convenio deberá entenderse como una remisión que la legislación nacional evalúa y aplica de acuerdo con sus preceptos, pero no como una cláusula vinculante para nuestro Estado. Por ello, la Corte no encuentra ninguna objeción constitucional a esa remisión.

Así mismo, el artículo 1º del instrumento sometido a consideración de la Corte señala que la legislación interna podrá fijar modalidades particulares de negociación para la administración pública. En relación con este tema esta Corporación ya se pronunció in extenso, cuando revisó la constitucionalidad del Convenio 151 “sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública” y de la Ley 411 de 1997 aprobatoria de dicho instrumento. En esa oportunidad, la Corte dijo que, con fundamento en los artículos 55 y 56 de la Carta, es perfectamente posible que los trabajadores oficiales eleven peticiones y adelanten procesos de negociaciones plenas con las autoridades para dirimir sus conflictos económicos. Pero, no sucede lo mismo con los empleados públicos, pues aquellos están sometidos a la fijación unilateral del Estado, por medio de leyes, ordenanzas, acuerdos y reglamentos, de las condiciones generales del empleo, por lo cual los empleados públicos tienen el derecho de participar en la determinación de sus condiciones de trabajo, pero no en forma plena. (CConst, C - 161/2000, MP. A. Martínez, 2000)



La Corte Constitucional considero que si bien los trabajadores oficiales tienen el total derecho a la negociación Colectiva, la manera en que logren concertar y solucionar las diferencias con la autoridades o entidades públicas, no puede anular la facultad que la constitución le ha otorgado a las autoridades para que sean ellas las que fijen las condiciones de empleo, y esta armonía entre normas diferentes se da con la decisión final que es tomada por las autoridades administrativas. (CConst, C - 161/2000, MP. A. Martínez, 2000) Por otra parte, es importante mencionar que en el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica el derecho y la creación de organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento, lo que implica, la facultad para auto conformarse y auto regularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2 del artículo 39 superior. (CConst, C 385/2000, MP. A. Barrera)

En lo que concierne con los límites al derecho de Huelga, la Corte Constitucional ha establecido que:

El derecho de huelga no es absoluto, y se encuentra condicionado a la reglamentación que establezca el legislador, quien puede imponer restricciones o limitaciones por razones de orden público, para proteger los derechos ajenos y de la colectividad y asegurar la prestación de los servicios públicos y, en general, con el fin de alcanzar una finalidad constitucional que se estime esencial o constitucionalmente valiosa. No obstante, las restricciones que se impongan al ejercicio del derecho de huelga deben ser necesarias, indispensables, razonables y proporcionadas a la finalidad que se pretende alcanzar, con el fin de no hacerlo nugatorio o impracticable, pues si ello no es así, se atentaría contra la libertad sindical. (CConst, C 1369/2000, MP. A. Carbonell)

Además, para la Corte Constitucional en la misma sentencia expresó que el ejercicio de la huelga no afecta el vínculo laboral entre el trabajador y la empresa.

El ejercicio del derecho de huelga deja incólumes las relaciones laborales y la situación de pertenencia del trabajador a la empresa. La relación jurídica contractual al seguir vigente, en caso de que la huelga logre los propósitos que la determinaron, tiene la virtud de modificarla, en el sentido de incorporar las pretensiones y reivindicaciones laborales de los trabajadores. Los trabajadores que van a la huelga no tienen la intención de romper el vínculo laboral, sino que utilizan un derecho para obtener mejores condiciones de trabajo; por lo tanto, sería un despropósito que para mejorar un contrato se pretendiera disolverlo. (CConst, C 1369/2000, MP. A. Carbonell)

La Corte Constitucional a través de la sentencia T- 1059 de 2001, estableció la imposibilidad de que los empleados públicos se declaren en huelga, toda vez que ostentan una vinculación legal y reglamentaria y el hecho de permitirse estas, atentarían contra el interés colectivo al interrumpirse un servicio público, por ello:

Para que proceda la huelga como función propia de los sindicatos, en los servicios y actividades permitidas por la constitución y la ley, esta debe ser declarada conforme a la misma ley para lo cual se señala la forma, pasos y trámites que deben seguirse para su declaratoria y desarrollo. Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones, ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aun cuando no pueden declarar o hacer huelga. Los empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones, ni celebrar convenciones colectivas, tampoco declarar la huelga, lo cual resulta lógico si se tiene en cuenta que su vinculación con el Estado es legal y reglamentaria y de permitirse ésta se atentaría contra el interés colectivo en razón a la parálisis que se

produciría en la función pública no pudiendo el Estado cumplir con las finalidades establecidas en los artículos 1o y 2o de la Carta. (CConst, T 1059/2001, MP. J. Araujo)

Además, la Corte Constitucional consideró que el cese no tiene una protección Constitucional y por tanto es una actividad prohibida, pues:

Mediante la actividad de paro colectivo de labores, no se ejerce el derecho a la huelga. Mientras que el derecho de huelga como derecho fundamental tutelado por la Constitución y la ley tiene una finalidad o propósito único definido en la misma ley, como es la solución de conflictos económicos o de interés y requiere una serie de pasos o trámites que deben ser agotados previamente. El paro por el contrario, no está protegido ni por la Constitución ni por la ley, pues se trata de un acto de fuerza, una medida de hecho que no cumple ni con la finalidad prevista para la huelga, ni con los pasos previos establecidos por la ley para ésta. De otra parte, se encuentra proscrita conforme a lo señalado en el artículo 379 literal e) del Código Sustantivo del Trabajo, como actividad prohibida a los sindicatos. (CConst, T 1059/2001, MP. J. Araujo)

Así, si bien les asisten derechos a las personas en razón de la garantía sindical, esa posición no puede afectar el medio y el cese del cumplimiento de funciones y servicios públicos.

Por otra parte, los sindicatos son producto del derecho de asociación sindical, por ello cabe resaltar la sentencia T- 678, la cual definió el Derecho de Asociación Sindical como:

Una especialidad del derecho genérico a la libre asociación consagrado en el artículo 38 de la Carta y cuyo alcance incluye los tratados internacionales, que, para el caso de la libertad sindical y su protección, así como de la negociación, refiere específicamente al Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y a los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

La misma se concibe entonces como un derecho de naturaleza subjetiva protegido constitucionalmente. (CConst, T-678/2001, MP, E. Montealegre)

Además, el derecho de asociación sindical dentro de las relaciones obrero-patronales son consideradas en el ordenamiento Colombiano como la manifestación suprema del Estado Social de Derecho y encuentra sustento internacionalmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y los convenios 87y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. (CConst, T 619/2013, MP. J. Palacio).

Por otro lado, en sentencia de tutela 057 de 2016, la Corte estableció las dimensiones del derecho sindical, pues conforme a la jurisprudencia constitucional el derecho de asociación sindical tiene tres dimensiones: por una parte, la dimensión individual: la cual corresponde a la posibilidad de cada persona de afiliarse, retirarse o continuar dentro de la organización; por otra, la dimensión colectiva, que constituye la posibilidad de autogobernarse los trabajadores organizados, y, por último, la dimensión instrumental, que corresponde al derecho de asociación como mecanismo que permite a los trabajadores conseguir algunos fines, en especial aquellos relacionados con la mejora de sus condiciones laborales. (CConst, T-057/2016, MP. J. PRETELT).

Pero es importante aclarar que la función de los sindicatos tiene otras ocupaciones que la ley les ha atribuido, de ellas el deber de estudiar y analizar las características de la profesión, salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o prevención de accidentes y demás condiciones laborales de sus asociados; procurar el acercamiento entre trabajadores y patronos en condiciones de justicia y respeto mutuo; brindar asesoría a los

asociados para lograr la defensa de sus derechos, como representarlos ante las autoridades administrativas, patronos y terceros; por último, promover la educación de los asociados, entre otras más funciones (CConst, T-057/2016, MP. J. PRETEL).

Ahora bien, es importante traer a mención la posición del honorable Consejo de Estado, pues ha desarrollado el derecho de asociación sindical desde la posición y lineamientos de la Corte Constitucional, es decir, el desarrollo jurisprudencial del Consejo de Estado es relevante en relación con el derecho de asociación de los trabajadores oficiales y empleados públicos, por ello, para el Consejo de Estado:

El artículo 39 de la Constitución establece el derecho de los trabajadores a asociarse y el principio de la libertad sindical. El reconocimiento a la libertad sindical se ha generalizado en casi todos los países del mundo, a lo cual han contribuido las modernas constituciones y múltiples instrumentos de carácter internacional, en los que ha sido incluida en la categoría de los derechos fundamentales, siendo su titular no sólo el trabajador individualmente considerado sino también el organismo profesional, la asociación constituida por trabajadores o empleadores, el “sindicato”, utilizada esta expresión en su amplia acepción. Conforme al Art. 53 de la Carta, el Tribunal Constitucional ha manifestado que todos los convenios de la OIT que han sido debidamente ratificados forman parte de la legislación interna. Al mismo tiempo, ha expresado que distintos convenios de esa organización internacional integran el bloque de constitucionalidad y que la determinación del rango de cada uno de ellos se hace caso por caso a través de la jurisprudencia (...). (CE. Rad. 11001-03-24-000-2008-00192-00(2229-08), CP. G. Gomez, 2010)

Aunado lo anterior, es importante mencionar que el fuero sindical constituye una garantía de naturaleza constitucional, pues es un mecanismo

para proteger el derecho de asociación y el ejercicio de la actividad sindical, que se otorga a quien goza de dicha garantía sindical con el ánimo de no ser despedido y evitar ser desmejorado las condiciones laborales (CE SCSC Rad. 11001 03 06 000 2013 00400 00 (2163), CP. W. ZAMBRANO, 2013).

La evolución jurisprudencial de la Corte Constitucional es muy relevante en la consecución y materialización de los derechos sindicales y laborales de los trabajadores, habida cuenta que es el Alto Tribunal quien ha presentado los más grandes avances proteccionistas de los derechos, aunado que su posición permitió la incorporación constitucional de normas externas pero determinantes para la materialización y protección de derechos.

La Corte Constitucional en sus inicios si bien no contemplaba jurídicamente viable la negociación colectiva de los empleados públicos, si exhortaba para que el derecho de asociación sindical fuera reconocido por todas las ramas y órganos del poder público, como materialización del estado social y democrático de derecho.

Adicionalmente la Corte Constitucional ha observado y considerado el derecho pleno de los trabajadores oficiales para adelantar una negociación colectiva con las entidades y/o autoridades públicas.

Por otra parte, la Corte Constitucional a través de su jurisprudencia ha establecido como parte del bloque de Constitucionalidad los convenios ratificados por el Estado Colombiano.

Posteriormente podemos observar un giro en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en donde este órgano de cierre ve jurídicamente viable la posibilidad de que tanto los trabajadores oficiales como los empleados públicos, puedan concertar con la Administración sus condiciones de empleo,

siempre y cuando se respete la decisión final tomada por la administración y así armonizar la con la facultad que la Carta Política le ha conferido a las autoridades de fijar unilateralmente las condiciones de empleo y para de esa manera dar aplicación a Convenio 151 de 1978 y al artículo 55 de la Constitución Política.

Adicionalmente, la corte deja sentada la prohibición que tienen los empleados públicos de declarar la huelga y solamente los trabajadores oficiales que no tengan a su cargo la prestación de servicios públicos esenciales la pueden declarar.

La posición del Consejo de Estado ha sido muy similar a lo considerado por la Corte Constitucional. En sus inicios manifestando la imposibilidad de la negociación colectiva de los empleados públicos respecto de lo consagrado en los artículos 414 y 416 del Código Sustantivo del Trabajo y posteriormente cambiando su posición en cuanto los empleados públicos pueden buscar mecanismos de concertación para fijar las condiciones de empleo, manifestación que tiene sus sustento normativo en el convenio 151 de 1978 y el artículo 55 de la Constitución Política.

## 2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es menester dejar como antecedentes algunas situaciones de la negociación colectiva de empleados públicos en diferentes países, como sucede en Alemania, que si bien los funcionarios de “servicios públicos esenciales” carecen de negociación colectiva, en la práctica se efectúan diferentes conversaciones no regladas entre el gobierno y los sindicatos para escuchar las posiciones, necesidades y opiniones de ambas partes, que para los sindicatos se reduce a negociar la disminución del tiempo de trabajo sobre las reivindicaciones salariales. (Camacho & Cuervo, 2017).

Seguidamente, en Italia la ley de negociación colectiva en el sector público permite celebrar acuerdos sobre: la organización del trabajo, disciplina, jornada y otros, y se reserva a legislador: la formación profesional, las calificaciones y los salarios, también regula los mínimos y máximos negociables y es importante mencionar que los convenios con los empleados públicos están sujetos a la suspensión total o parcial por una cláusula disolvente que opera, si se superan los límites de gasto del Estado. (Camacho & Cuervo, 2017).

La legislación Argentina a través de la ley 13453 de 2006, da la posibilidad de la Negociación Colectiva entre la Administración Pública y sus empleados, es así como el artículo 11 de la referida ley menciona: “la negociación colectiva podrá comprender todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las vinculadas a la prestación de servicios y condiciones de trabajo (...)”. (Villegas Arbeláez, 2014, págs. 427 y 429)



En España, se impulsó la negociación colectiva en la función pública mediante ley de 1987, la cual permitió avocar temas como: remuneración, preparación de planes de oferta de empleo, clasificación de puestos de trabajo, sistemas de salarios, asuntos sindicales, condiciones de empleo y relaciones entre los sindicatos y la administración, pero, existen temas reservados al legislador: adquisición y pérdida de la condición de funcionario, como las condiciones de promoción, derechos, deberes y responsabilidades de los funcionarios. (Camacho & Cuervo, 2017).

Posteriormente se emite en España la ley 7 del 12 de abril 2007, a través de la cual los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, tal como lo establece el artículo 31 de dicha ley. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 437)

Por otra parte, en Uruguay, la negociación colectiva entre el Estado y sus funcionarios se formalizo a través del acuerdo de marco 2005, el Consejo Superior de Negociación Colectiva en el Sector Publico, órgano integrado por miembros del poder ejecutivo y representantes de las organizaciones sindicales de funcionarios del sector público más representativas, funciona por petición de cualquiera de las partes y actúa por consenso, pues no se vota. (Camacho & Cuervo, 2017)

Así mismo, se reconoce el derecho a la negociación colectiva a todos los funcionarios públicos, con las exclusiones, limitaciones y particularidades previstas en los artículos 9 del Convenio 87 y 1° del 151; documento jurídico que determina las materias susceptibles de negociación, así como el derecho a la información sobre los avances de los proyectos de presupuesto, redención de cuentas, balance de ejecución presupuestal, la situación económica de los organismos y unidades ejecutoras y la situación social de los funcionarios; los cambios tecnológicos y reestructura funcionales a

realizar; los planes de formación y capacitación para los trabajadores; condiciones de trabajo, seguridad, salud e higiene laboral. (Camacho & Cuervo, 2017).

Con Posterioridad, el Poder Legislativo de Uruguay, a través de la ley 18.508 de 2009, reconoce el derecho a la negociación colectiva a todos los funcionarios públicos con las excepciones que provee el artículo 9 del Convenio Numero 87 de la OIT, con el fin de lograr acuerdos que regulen las siguientes materias:

- a) Las condiciones de trabajo, salud e higiene laboral.
- b) El diseño y planificación de la capacitación y formación profesional de los empleados en la función pública.
- c) La estructura de la carrera funcional.
- d) El sistema de reforma de la gestión del Estado, criterios de eficiencia, eficacia, calidad y profesionalización.
- e) Las relaciones entre empleadores y funcionarios.
- f) Las relaciones entre uno o varios organismos públicos y la o las organizaciones de funcionarios públicos correspondientes y todo aquello que las partes acuerden en la agenda de la negociación.

Las partes están obligadas a negociar, lo que no impone la obligación de concretar acuerdos. (SENADO Y CAMARA DE REPRESENTANTES DE LA REPUBLICA ORIENTAL DE URUGUAY, 2009).

Ahora, respecto a la negociación colectiva en Colombia, es prudente iniciar con el planteamiento del artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, y son dos aspectos importantes que deben de ser destacados, primero, no se trata de un derecho absoluto y dos, no se puede considerar como derecho fundamental, pues su ubicación está dentro de los derechos sociales, económicos y culturales. En ese punto se cuestiona si el apartado constitucional tiene aplicación directa o necesita un desarrollo legal, situación

que lleva a la existencia de excepciones a su desarrollo, pero “garantiza” el derecho a la negociación colectiva. (Cialti, 2016, p. 172).

Así mismo, es importante mencionar que el derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical, su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de los afiliados al sindicato, además, de hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad, si se tiene en cuenta, que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono, además que se quiere lograr justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. (CConst, C-009/1994, A. Barrera).

Unido a lo anterior, el inciso final del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, establece que los convenios y acuerdos de trabajo no pueden menoscabar los derechos de los trabajadores, además, no pueden interpretarse en términos absolutos, en el sentido, de que por ello se impida, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, garantizado para regular las relaciones laborales y, es de mencionar que sostener lo contrario, sería hacer nugatoria la esencia y la finalidad de la negociación colectiva, adicionalmente, de la conciliación entre los derechos adquiridos por los trabajadores con el derecho de negociación colectiva, permite deducir, que en una nueva convención colectiva pueda modificarse, sustituirse, e inclusive eliminarse derechos, que antes reconocía una convención, siempre que la nueva situación en que se ubique a los trabajadores, en términos reales u objetivos, implique el reconocimiento de derechos que sean iguales o superiores a los obtenidos

anteriormente, o que sea imperiosa su revisión, debido a circunstancias excepcionales e imprevisibles. (CConst, C-009/1994, A. Barrera).

Es de resaltar que la convención colectiva de trabajo, aun cuando puede ser considerada como fuente formal de derecho, no es una verdadera ley, con el valor y la significación que ésta tiene a la luz de los textos constitucionales. Aun cuando materialmente la convención es por sus efectos un acto regla, creador del derecho objetivo, a semejanza de la ley, según lo admite la doctrina, no puede considerarse como producto de la función legislativa del Estado, desde los puntos de vista orgánico, funcional y formal, en que constitucionalmente aparecen estructurados y se manifiestan las funciones estatales. (CConst, C-009/1994, A. Barrera).

Además, las normas de la convención no pueden tornarse indefinidas por requieren adaptarse a las necesidades cambiantes de las relaciones laborales, aunque deben respetarse los derechos adquiridos por los trabajadores en dicha convención, según las precisiones que han quedado consignadas, sin olvidar el respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores mediante una convención, asimismo, la convención puede ser prorrogada expresamente por voluntad de las partes o en forma automática. (CConst, C-009/1994, A. Barrera).

En relación con la negociación colectiva de los empleados públicos, la situación es compleja, pues es importante precisar el alcance del artículo 55 constitucional se extendió a la negociación colectiva de los empleados públicos, aunado la aplicación del Convenio 151 de la OIT respecto a las relaciones de trabajo en la administración pública, pero el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, en adelante CST., prohibió a los sindicatos de empleados públicos presentar pliegos de peticiones y celebrar convenciones colectivas. (Cialti, 2016, p. 175-176).

Ahora bien, frente al derecho de negociación sindical de empleados públicos existe un tema de discusión y de restricción, dado que para los sindicatos de empleados públicos, respecto a la presentación de pliegos de peticiones y celebración de convenciones colectivas, tiene sustento constitucional en el artículo 55, en razón que la norma garantiza el derecho de negociación colectiva para la regulación de las relaciones laborales, con las excepciones que señala la ley. (CConst, C-110/1994, 1994).

Posteriormente la Corte Constitucional y respecto del derecho de Negociación colectiva que tienen los Empleados públicos, manifestó:

El derecho a la negociación colectiva está contemplado en la legislación laboral para los trabajadores, a excepción de los empleados públicos (...). Es un derecho y una práctica que consideramos debe hacerse extensiva a todos los trabajadores, incluyendo a los empleados públicos, por cuanto es muy negativo que a estos trabajadores se les siga dando un tratamiento de ciudadanos de segunda categoría, con relación a algunos derechos laborales. Fomentar el diálogo, la negociación y la concertación en el campo laboral y social, es una buena práctica y un buen principio, que mucho nos puede contribuir a encontrar formas civilizadas de solución a los graves problemas sociales que hoy se viven en Colombia y a consolidar un clima de tranquilidad y de paz ciudadana. (CConst, C-1050/2001, M. Cepeda., 2001)

Y es que, el artículo 416 del CST., restringe el derecho de negociación colectiva para los sindicatos de empleados públicos, en el entendido que les prohíbe presentar pliegos de condiciones y celebrar convenciones colectivas; restricción que la Corte Constitucional reiteradamente ha considerado constitucional, más sin embargo, es de advertir que, aun estando garantizado constitucionalmente el derecho de negociación colectiva para todas las relaciones laborales, es el legislador quien podría permitir a los empleados

públicos presentar pliegos de condiciones. (CConst, C-201/2002, MP. A. Bohórquez).

Posteriormente, la Corte Constitucional consideró que la negociación colectiva constituye un elemento que contribuye a mantener la paz social, además, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por discusiones no resueltas en el ámbito laboral, dado que los empleadores, que para el caso es el Estado y los empleados, puedan concertar los ajustes normativos que exige la modernización y la adopción de las nuevas tecnologías, redundando no sólo en mutuo beneficio, sino en el de los habitantes del país, al mejorar la prestación de la función pública que tienen a su cargo los empleados del Estado. (CConst, C-1234/2005, MP. A. Beltrán).

Así mismo, respecto a la negociación colectiva de los empleados públicos, debe mencionarse que si bien la negociación no es plena, pues la decisión final le corresponde adoptarla a las autoridades señaladas por la Constitución; no implica que los sindicatos de esos servidores públicos no puedan desarrollar instancias legítimas para alcanzar una solución negociada, en ello que, el Estado-empleador tiene la obligación de recibir las peticiones, consultas y reclamos hechos a través de la organización sindical de los empleados públicos, como también adoptar todos los procedimientos encaminados para que las autoridades tomen las decisiones. (CConst, C-1234/2005, MP. A. Beltrán).

Ahora bien, del artículo 55 de la Constitución Política se encuentra que la norma garantiza el derecho de “negociación colectiva” para regular las

relaciones laborales, pero para la Corte Constitucional existe el problema del ejercicio del derecho de los sindicatos de empleados públicos en la negociación colectiva, habida cuenta que radica en que no existen mecanismos legales apropiados para hacer cumplir el derecho, pues el legislador no desarrolló el procedimiento para que los sindicatos puedan iniciar la concertación, ni se ha establecido cuál es la autoridad pública competente para pronunciarse cuando se desconoce, sin motivo el derecho de negociación colectiva, en igual sentido, no existen mecanismos legales que garanticen que las solicitudes de los sindicatos de empleados públicos se reflejen en los proyectos de ley de presupuesto o en las leyes de carrera administrativa. (CConst, C-1234/2005, MP. A. Beltrán).

La negociación colectiva constituye un procedimiento que fortalece el acuerdo de voluntades y es uno de los medios más importantes para fijar las bases fundamentales del trabajo, por ello, la negociación colectiva libre y voluntaria se presenta en el ámbito constitucional, además, la negociación colectiva, definida por el artículo 2 del Convenio 154 de la OIT, hace referencia a todas aquellas negociaciones que tienen lugar entre el empleador y los trabajadores a fin de fijar las condiciones de trabajo, aunado lo anterior, se debe afirmar que la negociación colectiva es el género y la convención colectiva y el pliego de peticiones son la especie, pero existen algunas restricciones a ciertos empleados públicos, que “están al servicio del Estado y de la comunidad” y tienen la enorme responsabilidad de hacer cumplir los fines esenciales del Estado. (CConst, C-466/2008, MP. J. ARAÚJO)

Respecto al alcance del Derecho de Negociación Colectiva, se ha manifestado la Corte Constitucional a través de sentencia C- 063 de 2008, en donde ha señalado con base en lo dispuesto en el artículo 2º del Convenio 154 de la OIT, en el cual se hace referencia a la negociación colectiva como un concepto genérico que alude a las negociaciones que tengan lugar entre un empleador, grupo de empleadores u organización de empleadores con una o varias organizaciones de trabajadores, con el propósito de fijar las condiciones que habrán de regir el trabajo y el empleo, o con el fin de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores a través de las diferentes organizaciones de unos y otros. (CConst, C-063/08, C. Vargas., 2008)

Conforme lo anterior, menciona la Corte Constitucional que el derecho de negociación colectiva no se limita a la presentación de los pliegos de peticiones y a las convenciones colectivas, sino que incluye todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones del trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos, así como la consolidación de la justicia social en las relaciones que se den entre los empleadores y los trabajadores. (CConst, C-063/08, C. Vargas., 2008)

Para la Corte Constitucional el derecho de Asociación Sindical y Negociación Colectiva, no tienen carácter absoluto y pueden ser limitados por la ley, lo anterior, si se tiene en cuenta que las limitaciones a los derechos de sindicación y de negociación colectiva podrán ser justificadas en cuanto busquen proteger bienes constitucionalmente relevantes como la prevalencia del interés general, el cumplimiento de los objetivos trazados por



la política económica y social del Estado, la estabilidad macroeconómica y la función social de las empresas, entre otros. (CConst, C-063/08, C. Vargas., 2008)

El aludido contenido normativo del artículo 416 del CST, conforme al cual “[l]os sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas” fue declarado exequible por la Corte mediante Sentencia C-1234 de 2005 en la cual se advirtió, sin embargo que, no obstante esa limitación legal, los sindicatos de empleados públicos no están excluidos del derecho a la negociación colectiva, la cual, en su caso, si bien no es plena, “... porque se entiende que la decisión final le corresponde adoptarla a las autoridades señaladas por la Constitución (es decir, en el ámbito nacional al Congreso y al Presidente de la República, y en el ámbito territorial, a las asambleas, concejos, gobernadores y alcaldes), esto no implica que los sindicatos de estos servidores públicos no puedan desarrollar instancias legítimas para alcanzar una solución negociada y concertada en el caso de conflicto entre los empleados públicos y las autoridades. En tales instancias, el Estado-empleador tiene la obligación no sólo de recibir las peticiones, consultas o los reclamos hechos a través de la organización sindical de los empleados públicos, sino de oír y adoptar todos los procedimientos encaminados para que las autoridades que son en últimas las que toman las decisiones, evalúen los derechos que reclaman los servidores del Estado y se pueda adoptar una solución en lo posible concertada y que favorezca los intereses de las partes y del país.”. (CConst, T-813/2008, R. Escobar., 2008)

En la misma sentencia considero la Corte Constitucional que:

(...) el derecho a la negociación de un pliego de peticiones sólo surge a partir del momento en el que se adquiere la condición de trabajador oficial. Luego no cabe argumentar que el problema de interpretación planteado debe solucionarse de una u

otra manera como condición para evitar la violación del referido derecho, porque lo que ocurre es lo contrario, esto es, que sólo una vez que se haya determinado que los músicos vinculados a la Orquesta Filarmónica de Bogotá tienen la calidad de trabajadores oficiales surge para ellos el derecho de negociación colectiva expresado como la posibilidad de presentar pliegos de peticiones y suscribir convenciones colectivas. Establecida esa circunstancia, en un paso ulterior se arribaría a la conclusión de que la negativa de la orquesta a tramitar el pliego presentado constituiría una violación del derecho de negociación colectiva. (CConst, T-813/2008, R. Escobar., 2008)

Por otra parte, el Consejo de Estado consideró que el artículo 55 de la Carta garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones de ley, además, que es deber del Estado promover los medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, en razón que los empleados públicos no tienen derecho a la negociación colectiva dada su relación legal y reglamentaria, en lo que concierne a las condiciones de trabajo como la asignación básica que se encuentra establecidas en la ley, a diferencia de los trabajadores oficiales y trabajadores particulares. (CE, Rad. 25000-23-25-000-2001-03783-01 735-05/2006, CP. J. Lemos.).

Lo anterior se debe a que los trabajadores oficiales gozan de los derechos de negociación colectiva y en razón de ello pueden celebrar convenios colectivos de trabajo, pero la facultad de fijar el régimen prestacional legal es de competencia del Congreso y del presidente, en relación con las prestaciones mínimas, conforme a la ley marco. (CE, Rad. 11001-03-25-000-2005-00143-006016-05/2010, CP. B. Ramirez).

Es importante mencionar que la imposibilidad de los empleados públicos de presentar pliegos de peticiones y celebrar convenciones colectivas no afecta el ordenamiento jurídico superior, en razón que la negociación colectiva comprende un mayor campo de acción a través de diversas figuras que si pueden ser utilizadas por los empleados públicos como la concertación, voluntaria y libre, la participación en la toma de las decisiones que los afectan, sin quebrantar la facultad que ostentan las autoridades constitucionales y legalmente. (CE, Rad. 68001-23-15-000-2005-03382-02 1406-10/ 2011, CP. V. Alvarado).

Por otra parte, el Consejo de Estado consideró ajustado a la Constitución Política el hecho de que existiera una diferencia entre trabajadores oficiales y empleados públicos, en lo relacionado con el ejercicio del derecho de negociación colectiva, concediendo a los primeros el goce del derecho plenamente, y restringiéndolo para los segundos. Por ello los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliego de peticiones, ni pueden beneficiarse del fuero ni beneficiarse de los acuerdos contenidos en las convenciones colectivas (CE, Rad. 05001-23-31-000-2008-00904-01 2234-12/2014, CP. A. Rincon).

Pero a los empleados públicos tampoco se les puede vulnerar su derecho a buscar diferentes medios de concertación, voluntaria y libre, la participación en la toma de las decisiones que los afectan. (CE, Rad. 68001-23-31-000-2006-03163-01 2500-13/2015, CP. G. Gómez).

Es importante aclarar que el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo en nada regula la Negociación Colectiva, pues esta es el género y se predica tanto para Trabajadores Oficiales como para Empleados Públicos, además, no es posible que regule a los Empleados Públicos que ostentan una vinculación legal y reglamentaria, eso equivaldría a mezclar el derecho Administrativo con el derecho laboral, pues es claro que este último regula las relaciones laborales de los Trabajadores Oficiales, además que cronológicamente no era posible que este prohibiera la negociación colectiva a los empleados públicos en 1950, cuando la Negociación Colectiva parece con la Constitución de 1991 en su artículo 55 y la ley 411 de 1997, aprobatoria del Convenio 151 de 1978. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 290 y 291)

Si bien los artículos 414.4 y 416 del Código Sustantivo del Trabajo fueron considerados como una excepción al derecho constitucional de negociación colectiva, los mismos se consideran derogados tácitamente por el artículo 55 de la Constitución y el Convenio 151 de la OIT que consagraron el derecho a la negociación colectiva. Además de ser normas constitucionales, pues el convenio 151 de la OIT hace parte y prevalece en nuestro orden interno a través del Bloque de Constitucionalidad, son normas expedidas con posterioridad al Código Sustantivo del Trabajo de 1950. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 270)

Así lo manifiesta Jairo Villegas Arbeláez en su libro de Negociación Colectiva y Sindicatos de Empleados Públicos, donde expresa:

La derogatoria tácita del artículo 416 del CST es obvia y elemental, por tratarse de una simple norma legal, anterior y contraria a normas posteriores de rango constitucional, como son el artículo 55 y el Convenio 151- Constitución, artículos 53 y 93-. La derogatoria o insubsistencia tácita del artículo 416 ha sido advertida en forma expresa por el Consejo de Estado, Sección II, Subsección B, sentencia de

nov. 22/12, numero interno 1777-12, y por la Procuraduría General de la Nación, concepto de agoto 11/05 rendido ante la Corte Constitucional. Dice el Consejo de Estado que el convenio, una vez aprobado, “entra a regir como ley interna [...] modifica *tácitamente* la legislación existente en lo desfavorable”: Sección II, sentencia de octubre 21/80, exp. 2891. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 283)

El artículo 55 Constitucional y los artículos Constitucionales que dan competencia a las autoridades públicas para expedir actos administrativos sobre las condiciones de empleo de los Empleados Públicos, entran en conflicto. Sin embargo, estas normas superiores no son excluyentes y según lo señalado por la Corte Constitucional a través de la sentencia de Constitucionalidad 377 de 1998, en este caso se aplica el principio de armonización concreta o de concordancia práctica, principio el cual opta por la interpretación que satisfaga simultáneamente las normas constitucionales en conflicto. Lo que concluye que se da aplicación del artículo 55 superior en la fase previa de la negociación del acuerdo colectivo y la aplicación de la competencia constitucional de las autoridades públicas en la fase final del acuerdo colectivo, es decir en su expedición, donde la decisión final corresponde a las autoridades señaladas en la Constitución. (Villegas Arbeláez, 2014, págs. 296 y 297)

Es trascendental el decreto 160 de 2014, como el más importante instrumento jurídico vigente en el territorio Nacional respecto de la Negociación Colectiva de los Empleados Públicos, toda vez que regula el procedimiento para la negociación exclusivamente de las condiciones de empleo, entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

Con fundamento en el Decreto 160 de 2014, se puede afirmar que los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva sobre las condiciones de empleo y las relaciones con la administración pública, con las restricciones en materias de negociación establecidas en el artículo 5. Pero, en los asuntos de orden salarial, el derecho a la negociación se encuentra sujeto a las limitaciones de orden fiscal y presupuestal de las entidades públicas, y en materia prestacional no podrá haber negociación, por tratarse de una competencia exclusiva del Presidente de la República, en consecuencia la negociación no es plena, porque la decisión final en materia salarial y prestacional le corresponde adoptarla a las autoridades señaladas por la Constitución y la ley. (CE, Rad. 17001-23-31-000-2009-00150-01 0592-13/2015, CP. G. Arenas).

Por último, la Corte Suprema de Justicia, corporación que con antelación a la vigencia de la Constitución Política de 1991 estableció que la convención colectiva es fuente formal del derecho del trabajo, a tal punto que recibe de los avances prácticos del derecho de asociación sindical, habida cuenta que, la negociación colectiva es resultado del derecho a la sindicalización y es al mismo tiempo el mecanismo natural para la solución de conflictos colectivos. (CSJ Sala Laboral, Rad. 16788/ 2001. MP. G. VALDES).

Por último, la negociación colectiva constituye una de las expresiones propias del principio de libertad sindical garantizado en la Constitución Política de Colombia y desarrollado a través de las normas del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que, a través de este medio es como se cumple uno de los objetivos inherentes al derecho de asociación sindical, como es el de concertar dentro de un proceso de discusión pacífica, acuerdos con los empleadores que se traduzcan en una mejoría de las remuneraciones y de las condiciones laborales de los trabajadores.

Por lo anterior, es claro que los sindicatos de empleados públicos, no tienen la posibilidad legal de generar un conflicto colectivo para discutir a través de un proceso de negociación colectiva, incrementos salariales o cualesquiera otros beneficios relativos a la situación laboral de sus afiliados, pues la fijación del régimen salarial y prestacional se genera en el orden nacional.

Es importante mencionar, por qué la diferencia de participación del Estado, en los diferentes modalidades de vinculación, pues el Estado actúa en una doble forma, es decir, una doble personalidad, pues primero actúa en ejercicio de sus funciones propias, exclusivas, primarias o esenciales como ente político, actuando mediante su poder, su autoridad, su soberanía, sometiendo e imponiendo unilateralmente sus decisiones a los particulares, lo que corresponde laboralmente a la categoría de los Empleados Públicos, habida cuenta que están sometidos a la ley y al reglamento, es decir, su vinculación es legal y reglamentaria. (Pizarro, Villegas, Buenaventura, Garzón, & Vargas, 1981).

Se presenta el caso cuando el Estado actúa como interventor en actividades que por igual desarrollan los particulares, mediante empresas, pero no se impone soberanamente sino que se negocia, contratando, al igual que los particulares, lo que laboralmente se expresa en la categoría de los Trabajadores Oficiales, vinculados por medio del contrato individual y colectivo de trabajo. (Pizarro, Villegas, Buenaventura, Garzón, & Vargas, 1981).

En el derecho colectivo del trabajo es importante el reconocimiento que le dio la Constitución Política de 1991 al trípode sobre el cual se erigen las relaciones colectivas: la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, tres derechos que son consustanciales, pues se articulan armónicamente, pues no se puede negociar colectivamente si no existe un sindicato para

hacerlo y de no existir posibilidad de negociación se llevará a cabo una huelga en el marco de la Ley. (Villada, 2005, p. 21).

En lo que concierne al derecho de huelga, es importante mencionar que tiene conexión directa no solo con los derechos fundamentales de cada persona, específicamente con el derecho de asociación y sindicalización de los trabajadores, sino que además, también están inmersos diferentes principios constitucionales como lo son la solidaridad, la dignidad, la participación y la realización de un orden justo sin dejar a un lado la relación intrínseca con el trabajo de cada persona. (CConst, C 473/1994, MP. A. Martínez).

Pero es importante mencionar que el derecho de huelga presenta limitaciones constitucionales que deben ser interpretadas de manera que se busque armonizar los derechos de los usuarios de los servicios públicos esenciales con el derecho de huelga de los trabajadores, así, se presenta una colisión entre principios y derechos fundamentales protegidos por la Constitución, para el caso, en principio se debe dar efectividad a los derechos fundamentales, buscando una interpretación que permita la armonización y la compatibilidad de los derechos sobre aquella que imponga un sacrificio excesivo a alguno de ellos. (CConst, C 473/1994, MP. A. Martínez).

Lo anterior nos deja de presente la gran confrontación de preceptos constitucionales respecto de los derechos de asociación sindical de los empleados públicos, ahora, también es necesario mencionar que los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, situación que no sucede con los trabajadores oficiales, que si pueden realizar y pactar ese tipo de acuerdos, adicionalmente.



Aunado lo anterior, para el Consejo de Estado desde el pronunciamiento de 1989 en oposición al concepto mayoritario que establecía la Constitución de esa época, las leyes y los tratados, los empleados públicos, como los trabajadores particulares y los trabajadores oficiales, si tenían derecho a que se les concedan permisos sindicales en la extensión necesaria para el pleno ejercicio del derecho de asociación sindical. (CE, Rad. 223/1989, CP. J. Paredes).

Así mismo, como un antecedente fundante del desarrollo de los derechos sindicales están los Convenios 87 y 98 de la OIT aprobados por las Leyes 26 y 27 de 1976, como el Convenio 154 ratificado por la Ley 524 de 1999, que establecieron en su primera parte una serie de normas sobre la libertad sindical y, conforme al marco normativo, las normas integrantes de la Constitución Política como los convenios internacionales que forman parte del bloque de constitucionalidad y la ley, establecen de manera expresa el libre ejercicio de la actividad sindical, pero la libertad no es absoluta, habida cuenta que, si bien el derecho fundamental de carácter social goza de la especial protección del Estado, su vulneración conlleva la imposición de sanciones bajo las normas penales. (CE s2, rad. 110010325000200200279 01, CP. G. Arenas).

Por otra parte, en sentencia de la Corte Suprema de Justicia, estimó que las convenciones colectivas de trabajo conforme al Código Sustantivo de Trabajo, tienen como finalidad fijar condiciones que regirán los contratos de trabajo, por ello, que los empleados públicos al estar bajo la égida de una relación legal y reglamentaria y no contractual, no pueden ser beneficiarios de aquellos acuerdos convencionales. (CSJ, SL 3966/2017, MP. C. Dueñas).

Ahora, en el mismo pronunciamiento de la Corte, ha indicado que, en múltiples oportunidades, entre otras en sentencias CSJ SL, 23 jul 2009, rad. 35399, reiterada en CSJ SL468-2013, CSJ SL644-2013, CSJ SL12348-2014, CSJ SL16267-2014, CSJ SL13641-2014y CSJ SL4929-2015, se analizó el derecho que le asistían a los trabajadores de las empresas sociales del Estado que pasaban a ser empleados públicos de la misma empresa e indicó que:

(...) los servidores que pasaron a ser empleados públicos de las [empresas sociales del Estado], se regirán por el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de la rama ejecutiva del nivel nacional, lo que excluye la posibilidad de aplicar a estos servidores el régimen propio de los trabajadores oficiales que tenían antes de la escisión del Instituto de Seguros Sociales. (CSJ, SL 3966/2017, MP. C. Dueñas)

Adicionalmente, en sentencia de la Corte Suprema de Justicia consideró que no es posible confundir la garantía de estabilidad laboral otorgada a los servidores del Instituto de Seguros Sociales, que fueron incorporados a las plantas de personal de las empresas sociales del Estado, con el régimen salarial y prestacional que les debía ser aplicado a los empleados públicos. Desconocimiento que el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo provocó y que limita la extensión de las convenciones colectivas a esos servidores del Estado. (CSJ, SL16267. Rad. 44387/2014, MP. R. Echeverri).

Y es que la Sala de la Corte Suprema de Justicia ha definido en repetidas oportunidades, que los servidores del Instituto de Seguros Sociales incorporados a las plantas de personal de las empresas sociales del Estado, mudaron su condición de trabajadores oficiales a empleados públicos, salvo los que ejercían labores propias de mantenimiento de la planta física

hospitalaria o de servicios generales, así, esos nuevos empleados públicos tienen un régimen salarial y prestacional establecido legalmente, por lo que no pueden ser beneficiarios de los derechos establecidos para los trabajadores oficiales en las convenciones colectivas de trabajo. (CSJ, SL16267. Rad. 44387/2014, MP. R. Echeverri).

Conforme al anterior caso, se evidencia que la permanencia del derecho no se genera por su otorgamiento, lo que configura su continuidad son las condiciones objetivas del empleo en el que se encuentra la persona.

En otro caso, es interesante presentar el análisis realizado por la Honorable Corte Suprema de Justicia de la siguiente manera:

“(....) Como puede observarse, la Sala Sexta de Revisión interpretó que, en cuanto la denuncia del antiguo empleador no terminaba los efectos de la convención celebrada y no se había presentado un nuevo pliego de peticiones por parte de los trabajadores, los efectos de la convención cobijarían a los iniciales beneficiarios indefinidamente, en virtud de renovaciones automáticas de la convención. (CSJ LABORAL, 26/Mar./2014, C. Molina., 2014)

La Sala Plena no comparte esta posición. El principal argumento es que, como se explicó anteriormente, los empleados públicos no pueden disfrutar de beneficios convencionales. No obstante, en este caso, en virtud de la protección que la Constitución dispensa respecto de los derechos adquiridos –artículo 58-, **dichos beneficios se mantuvieron hasta que se cumplió el plazo inicialmente pactado en la convención, esto es hasta el 31 de octubre de 2004.** Entender que a partir de este momento la convención se prorrogó indefinidamente no es de recibo en el ordenamiento jurídico colombiano, en virtud de las siguientes razones:

Se crearía por parte de la jurisprudencia un tercer tipo de vínculo con la

administración: los empleados públicos que disfrutaban regularmente de beneficios convencionales, lo cual, además de no tener fundamento constitucional ni legal en el ordenamiento colombiano, iría en contra del principio de igualdad. Esta posición ha sido sostenida por la Sala Plena de esta corporación en sede de constitucionalidad, tal y como se consagró en la sentencia C-314 de 2004, al manifestarse en contra de que los empleados públicos de las ESEs tuvieran un derecho adquirido a disfrutar indefinidamente de los beneficios convencionales o celebrar convenciones colectivas: “El absurdo al que conduciría una conclusión contraria implicaría reconocer que cierto tipo de empleados públicos –los que antes han sido trabajadores oficiales- tendrían derecho a presentar convenciones colectivas de trabajo, a diferencia de aquellos que nunca fueron trabajadores oficiales, con lo cual se generaría una tercera especie de servidores públicos, no prevista en la ley sino resultado de la transición de un régimen laboral a otro, **afectándose por contera el derecho a la igualdad** de los empleados públicos que no habiendo sido jamás trabajadores oficiales, no tendrían derecho a mejorar por vía de negociación colectiva la condiciones laborales de sus cargos.” –Negritas ausentes en texto original-. (CConst, C - 314/04, G. Cabra., 2004).

La desaparición de una de las partes de la relación laboral –el empleador- impide que la convención colectiva se prorrogue respecto de quienes en el pasado fueron trabajadores en aquella relación laboral. En efecto, el cambio de empleador elimina una de las partes que celebraron la convención colectiva y, como es lógico, cualquier **renovación** de beneficios convencionales debería tener como presupuesto la existencia de quien se compromete a proporcionarlos, esto es, el nuevo empleador. No resulta acorde con la filosofía del derecho de negociación colectiva que se extiendan indefinidamente –con base en una supuesta renovación automática- los beneficios convencionales de una relación laboral que dejó

de existir. (CSJ, SL 4929. Rad. 47507/2015, MP. E. Cuello)

## 2.1 Servidores Públicos

La Constitución Política de Colombia en su artículo 123 consagra que *“Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.*

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.”

Los empleados oficiales, era el termino con el cual eran denominados los servidores públicos con anterioridad a la Constitución de 1991 y según lo señala el decreto 1848 de 1969, que reglamenta el decreto 3135 de 1968, es la determinación genérica utilizada para referirnos a quienes están vinculados a las entidades del sector público. De manera muy específica lo establece el artículo primero del decreto en mención, así:

### **Artículo 1º.- Empleados oficiales.** Definiciones.

1. Se denominan genéricamente empleados oficiales las personas naturales que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales,

empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta, definidos en los artículos 5, 6 y 8 del Decreto Legislativo 1050 de 1968.

2. Los empleados oficiales pueden estar vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria o por un contrato de trabajo. (...) (D. 1848/1969, ART. 1, 1969)

El concepto de servidor Publico de que habla la Constitucion Politica de 1991, incluye a todas las personas naturales que estan a servicio del estado y de la sociedad colombiana, buscando satisfacer las necesidades y objetivos de la comunidad en general y no el beneficio particular, ejerciendo asi una funcion publica a realizar y cumplir tareas estatales, lo que concluye un concepto generico el de servidor publico. (ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA - ESAP, 2008)

Es asi como definimos que ostentan la calidad de servidores publicos a todos y cada una de las personas naturales que se encuentran vinculadas a las entidades del sector publico, y trabajan al servicio del estado y la comunidad.

### **2.1.1 Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos**

En los Sindicatos de Universidad Surcolombiana, encontramos personal vinculado en calidad de Trabajadores Oficiales y en calidad de Empleados Públicos, es importante tener en cuenta que de acuerdo a la modalidad contractual que ostenten los mismos, de la misma manera se van a generar unas consecuencias jurídicas para cada uno de ellos y el tipo de sindicato que podrá crearse, como la gestión de los intereses de cada uno de ellos por parte de las Organizaciones sindicales.

El decreto 3135 de 1968, señala en su artículo 5 respecto de las categorías de empleados públicos y trabajadores oficiales, que son (...) “Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales (D. 3135/1968, Art. 5, 1968).”

De acuerdo a si la vinculación es contractual o es legal y reglamentaria, así mismo vamos a encontrar servidores públicos que ostentan la calidad de trabajadores oficiales o empleados públicos respectivamente.

### **2.1.2 Trabajadores Oficiales**

La característica principal de los trabajadores oficiales, es la de estar vinculados al sector público a través de un contrato de trabajo.

El decreto 1848 de 1969, así se refirió respecto de los trabajadores oficiales y en el 3 del artículo 1 menciona lo siguiente:

“3. (...) En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral” (D. 1848/1969, ART. 1 #3, 1969).

Los trabajadores oficiales tienen como característica principal su vinculación a través de contrato de trabajo, es importante tener en cuenta que nuestra Carta Magna de 1991 a través del artículo 125, preceptúa:

(...) “**Artículo 125.** Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.”

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. (...)” (C.N. Art. 125, 1991)

Teniendo en cuenta que los trabajadores oficiales son vinculados a través de un contrato de trabajo, en donde el empleador que es una entidad Pública y el trabajador una persona natural, establecen cada una de las condiciones laborales.

A diferencia de los empleados públicos, los trabajadores oficiales tienen una relación contractual con la Administración, que les permite negociar sus condiciones laborales. Sobre el particular, el tratadista Diego Younes Moreno, en su libro Derecho Administrativo Laboral, expresa lo siguiente:

La modalidad contractual laboral otorga a quien por ella se vincula a la Administración el carácter de trabajador oficial y se traduce en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo obviamente la posibilidad de discutir las condiciones aplicables. Los elementos salariales de los trabajadores oficiales son los que mediante consenso acuerdan las partes (empresa, empleado) en convenciones colectivas, pactos colectivos o contrato de trabajo. (CONCEPTO 15921, 2017)

La regulación respecto del tipo de vinculación que tienen los trabajadores Oficiales viene estipulada por el decreto 2127 de 1945 que reglamenta la ley 6 de 1945 lo concerniente a contrato individual de trabajo.

El artículo 4 del decreto 2127 de 1945, indica a respecto lo siguiente:

**ARTICULO 4o.** *No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las relaciones entre los empleados públicos y la administración Nacional,*



*Departamental o Municipal no constituyen contratos de trabajo, y se rigen por leyes especiales, a menos que se trate de la construcción o sostenimiento de las obras públicas, o de empresas industriales, comerciales, agrícolas o ganaderas que se exploten con fines de lucro, o de instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por estos en la misma forma.*(D. 2127/1945, ART. 4., 1945)

De acuerdo a lo preceptuado por el artículo 19 del decreto reglamentario 2127 de 1945, se tienen como incorporadas a contrato de trabajo las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales, el reglamento interno de la empresa siempre y cuando sean más beneficiosas a trabajador, la norma lo dispone así:

**ARTICULO 19.** En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la empresa, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.(D. 2127/1945, ART. 19., 1945)

Por su parte el decreto 1848 de 1969 en su artículo 3 se refiere a los trabajadores oficiales en la siguiente forma:

**Artículo 3º.- Trabajadores oficiales.** Son trabajadores oficiales los siguientes:

- a. Los que prestan sus servicios a las entidades señaladas en el inciso 1 del artículo 1 de este decreto, en la construcción y sostenimiento de las obras públicas, con excepción del personal directivo y de confianza que labore en dichas obras; y
- b. Los que prestan sus servicios en establecimientos públicos organizados con carácter comercial o industrial, en las empresas industriales o comerciales del Estado y sociedades de economía mixta.(D. 1848/1969, ART. 3, 1969)

En conclusión los trabajadores oficiales tienen un vínculo contractual, donde lo acordado es ley para las partes y la ley es solamente un mínimo, el vínculo contractual es propio de los trabajadores privados como de los trabajadores oficiales, la jurisdicción para ellos es la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral donde encontramos a los jueces laborales, los tribunales y la Corte Suprema de Justicia, los trabajadores Oficiales se rigen por el decreto 2127 de 1945, como por el Código Sustantivo del Trabajo en su parte colectiva.(Villegas Arbeláez, 2014, pág. 279 y 280)

### 2.1.3 Empleados Públicos

Por su parte los empleados públicos están vinculados a la administración mediante una relación legal y reglamentaria, es decir todas las condiciones de empleo están previamente definidas, y no hay ningún tipo de concertación entre el empleado y la administración, estos son nombrados y posesionados en los respectivos empleos que han sido creados, de conformidad con la nomenclatura, clasificación, funciones, requisitos y grado salarial, expresamente previstos en las normas.

Respecto de los empleados públicos el decreto 1848 de 1969 menciona en su numeral 3 del artículo 1 lo siguiente:

“3. En todos los casos en que el empleado oficial se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. (...)” (D. 1848/1969, ART. 1 # 3.

El artículo 2 del decreto 1848 de 1969 expresa:

**“Artículo 2º.- Empleados públicos.** 1. Las personas que prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos,

superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales, son empleados públicos.” (D. 1848/1969, ART. 2, 1969).

La Constitución Política de 1991 refiriéndose principalmente a los empleados públicos en su artículo 125 consagra:

**ARTICULO 125.** Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.(C.N. Art. 125, 1991)

Es así, que los Empleados Públicos tienen un vínculo legal y reglamentario, ya que todas sus condiciones de empleo son determinadas por la ley y el reglamento, regulados por el derecho público, la jurisdicción que resuelve los conflictos administrativos es la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, que la integran tanto jueces como los tribunales y el Consejo de Estado y los procesos administrativos laborales se rigen por el Código de

Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso administrativo, la ley 1437 de 2011. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 280 y 281)

Desde una mirada más general y teniendo un concepto más definido de la calidad que ostentan los servidores públicos en la Universidad Surcolombiana, veremos cómo esa calidad que ostentan tanto trabajadores oficiales, como empleados públicos afecta la constitución y función de cada uno de los sindicatos existentes en el centro de educación superior.

## **2.2 SINDICATOS DE TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PUBLICOS**

### **2.2.1 Sindicato de Trabajadores Oficiales.**

Los sindicatos de Trabajadores Oficiales de la Universidad Surcolombiana, al igual que los demás sindicatos del país, están regulados por la Segunda Parte del Código Sustantivo del Trabajo, parte esta que regula el derecho Colectivo del trabajo. El artículo 414 que se encuentra en el capítulo sobre Trabajadores Oficiales, establece que el derecho de asociación que tienen los trabajadores, se extiende a los Trabajadores Oficiales.(D.L. 2663/1950, ART.414, 1950)

Teniendo en cuenta que la Negociacion Coletiva es el genero, para los sindicatos de Trabajadores Oficiales de la Universidad Surcolombiana y del resto del pais, la especie viene siendo el contrato o convencion colectiva de

trabajo, que resulta de la discusión del pliego de peticiones. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 290)

De esa manera, los Sindicatos de trabajadores oficiales de la Universidad Surcolombiana, presentan pliego de peticiones y logran contratos u convenciones con la Universidad Surcolombiana, dentro de un proceso de negociación colectiva que se ciñe a lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo.

### **2.2.2 Sindicato de Empleados Públicos.**

Inicialmente en la Universidad Surcolombiana, los sindicatos de empleados públicos tenían seriamente limitado el derecho a la negociación colectiva, y su consiguiente restricción a la hora de llegar a acuerdos colectivos con la Universidad Surcolombiana, y todo debido a la restricción del artículo 414 y 416 del Código Sustantivo del Trabajo, que impedían la presentación de pliego de peticiones y por ende el derecho a la negociación Colectiva.

No obstante, en el ámbito Internacional encontramos que la Organización Internacional del Trabajo, expidió los Convenios 151 y 154 de 1978 y 1981, que hacen mención del derecho a la negociación Colectiva como a los procedimientos de las Negociaciones colectivas respectivamente, y en el ámbito local Nuestra Carta Política consagro en su artículo 55, el derecho de la Negociación Colectiva para regular las relaciones laborales.

Es así como el Gobierno Nacional luego de expedir decretos que actualmente no se encuentran vigentes como el 535 de 2009 y 1092 de 2012, expide el decreto 160 de 2014 que reglamenta la ley 411 de 1997, aprobatoria en nuestro país del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, respecto de los procedimientos de Negociación y solución de controversias con las Organizaciones de Empleados Públicos, y de esa manera permite que los empleados públicos de la Universidad Surcolombiana, puedan negociar y concertar con la Administración Pública, las condiciones de trabajo.

En conclusión, los Sindicatos de Empleados Públicos de la Universidad Surcolombiana, se encuentran mínimamente regulados por algunas estipulaciones del Código Sustantivo del Trabajo, que se resumiría en el título I de la parte colectiva sobre Sindicatos y principalmente el contenido normativo que regula la Negociación Colectiva de los Sindicatos de Empleados Públicos y que lo encontramos en el decreto 160 de 2014, reglamentario de la ley 411 de 1997, ley aprobatoria del Convenio 151 de la OIT.

Los Sindicatos de empleados públicos presentan pliego de solicitudes, cuyo resultado es un acuerdo colectivo, el cual debe constar en un acto administrativo que de manera unilateral debe emitir la entidad u autoridad administrativa para que tenga eficacia jurídica.

Respecto del acuerdo colectivo debemos tener en cuenta que este es un acto atípico, toda vez que la fase previa es el producto de la bilateralidad en su formación, es decir durante la etapa de negociación y concertación y su fase final es producto de la unilateralidad en la expedición del acto administrativo, pues allí solamente interviene la autoridad u entidad administrativa. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 294 y 295)

También, el código sustantivo del trabajo en su numeral 9 del artículo 414, da la posibilidad de constituirse organizaciones sindicales mixtas, es decir conformadas tanto por trabajadores oficiales como por empleados públicos, sin embargo, cada uno de sus afiliados deberán respetar las limitaciones jurídicas de acuerdo a la calidad que ostenten frente a la entidad pública.

### **2.2.3 Sindicato Mixto**

El Ordenamiento Jurídico Colombiano ha dispuesto la posibilidad de que se constituyan organizaciones sindicales mixtas, es decir, un sindicato conformado tanto por afiliados en calidad de trabajadores oficiales como por afiliados en calidad de empleados públicos.

Así lo estableció el artículo 58 de la ley 50 del 1990, que adiciono un inciso al artículo 414 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual estipulo lo siguiente:

Está permitido a los empleados oficiales constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y empleados públicos, las cuales, para el ejercicio de sus funciones, actuarán teniendo en cuenta las limitaciones consagradas por la ley respecto al nexo jurídico de sus afiliados para con la administración. (L. 50/90, Art. 58, 1990)

Al respecto la Corte Constitucional a través de la sentencia C-110 de 1994, se refirió así frente a los sindicatos mixtos:

Esta norma, aunque de difícil aplicación dada la diferencia de regímenes previsto en la ley, no colide con la Constitución, pues se limita a garantizar el derecho de

asociación y a señalar el régimen jurídico al que deben someterse los sindicatos mixtos de servidores públicos. (...) (CConst, C-110/1994, 1994)

Por su parte Jairo Villegas Arbeláez en su libro sobre Negociación Colectiva y Sindicatos de Empleados Públicos, se pronuncia respecto a la forma en que operan los sindicatos mixtos, es decir los sindicatos que agrupan a trabajadores oficiales y empleados públicos, y deja sentada como base las diferencias entre unos afiliados y otros. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 329)

Jairo Villegas manifiesta que los trabajadores oficiales están regulados por el código sustantivo del trabajo y a través de la convención colectiva pueden negociar sus condiciones de trabajo, mientras que los empleados públicos tienen una vinculación legal y reglamentaria y si bien pueden negociar y concertar las condiciones de empleo, no es suficiente y el acuerdo colectivo a que se llegue debe ser incorporado a través de acto administrativo que expide la autoridad administrativa de manera unilateral, y la negociación no está regulada por el código sustantivo del trabajo sino por el decreto 160 de 2014. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 330)

Manifiesta Jairo Villegas que debe darse un adecuado manejo jurídico a cada uno de los procesos de negociación colectiva, ya que mientras los trabajadores oficiales hablan de pliego de peticiones, la mesa y el procedimiento de negociación establecido en el código sustantivo del trabajo, que finaliza con la convención colectiva o el contrato colectivo que expiden las dos partes; los empleados públicos hablan de pliego de solicitudes, la mesa y el procedimiento de negociación establecido en el decreto 160 de 2014, que finaliza con el acuerdo colectivo que expide la entidad u autoridad pública. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 330)



Menciona el autor en mención en los procesos de negociación de un sindicato mixto que:

La Asamblea Sindical podría ser una sola para adoptar dos pliegos distintos y elegir dos comisiones negociadoras sindicales distintas, una integrada por trabajadores oficiales y para la negociación del pliego de los trabajadores oficiales y otra, integrada por empleados públicos para negociar el pliego de los empleados públicos.

Si se quiere coordinación sindical de los dos pliegos y de las dos negociaciones, bien podría presentarse, de ser posible jurídicamente, el mismo día y hora, los dos pliegos, para que una mesa de negociación este ubicado en una oficina y en la siguiente la otra mesa de negociación. (Villegas Arbeláez, 2014, págs. 330 y 331)

En conclusión tendríamos dos pliegos diferentes, dos comisiones negociadoras distintas y en consecuencia dos resultados diferentes, que sería un contrato o convención colectiva y un acuerdo colectivo según corresponda. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 331)

Teniendo en cuenta que en la Universidad Surcolombiana podemos encontrar un Sindicato Mixto, como lo es el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Públicos de Colombia – SINTRAUNICOL Seccional Neiva, el mismo debe operar de acuerdo a lo ya expuesto anteriormente, toda vez que lo conforman trabajadores oficiales y empleados públicos.

#### **2.2.4 Decreto 160 de 2014**

El Convenio 151, adoptado por parte de la OIT en el año de 1978, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, entró en vigor el día 25 de febrero de 1981, este convenio establece en su artículo 7 el deber de que se adopten los Procedimientos para que se determinen las condiciones de empleo, y en su artículo octavo, fija los procedimientos que se deberán implementar para la solución de los conflictos.

Después de casi dos décadas de ser adoptado el Convenio 151 de 1978 por parte de la OIT, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública; es aprobado por el Congreso de la República el Convenio 151 de 1978, a través de la ley 411 de 1997.

En un intento de reglamentar la ley 411 de 1997, se expidieron los decretos 535 de 2009 y 1092 de 2012. El primero de ellos no hizo más que limitar el derecho a la negociación Colectiva de los Empleados públicos al mantener vigente el artículo 416 del C.S. del T., sin facilitar un mecanismo para que las peticiones de los empleados públicos logaran ser tenidas en cuenta.

Por su parte el decreto 1092 de 2012, busco dar aplicación a los artículos 7 y 8 del Convenio 151, no obstante, requería de algunas precisiones en su procedimiento para llevar a cabo las negociaciones, tal como lo menciona las consideraciones del decreto 160 de 2014.

Que en la aplicación del Decreto 1092 de 2012, mediante el cual se reglamentaron las citadas disposiciones, se encontró que se requiere hacer precisiones en el procedimiento para adelantar la negociación, en especial en lo relacionado con las instancias competentes para discutir los pliegos de

peticiones, la elección de los representantes de los sindicatos en las mesas de negociación y en los mecanismos de solución de controversias, lo que genera la necesidad de modificar la citada disposición.(D. 160/2014)

Es así, como actualmente y 17 años después de ser expedida la ley 411 de 1997, encontramos vigente el decreto 160 de 2014, expedido por el Gobierno Nacional en cabeza del Presidente de la Republica, que reglamenta lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, de acuerdo a lo consagrado por el artículo 8 del Convenio 151.

El decreto 160 de 2014, nace de la solicitud numero 24 presentada al Gobierno Nacional el día 7 de febrero de 2013 y posteriormente expedido de acuerdo a lo acordado en el Acuerdo Colectivo Nacional que se celebró el día 16 de mayo de 2013 en la Casa de Nariño. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 247).

En consecuencia, la entrada en vigencia del decreto 160 de 2014, da la posibilidad de que los Sindicatos de Empleados Públicos encuentren una herramienta jurídica que les dé la posibilidad de negociar sus condiciones de Empleo, como las relaciones entre entidades y autoridades públicas y los sindicatos de Empleados Públicos.

Según el decreto 160 de 2014 se entiende por condiciones de empleo “los aspectos propios de la relación laboral de los empleados públicos” (D. 160/2014, Art. 4 # 2).

Las condiciones de empleo son sin excepción.

Esto es, planta de empleo: reforma, inclusión y supresión de empleos, régimen salarial y prestacional, carrera estabilidad, concursos, requisitos, competencias y funciones, calificación de desempeño, jornada de trabajo diaria y semanal, derecho preferente al encargo, causales de retiro, provisionalidad, empleo temporal, traslados, etc. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 334)

Respecto de lo que significa la negociación de las relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones sindicales, tenemos que esta negociación consiste en determinar las garantías sindicales, tales como “permisos sindicales remunerados, derecho de información y de expresión, de acceso a los lugares de trabajo, de participación en comités, de consulta, etc. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 337).

El decreto 160 de 2014 tiene como objeto principal regular el procedimiento para la negociación de las condiciones de empleo de todos los empleados públicos, a excepción de: 1.) quienes desempeñen empleos de alto nivel político, jerárquico o directivo, 2.) los trabajadores oficiales, 3.) los servidores de elección popular o directivos elegidos por el Congreso o Corporaciones Territoriales y 4.) El personal Militar y de Policía. (D. 160/2014, Arts. 1 Y 2.)

El Decreto 160 de 2014 tiene como reglas de aplicación el respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas, el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal y como tercera regla una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública. (D. 160/2014, Arts. 16)

Respecto del principio de prevision y provision presupuestal, es importante mencionar que los acuerdos colectivos serian aplicables hacia el futuro, toda vez que la entidad o autoridad administrativa debe expedir los respectivos actos administrativos y con ellos incluir las partidas presupuestales necesarias para ejecutarlas dentro del año siguiente y asi dar cumplimiento a acuerdo. Pues no es posible que la entidad tuviera destinado un presupuesto sin un fin determinado, teniendo en cuenta que las entidades administrativas no pueden preveer ni proveer lo que aun no ha sido solicitado. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 249)

El artículo Quinto del Decreto 160 de 2014, establece que son materia de negociación, exclusivamente las condiciones de empleo y las relaciones entre las entidades y autoridades competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos y el párrafo establece de manera expresa las materias excluidas de negociación la cuales son:

- La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos;
- Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado;
- El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos;
- La atribución disciplinaria de las autoridades públicas;
- La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria. (D. 160/2014, Art. 5, 2014)

El párrafo segundo del artículo quinto dispone la posibilidad de negociación y concertación en materia salarial consultando siempre las posibilidades fiscales y presupuestales, en cambio, en materia prestacional niega la posibilidad de negociación y concertación, recordando que por

mandato constitucional la competencia recae en el Presidente de la República. (D. 160/2014, Art. 5, par. 2, 2014)

Según el decreto 160, podrá ser parte de la negociación tanto una o varias entidades y autoridades públicas, como uno o varias organizaciones sindicales de empleados públicos. (D. 160/2014, Art. 6, 2014)

Se tienen como condiciones y requisitos para la comparecencia a la negociación sindical las siguientes:

1. Dentro de la autonomía sindical, en caso de pluralidad de organizaciones sindicales de empleados públicos, éstas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la integración de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras.

2. Los negociadores deben ser elegidos en Asamblea Estatutaria.

3. El pliego de solicitudes debe adoptarse en asamblea y presentarse dentro de los dos meses siguientes a la realización de la misma.

4. El escrito sindical por el cual se presenta y anexa el pliego a las entidades y autoridades públicas competentes, deberá ir con copia al Ministerio del Trabajo e indicar la fecha de la asamblea sindical y los nombres de los negociadores designados. (D. 160/2014, Art. 8, 2014)

Respecto del grado de representatividad y sindical y la conformación de la comisión negociadora, primara la Autonomía Sindical para determinar el número de integrantes de la comisión negociadora que se encargara de representar a cada uno de los sindicatos, solo en caso de que no haya acuerdo por parte de los diferentes sindicatos, la distribución de los representantes ante la mesa de negociación se elegirá de manera

proporcional a número de afiliados de cada sindicato. (D. 160/2014, Art. 9, 2014)

La negociación del pliego de solicitudes se realizara respetándose los siguientes términos y etapas de negociación:

- Los pliegos de solicitudes deberán presentarse dentro del primer bimestre del año, es decir durante los meses de enero y febrero.
- La entidad pública que reciba el pliego de solicitudes, dentro de los dos días hábiles siguientes al último día del bimestre, informara por escrito sus asesores y negociadores, como el sitio y hora para instalar e iniciar la negociación.
- Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la designación de los negociadores, se instalara la negociación.
- El término de la Negociación será inicialmente por un periodo de veinte días hábiles, prorrogable de mutuo acuerdo por el mismo término.
- Si dentro del término inicial y su prorroga no hay acuerdo entre las partes o este es parcial, las partes podrán convenir designar un mediador, que en caso de no haber acuerdo en su nombre, el Ministerio del Trabajo reglamentara su designación o el mismo Ministerio podrá intervenir como mediador si las partes se lo solicitan.
- dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación del mediador, este se reunirá con las partes negociadoras, escuchará sus posturas y posibles soluciones, y dentro de los cinco días hábiles siguientes fijara nueva audiencia, en la que el mediador propondrá fórmulas de arreglo, consultando la equidad, el orden jurídico y el criterio constitucional de la sostenibilidad fiscal.

- Las partes negociadoras dentro de los tres días hábiles siguientes deberán decidir si rechazan o acogen de manera parcial o integra las fórmulas de mediación.
- Por último y si persisten las diferencias, se realizara audiencia dentro de los tres días hábiles siguientes con la presencia del mediador, que de acuerdo a las fórmulas que haya propuesto el mediador, buscará orientar a las partes en busca de que se llegue a un acuerdo. Cumplida así cada una de las etapas se dará cierre a estas y se procederá a levantar las actas que correspondan. (D. 160/2014, Art. 11, 2014)

Una de las falencias que trae el decreto 160 de 2014 y que más se critica es la no inclusión y reglamentación del Arbitramento que propuso la OIT a través del Convenio 151 aprobado por la ley 411 de 1997, pues si bien encontramos la negociación y la mediación como la autocomposición para la solución del conflicto, el arbitraje llevaría definitivamente a una solución más eficaz si se quiere, en cada una de las negociaciones entre los sindicatos, federaciones, confederaciones y las entidades y/o autoridades administrativas. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 256)

Tan pronto como se tenga suscrito el acuerdo colectivo, será depositado en el Ministerio de Trabajo, y la autoridad pública deberá implementarlo emitiendo los actos administrativos que correspondan durante los siguientes 20 días hábiles a la suscripción del acta final, se debe tener en cuenta que durante la vigencia del mismo no se podrán formular nuevas solicitudes. (D. 160/2014, Arts. 13 y 14, 2014)

Los empleados Públicos beneficiarios de las negociaciones colectivas, tienen fuero y permiso sindical durante el término de la negociación. (D. 160/2014, Arts. 15, 2014).



Es importante mencionar que las entidades públicas están en el deber de implementar programas y talleres para formar a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. (D. 160/2014, Arts. 16, 2014).

Es de gran relevancia la capacitación de expertos en el tema de negociación colectiva del sector público, toda vez que los deficientes conocimientos en el tema conlleva a generar de todo tipo de dificultades y conflictos. Para ello se deben adelantar las capacitaciones necesarias y tomar con absoluta responsabilidad la Negociación Colectiva de los empleados públicos, y es que la negociación del sector público nada tiene que ver con la de los trabajadores oficiales y trabajadores particulares, aquí se está ante el derecho público, donde se deben conocer temas como el presupuesto, la competencia de las autoridades públicas, la regulación legal del bienestar social entre otras. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 398).

### **3. LOS SINDICATOS EN LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA**

En la Universidad Surcolombiana se encuentra el Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia -SINTRAUNICOL, Asociación de Profesores Universitarios-ASPU- y la Asociación Sindical de Funcionarios Públicos de la Universidad Surcolombiana –ASFUSCO.

Los sindicatos SINTRAUNICOL, y ASFUSCO tienen presencia relativamente reciente en la institución de educación superior, sin olvidar que la última agremiación es creada propiamente por intereses de los empleados de la Universidad Surcolombiana, mientras que la Asociación Sindical de Profesores Universitario – ASPU, fue creada a nivel nacional en 1976 y solo 9 años después se creó la sede de la Universidad Surcolombiana.

#### **3.1 NATURALEZA JURIDICA DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA**

A través de la ley 55 del 17 de diciembre de 1968, fue creado el Instituto Universitario Surcolombiano, la mencionada ley decretó en su artículo primero lo siguiente: “ARTICULO 1.- Crease el Instituto Universitario Surcolombiano, como establecimiento público autónomo, con personería jurídica, cuyo objetivo esencial será el de ofrecer e impulsar la educación superior en el Departamento del Huila y en los territorios Nacionales Surorientales” (L. 55/1968, 1968).

Posteriormente y a través de la ley 0013 del 30 de enero de 1976, el Instituto Universitario Surcolombiano – ITUSCO, es transformado en la

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA y la misma reconocida mediante Resolución 9062 del 26 octubre de 1976, expedida por el Ministerio de Educación Nacional. (CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA, 1994).

Por ser la Universidad Surcolombiana un Ente Público del Orden Nacional, goza de autonomía Universitaria, tal como lo ha establecido nuestra Carta Superior de 1991 en su artículo 69 al establecer que: “**ARTICULO 69.** Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado. (...)” (Subrayado Fuera del Texto)(C.N. Art. 69, 1991).

De acuerdo a lo establecido por la Constitución Política de Nuestro País, la ley 30 de 1992 en desarrollo del artículo 69, en sus artículos 3, 28 y 29 se refiere a la autonomía universitaria de la siguiente manera:

**Artículo 3º** El Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente ley, garantiza la autonomía universitaria, y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la educación superior. (...) (L. 30/1992, Art. 3)

Por su parte el artículo 28 de la ley 30 de 1992, se refiere a la Autonomía Universitaria y la posibilidad de que estas creen y modifiquen sus propias normas, nombre sus autoridades tanto académicas como administrativas, cree y organice los programas académicos, entre otras más facultades que evidencian la Autonomía de las Universidades Publicas, como lo es el caso de la Universidad Surcolombiana. (L. 30/1992, Art. 28)

El Estatuto General de la Universidad Surcolombiana expedido por el Consejo Superior de la Universidad Surcolombiana, en su artículo 2 modificado por el artículo 7 del acuerdo N° 035 del 24 de octubre de 2012, establece que “La Universidad Surcolombiana es una institución con autonomía académica, administrativa, financiera y patrimonio independiente (...)”. (CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA, 1994).

Por su parte el artículo 57 de la ley 30 de 1992, establece la naturaleza jurídica de las Universidades estatales en donde ha consignado respectivamente que:

**Artículo 57.** Las universidades estatales u oficiales deben organizarse como entes universitarios autónomos, con régimen especial y vinculados al Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a las políticas y la planeación del sector educativo.

Los entes universitarios autónomos tendrán las siguientes características: Personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y podrán elaborar y manejar su presupuesto de acuerdo con las funciones que le corresponden.

El carácter especial del régimen de las universidades estatales u oficiales, comprenderá la organización y elección de directivas, del personal docente y administrativo, el sistema de las universidades estatales u oficiales, el régimen financiero, el régimen de contratación y control fiscal y su propia seguridad social en salud, de acuerdo con la presente ley.(L. 30/1992, Art. 57)

(...)

De igual manera la ley 489 de 1998 *“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la*

*Constitución Política y se dictan otras disposiciones*” estableció en su artículo 40 los organismos estatales que gozarían de un régimen especial, dentro de los cuales se encuentra la Universidad Surcolombiana, el referido decreto menciona:

**Artículo 40º.- Entidades y organismos estatales sujetos a régimen especial.** El Banco de la República, los entes universitarios autónomos, las corporaciones autónomas regionales, la Comisión Nacional de Televisión y los demás organismos y entidades con régimen especial otorgado por la Constitución Política se sujetan a las disposiciones que para ellos establezcan las respectivas leyes (...). (L. 489/1998, Art. 40)

La sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado a través de sentencia del 28 de Junio de 2006 y Consejero Ponente Enrique José Arboleda Perdomo ha mencionado respecto de los órganos autónomos e independientes lo siguiente:

“En materia de estructura del Estado colombiano, la Carta adoptada en 1991, además de reiterar la división del poder público en las ramas legislativa, ejecutiva y judicial, previó otros órganos para el “cumplimiento de las demás funciones del Estado”, a los cuales caracterizó como “autónomos e independientes”, creando directamente algunos y dejando a la ley su organización y funcionamiento. Comparten esta calificación constitucional, los órganos de control, los electorales, las universidades, el Banco de la República, la Comisión Nacional de Televisión y las corporaciones autónomas regionales. Con base en la abundante y reiterada jurisprudencia constitucional al respecto, son características de estas entidades las siguientes: “i) No pertenencia a alguna de las ramas del Poder; ii) posibilidad de actuación por fuera de las ramas del Poder y por ende actuación funcionalmente independiente de ellas; iii) titularidad de una potestad de normación para la ordenación de su propio funcionamiento y el cumplimiento de la misión constitucional encomendada”. A lo cual se agrega que la autonomía que les es reconocida por la Constitución no implica que sean ajenas e independientes del

mismo Estado, “pues cualquier entidad pública, por el simple hecho de pertenecer a un Estado de Derecho se encuentra sujeta a límites y restricciones determinados por la Constitución y la ley.”(...). (CE, Rad. 2003500 11001-03-06-000-2006-00063-00 1755/2006, CP. E. Arboleda. En <http://181.57.206.9:8080/WebRelatoria/ce/index.xhtml>, consultado el 18/Mar/2018., 2006)

La Sección Quinta del Consejo de estado a través de sentencia de fecha 06 de octubre de 2016 del Honorable Magistrado Ponente Carlos Enrique Moreno Rubio y radicación Numero 2085463 expreso:

(...)

En efecto, el régimen de autonomía le permite a las universidades oficiales libertad en materia normativa, pues dentro de sus atribuciones puede expedir los estatutos que rigen su actividad. En ese sentido fija el gobierno de la universidad sin injerencias externas, pero ello no implica el aislamiento del Estado ya que la formación educativa de la sociedad, por tener un marcado interés general, involucra el desarrollo de las políticas públicas que se trazan desde el gobierno nacional o seccional, según el caso. Y, quizás lo más importante, esa autonomía se refleja en el terreno académico y filosófico, pues apunta a que el pensamiento universitario se desarrolle sin las ataduras que pueden desprenderse de las inclinaciones ideológicas de los gobiernos correspondientes. En todo caso, la realización del régimen de autonomía de las universidades estatales debe surtirse, en cualquiera de los planos aludidos, “de acuerdo con la ley.”. Esta expresión debe tomarse en sentido material y teleológico. Es decir, que los estatutos, actuaciones y decisiones que adopten los centros de educación deben observar la Constitución Política y los tratados internacionales suscritos o acogidos por el Estado Colombiano en temas de derechos fundamentales y de educación, y la ley. (...). (CE, Rad. 11001-03-28-000-2016-00028-00 (11001-03-28-000-2016-00029-00), C.P. C. Moreno, En <http://181.57.206.9:8080/WebRelatoria/ce/index.xhtml>, consultado el 18/Feb/2018., 2016).

La Corte Constitucional a través de la Sentencia C – 491 de 2016, hace alusión a la sentencia T – 720 de 2014, a través de la cual ha considerado respecto de la Autonomía Universitaria lo siguiente:

*“(...) el mencionado artículo 69 de la Constitución ampara la autonomía universitaria y, con base en esto, se ha sostenido que las instituciones de educación superior tienen la facultad de definir su filosofía, su organización interna, así como las normas que regirán su funcionamiento. En efecto, la autonomía universitaria ha sido definida por la Corte como: “(...) la capacidad de autoregulación filosófica y de autodeterminación administrativa de la persona jurídica que presta el servicio público de educación superior”.*

*11. El alcance de la autonomía universitaria, ha sido definido por esta Corporación de la siguiente forma: “(...) podemos deducir dos grandes vertientes que definen el contenido de la autonomía de las instituciones educativas superiores. De un lado, la dirección ideológica del centro educativo, lo cual determina su particularidad y su especial condición filosófica en la sociedad pluralista y participativa. Para ello la universidad cuenta con la potestad de señalar los planes de estudio y los métodos y sistemas de investigación. Y, de otro lado, la potestad para dotarse de su propia organización interna, lo cual se concreta en las normas de funcionamiento y de gestión administrativa, en el sistema de elaboración y aprobación de su presupuesto, la administración de sus bienes, la selección y formación de sus docentes.”*

*12. En conclusión, a raíz de la garantía constitucional de la autonomía universitaria, las instituciones educativas pueden tomar sus propias determinaciones en temas como aspectos financieros, académicos, disciplinarios, entre otros; pero esto no significa que las universidades tengan una potestad absoluta en estos temas, pues la Corte ha instituido que, “las disposiciones y actuaciones de las universidades deben ajustarse a la Constitución Política y a las leyes. Por consiguiente si bien este Tribunal ha reconocido como expresión de esa autonomía universitaria la facultad de definir los reglamentos estudiantiles, lo cierto es que*

*éstos tienen como límite, entre otros, la garantía de los derechos fundamentales”.* (CConst, C - 491/2016, L. Vargas, En <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-491-16.htm>, Consultado el 18/Feb/2018., 2016).

Sobre la Competencia de las Universidades Publicas, Jairo Villegasen su libro sobre Negociacion Colectiva y Sindicatos de Empleados Públicos, menciona lo siguiente:

Son organismos autonomos e independientes. Gozan de autonomia universitaria y administrativa. Podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. El Consejo Superior Universitario regula la política y organización administrativa, la planta de empleos, adopta el presupuesto anual y el estatuto general sobre personal docente y administrativo, el estatuto de carrera, el estatuto y escalafón docentes. En materia salarial y prestacional están sujetas a la Ley Marco 4/92. (Villegas Arbeláez, 2014, pág. 262)

En consecuencia la Universidad Surcolombiana es una entidad de Naturaleza Publica, al ser una ente estatal u oficial, según lo ha establecido la ley 30 de 1992, que goza de Autonomia para darse sus propias normas, no obstante, tal y como lo han expresado las altas Cortes de Nuestro País, esa autonomia de que gozan algunos entes no es absoluto y deben respetar la Constitucion, la Ley y por supuesto los tratados Internacionales.

### **3.2 Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL**



El Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia, en adelante SINTRAUNICOL, es una Organización Sindical Mixta, es decir que encontramos afiliados al sindicato en calidad de trabajadores oficiales y empleados públicos, este sindicato busca la unidad de los trabajadores y empleados Universitarios sin ninguna distinción, con el fin de defender los logros de los trabajadores y empleados públicos, como el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

El Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia, en adelante – SINTRAUNICOL, se creó en el año 1974 y se denominaba SINTRAUSCO, fecha para la cual no existía la Universidad Surcolombiana pero si el Instituto Universitario Surcolombiano, posteriormente pasa a hacer parte del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleadores de Colombia – SINTRAUNICOL, y pasa a denominarse SINTRAUNICOL SECCIONAL NEIVA, con Registro Sindical Resolución N° 004964 del 27 de septiembre de 1991. (González, 2017)

SINTRAUNICOL, se ha constituido como una organización de primer grado, de actividad económica, con los lineamientos de la Constitución Nacional y el Código Sustantivo del Trabajo (Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia SINTRAUNICOL, 2008).

Los Estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia -SINTRAUNICOL, fueron aprobados en la ciudad de Cali, Valle del Cauca, durante la Asamblea General Extraordinaria que se llevó a cabo por sus delegados, durante los días 11 a 16 de agosto de 2008.

Con la Resolución N° 022 del 10 de septiembre de 2008, proferida por el Ministerio de la Protección Social fueron aprobados y quedaron ejecutoriados

de acuerdo a la ley el día 22 de septiembre de 2008, ordenándose su depósito en el Registro Sindical, por llenar los requisitos contemplados en el artículo 369 del C.S.T., modificado por el artículo 48 de la ley 50 de 1990 y que no son contrarios a la Carta Política, a la ley, no contravienen disposiciones especiales del Código sustantivo del Trabajo.(Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia SINTRAUNICOL, 2008)

El artículo cuarto de los Estatutos establece que los objetivos y fines del sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, son:

- a. celebrar Convenios y Acuerdos colectivos, que beneficien a los trabajadores y empleados de las Universidades y exigir su cumplimiento por parte de los empleadores y ejercer derechos y acciones que de ellas nazcan.
- b. Asesorar a sus afiliados en la defensa de los derechos emanados de cualquier vínculo laboral.
- c. Representar directamente o a través de apoderado en Juicio, ante las autoridades y/o empleadores los intereses económicos, comunes o generales y particulares de los afiliados.
- d. Prestar ayuda a los afiliados y sus familiares en caso de enfermedad o calamidad doméstica, de acuerdo a la reglamentación existente.
- e. Adquirir cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requiera para el ejercicio de sus actividades, previa aprobación de la Asamblea General y de la Junta Directiva, cuando lo requiera.
- f. Designar entre sus propios afiliados las Comisiones y los delegados que se acuerden por la Junta Directiva
- g. Prestar Pliegos de Peticiones para Trabajadores y solicitudes respetuosas para los empleados.
- h. Adelantar la tramitación legal de los Pliegos de Peticiones y de las solicitudes respetuosas y designar y autorizar a los afiliados que deban negociar y nombrar los árbitros a que haya lugar.

i. Promover la articulación del sindicato con las demás organizaciones sindicales que promueven la defensa de los derechos humanos, laborales y sociales.

j. Elaborar y promover proyectos que permitan la financiación de las diversas actividades y proyectos del sindicato, en el cual se establezca institucionalmente la planeación estratégica como metodología para la elaboración de planes y actividades del sindicato.

k. promover la conquista de reivindicaciones sociales, económicas y políticas que hagan posible una vida digna para sus afiliados y sus familias.

l. procurar el acercamiento entre Empleadores y funcionarios sobre la base de justicia, de mutuo respeto y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad.

m. Establecer relaciones fraternales y de trabajo con las Organizaciones Sindicales Nacionales e Internacionales, especialmente del sector educativo, así como con las organizaciones Cívicas, Campesinas, Comunales, Estudiantiles e Indígenas en la búsqueda de Objetivos Comunes.

n. Promover la educación sindical, técnica, y general de los afiliados y sus familias, propender por la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas de Ahorro y Crédito, Fondos de Empleados, Cajas de Ahorro, Instituciones Educativas, Bibliotecas, Institutos Técnicos, Sindicales o de Habilitación Profesional, Centros Deportivos y Culturales, de Solidaridad y Previsión, contemplados en estos Estatutos.

ñ. Fomentar la participación Democrática y la Solidaridad entre sus Afiliados.

o. Ser personero de los intereses de sus afiliados.(Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia SINTRAUNICOL, 2008)

Posteriormente, el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, reforma los estatutos en la XXI Asamblea Nacional de Delegados, llevada a cabo en Riohacha durante los días 12, 13, 14 y 15 de junio de 2013, a través de sus delegados

asistentes. El artículo sexto fija los nuevos objetivos y fines, los cuales poco fueron modificados.

a. Asesorar y representar a sus afiliados en la defensa de los derechos emanados de cualquier vínculo laboral.

b. Presentar y negociar pliegos, adelantar y celebrar convenciones y acuerdos de sus afiliados y exigir su cumplimiento por parte de los empleadores, ejercer derechos y acciones que de ellas nazcan.

c. Celebrar convenciones y acuerdos colectivos que beneficien a sus afiliados y su cumplimiento por parte de los empleadores, ejercer derechos y acciones que de ellas nazcan.

d. Representar directamente o a través de apoderado en juicio, ante las autoridades y/o empleadores los intereses económicos, comunes o generales y particulares de los afiliados.

e. Prestar ayuda a los afiliados y sus familias en caso de enfermedad o calamidad doméstica, de acuerdo a la reglamentación existente.

f. Adquirir cualquier título de acuerdo al quehacer sindical y poseer los bienes muebles e inmuebles que requiera para el ejercicio de sus actividades, previa aprobación de la Asamblea General o de la Junta Directiva, cuando lo requiera.

g. Designar entre sus propios afiliados las Comisiones y los Delegados que se acuerden por la Junta Directiva.

h. Presentar Pliegos de Peticiones para trabajadores y solicitudes para los empleados.

i. Adelantar la tramitación legal de los Pliegos de Peticiones y de las solicitudes y designar y autorizar a los afiliados que deban negociar y nombrar los árbitros a que haya lugar.

j. Promover la articulación del sindicato con las demás organizaciones sindicales que promueven la defensa de los derechos humanos, laborales y sociales.

k. Elaborar y promover proyectos que permitan la financiación de las diversas actividades y proyectos del sindicato, en el cual se establezca institucionalmente

la planeación estratégica como metodología para la elaboración de planes y actividades del sindicato.

l. Promover la conquista de reivindicaciones sociales, económicas y políticas que hagan posible una vida digna para sus afiliados y sus familias. 3

m. Procurar el acercamiento entre empleadores y funcionarios sobre la bases de justicia, de mutuo respeto y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad.

n. Establecer relaciones fraternales y de trabajo con las organizaciones sindicales nacionales e internacionales, especialmente del sector educativo, así como con las organizaciones cívicas, campesinas, comunales, estudiantiles e indígenas en la búsqueda de objetivos comunes.

o. Promover la educación sindical, técnica, profesional y general de los afiliados y sus familias, promover la economía solidaria, la sana convivencia, la protección del medio ambiente, el autocuidado y la cultura.

p. Fomentar la participación democrática y la solidaridad entre sus afiliados. (Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores Universitarios de Colombia SINTRAUNICOL, 2013)

La fundamentación del sindicato recae en el propósito de garantizar el cumplimiento de los derechos que como trabajador garantiza el ordenamiento jurídico interno colombiano y externo, como también, el fortalecimiento de los beneficios sociales y económicos alcanzados por la organización sindical.

Ahora, con el ánimo de lograr conocer de forma clara y directa los pormenores de las diferentes situaciones presentadas desde la existencia del Sindicato al interior del claustro universitario, se realizó entrevista al presidente del sindicato, al señor Héctor Iván González (2017), donde se efectuaron algunos interrogantes del proceso de creación del sindicato.

Se le preguntó al señor Presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, respecto a la forma del nacimiento del mismo a nivel nacional, a lo cual respondió que SINTRAUNICOL a Nivel Nacional nace de la necesidad de organizarse y unir todas las Universidades Estatales, debido a las política neoliberales que utilizan los gobiernos de turno, las administraciones de turno, y que en vista de esas medidas, se realizaron visitas por cada una de las treinta y tres Universidades Estatales, casi una por departamento y en esa época el Sindicato se llamaba SINTRAUSCO, pero producto de una reunión con la Junta Directiva, se decidió ser parte de SINTRAUNICOL que recogía todas las treinta y tres (33) Universidades del Estado. (Hector, 2017)

Seguidamente, se le consulto cómo nace el sindicato en la Universidad Surcolombiana, a lo cual afirmó el docente, que anteriormente la Universidad se llamaba ITUSCO, menciona que en esa época fue creado el sindicato en el año 1974, por los compañeros Rogelio, Beatriz Garzón, Evelia Galindo, Julia Rivera, Gotario Rodríguez, y Benjamín Alarcón, entre otros, y quienes fundaron y crearon el Sindicato, el cual se llamó SINTRAUSCO. (Hector, 2017)

Tenemos así que el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL Seccional Neiva, como sindicato mixto de la Universidad Surcolombiana, ha buscado la Unidad de los trabajadores oficiales y empleados públicos y dentro de sus principales objetivos está la de presentar, negociar y concertar pliego de peticiones y pliego de solicitudes, y en efecto la celebración de contratos y/o convenios de trabajo y acuerdos colectivos con la Universidad Surcolombiana, de modo que beneficie tanto a los trabajadores oficiales, como a los empleados públicos.

### **3.3 Asociación Sindical de Profesores Universitarios – ASPU**

La Asociación Sindical de Profesores Universitarios, tal y como lo establece el artículo primero de los estatutos de esta Asociación “es una Organización Sindical de primer grado y de gremio, que está integrada por las y los profesores de Instituciones de Educación Superior Colombianas, cualquiera que sea la actividad que realicen como la docencia, investigación, proyección social o administración académica. (...)” (ASOCIACION SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS, 2014).

A la Asociación Sindical de Profesores Universitarios - ASPU, le fue reconocida personería jurídica a través de la resolución N. 0623 del día 03 de mayo de 1966 del Ministerio del Trabajo. (ASOCIACION SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS, 2014).

Los Estatutos de la Asociación Sindical de Profesores Universitarios, fueron reformados en la Asamblea Nacional de Delegados de ASPU, que fue celebrada durante los días 15 y 16 de noviembre de 2012, en la ciudad de Bogotá(ASOCIACION SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS, 2014).

Dentro de sus objetivos como Organización Sindical encontramos la de defender los derechos de sus docentes afiliados, sus salarios, prestaciones sociales, seguridad social, sus condiciones académicas, entre otras; el fortalecimiento de las Universidades Publicas; procurar el acercamiento de los trabajadores y Empleadores; la asesoría por parte del sindicato a sus

afiliados en los procesos de Negociación Colectiva; representar los intereses de sus afiliados ante cualquier autoridad u organismo procurando la mediación.(ASOCIACION SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS, 2014).

También tiene como fines la Asociación Sindical de Profesores Universitarios, presentar pliegos peticiones, derechos de petición, celebrar convenciones colectivas; brindar apoyo a sus afiliados en caso de alguna contingencia sufrida; entre otros (ASOCIACION SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS, 2014).

El sindicato cuenta con, un total de 97 afiliados a la organización, 67 afiliados son docentes de planta, 29 docentes catedráticos y un docente ocasional, como, número de integrantes que ha crecido pues en el año de 1976 que inició el sindicato. (Gutierrez, 2017)

El día 24 de abril de 2017, se le realizó una entrevista a Docente Hernando Gutiérrez Hoyos, quien representa el Sindicato Asociación Sindical de Profesores Universitarios ASPU, la entrevista se realizó con el ánimo de conocer completamente el proceso de creación.

El Docente Hernando Gutiérrez y quien representa a la Asociación Sindical de Profesores Universitarios - ASPU, refiere que se encuentra vinculado a la Universidad Surcolombiana desde el año de 1976, es decir, a la fecha cumplirá 41 años como docente de la Universidad Surcolombiana, actualmente se encuentra adscrito al programa de licenciatura de Matemáticas. (Gutierrez, 2017)

Se le pregunto al docente Hernando Gutiérrez si había siempre hecho parte de la directiva de la sede Neiva, a lo cual responde que incluso estuvo



presente en la sesión de fundación de la Asociación Sindical de Profesores de la Universidad Surcolombiana en el año de 1976 y desde esa fecha se encuentra vinculado a la junta directiva de la misma. (Gutiérrez, 2017)

Hernando Gutiérrez Hoyos, relata en la entrevista que el sindicato es de carácter nacional y fue fundado en el año de 1966 en la Universidad Nacional de Bogotá, que luego de nueve años se creó la sede de la universidad Surcolombiana, en el Departamento del Huila. (Gutiérrez, 2017)

La Asociación Sindical de Profesores Universitarios – ASPU, es una organización sindical de empleados públicos Nacional con sede en Neiva, y uno de los sindicatos que ha nacido con la Universidad Surcolombiana y que procura defender los derechos de sus docentes y afiliados y lo más importante presentar pliego de solicitudes y celebrar acuerdos colectivos.

### **3.4 Asociación Sindical de Empleados Públicos – ASFUSCO**

La Asociación Sindical de Funcionarios Públicos de la Universidad Surcolombiana – ASFUSCO, se creó el día 25 de septiembre de 2008, como propuesta de la Empleada de la Universidad Surcolombiana, la señora SUSANA GARCIA TRUJILLO, idea que fue materializada en la Asamblea General de Constitución, formalizada mediante Resolución N° 0227 del 21 de octubre de 2008, resolución que expidió el Ministerio de la Protección Social de la Dirección Territorial del Huila y que fue publicada en el diario del espectador el día 07 de noviembre de 2008, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, le adjudicó el NIT Numero 900.253.706-1.

En el año 2010, la Asociación Sindical de Funcionarios Públicos de la Universidad Surcolombiana – ASFUSCO, aprueba sus estatutos en la Asamblea General realizada el día 25 de septiembre del año 2008, en la ciudad de Neiva.(ASOCIACION SINDICAL DE FUNCIONARIOS PUBLICOS DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA, 2008)

Posteriormente la Asociación Sindical de Funcionarios Públicos de la Universidad Surcolombiana – ASFUSCO, mediante Asamblea General Extraordinaria realizada el día 29 de septiembre de 2016, modifica los estatutos y la Asociación Sindical pasa a llamarse ASOCIACION SINDICAL DE EMPLEADOS PUBLICOS DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA - ASFUSCO. (ASOCIACION SINDICAL DE EMPLEADOS PUBLICOS DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA, 2016)

Según el artículo primero de los Estatutos de la Asociación Sindical de Empleados Públicos de la Universidad Surcolombiana – ASFUSCO, esta es “una organización Sindical de **primer grado y de empresa**, la cual funcionara de conformidad con la Constitución Nacional, el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes que lo conformen, modifiquen o adicione los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las leyes que los ratifican e incorporan a la legislación laboral”. (ASOCIACION SINDICAL DE EMPLEADOS PUBLICOS, 2016).

Según el artículo tercero de los estatutos de la Asociación Sindical de Empleados Públicos de la Universidad Surcolombiana ASFUSCO, será el siguiente:

**ARTICULO 3. OBJETO:** El objeto de la Asociación Sindical ASFUSCO, será el representar a sus asociados en el ejercicio de sus derechos legales, estatutarios y reglamentarios, velar por sus intereses laborales y de bienestar al interior de la Universidad y asuntos sindicales ante los diferentes estamentos, las autoridades y

terceros.(ASOCIACION SINDICAL DE EMPLEADOS PUBLICOS DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA, 2016)

La Asociación Sindical de Funcionarios Públicos de la Universidad Surcolombiana – ASFUSCO, tiene como fines principalmente: procurar la estabilidad, el bienestar y defensa de los asociados; buscar el acercamiento entre las directivas de la Universidad y los empleados públicos; asesorar a sus asociados respecto de su vinculación con la Universidad; presentar el pliego de solicitudes del interés de todos sus asociados y la celebración de acuerdos colectivos; representar ante cualquier organismo u autoridad los intereses económicos comunes de sus asociados, entre otros.(ASOCIACION SINDICAL DE EMPLEADOS PUBLICOS DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA, 2016)

El día 24 de abril de 2017 y en razón a los diferentes interrogantes respecto al proceso de creación y la consecución de los objetivos del sindicato, se logra una entrevista al señor José Domingo Valderrama, representante legal, presidente de la Asociación de Empleados Públicos, del sindicato de ASFUSCO.

Se preguntó al funcionario y Representante legal de ASFUSCO, cómo nace el sindicato en la Universidad Surcolombiana, a lo que responde que nació como una asociación de empleados Públicos, entre los años 1995 a 1997, mas no como sindicato. Pues existía la necesidad de organizarse para buscar la defensa de los intereses laborales que en ese momento estaban deteriorados con la administración de turno de la Universidad Surcolombiana. Posteriormente, se crea la Asociación Sindical de Funcionarios Públicos, el día el 25 de septiembre de 2008. (Valderrama Ramirez, 2017)

Podemos observar que la Asociación Sindical de Empleados Públicos de la Universidad Surcolombiana - ASFUSCO, es una de las organizaciones sindicales creadas más recientemente en la Universidad y que nace como una asociación de empleados públicos y no como una organización sindical, es además el único sindicato en la Universidad Surcolombiana que no es sede de un sindicato Nacional, sino que es una organización sindical creada en el seno de la Universidad y sus afiliados son únicamente empleados públicos de la Universidad Surcolombiana, que vela por los intereses laborales y bienestar de sus asociados, que propende por el acercamiento de sus asociados con la Universidad Surcolombiana.

#### **4 LOS SINDICATOS DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA Y LOS BENEFICIOS ALCANZADOS A FAVOR DE SUS MIEMBROS**

Las tres organizaciones sindicales existentes en la Universidad Surcolombiana: Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia -SINTRAUNICOL, Asociación de Profesores Universitarios - ASPU- y, la Asociación Sindical de Funcionarios Públicos de la Universidad Surcolombiana –ASFUSCO, que agrupan a trabajadores oficiales y empleados públicos del claustro universitario, han logrado de una u manera, en mayor o menor medida diferentes logros como organizaciones sindicales dentro de la Universidad Surcolombiana.

Los Sindicatos de la Universidad Surcolombiana han tenido como objetivo común, lograr la aprobación del Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana, y han logrado que este objetivo se materialice a través del acuerdo 061 del 15 de diciembre de 2016, y han conseguido, además, que se consigne dentro del mismo estatuto garantías como el derecho de ejercer libremente la asociación y negociación Colectiva. (CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA, 2016, ART. 7. # 7)

El mismo Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana, en sus artículos 9, 10, 11, 12 y 13, establecieron la garantía de sindicalización de los servidores públicos; la garantía de la negociación y concertación; la garantía del fuero sindical; la garantía de permiso para el ejercicio de la función sindical y la garantía del permiso gremial respectivamente. (CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA, 2016)

Si bien la Universidad Surcolombiana dentro de su autonomía Universitaria esta en el deber de garantizar el derecho a la Negociación Colectiva en cumplimiento de lo consagrado en la Constitución y la ley, el hecho de que se dediquen varios de los artículos del Estatuto de Personal Administrativo, evidencia un gran logro por parte de los sindicatos, y un compromiso por parte de la Universidad Surcolombiana.

El Estatuto de Personal Administrativo reitera el derecho que tienen las Organizaciones Sindicales y se convierte en un instrumento fundamental en pro de la estabilidad laboral del personal administrativo.

Por consiguiente, es vital y en pro de desarrollar el principal objetivo de este trabajo, hacer un estudio para determinar qué garantías y beneficios han logrado los SINDICATOS de la Universidad Surcolombiana, en materia de derechos laborales y prestaciones.

#### **4.1 Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL**

El Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia -SINTRAUNICOL Seccional Neiva ahora en adelante-, ha sido uno de los sindicatos más antiguos y que mayores logros ha tenido a nivel de convenciones Colectivas celebradas con la Universidad Surcolombiana. El Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL Seccional Neiva, desde la expedición del Estatuto General de la Universidad Surcolombiana, expedido durante el acuerdo número 075 del 07 de diciembre de 1994, ha tenido como objetivo la

expedición de los Estatutos de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana.

Es así como a través de una acción de cumplimiento interpuesta por SINTRAUNICOL Seccional Neiva en contra el Consejo Superior Universitario de la Universidad Surcolombiana, exigieron ante el Tribunal Contencioso Administrativo del Huila, el cumplimiento del artículo 79 de la ley 30 de 1992 y el acuerdo 075 de 1994, que expidió el Estatuto General de la Universidad Surcolombiana, en donde en su artículo 56 menciona:

El personal administrativo se regirá por el Estatuto de personal administrativo que para el efecto expida el Consejo Superior Universitario como resultado de la concertación con las organizaciones de los empleados, trabajadores y representantes de las directivas universitarias. El Estatuto contemplará, entre otros, los siguientes aspectos: Estabilidad laboral, régimen de carrera administrativa, régimen de promoción y ascenso, derechos obligaciones e incompatibilidades, capacitación y estímulos, régimen disciplinario. (CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA, 1994)

Por consiguiente el Tribunal Contencioso Administrativo del Huila, Ordena la expedición del Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana, y de esa manera se expidió el ya derogado decreto 014 del 14 de Abril de 2004.

Posteriormente y después de más de 22 años de insistencia y en Concertación con la Universidad Surcolombiana, el Consejo Superior Universitario expide el actual Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana aprobado a través del acuerdo 061 del 15 de diciembre de 2017, que es sin duda uno de los más grandes logros por parte de los Sindicatos de la Universidad Surcolombiana y en especial del

Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, Seccional Neiva.

La primera Convención Colectiva de Trabajo se logra el día 02 de marzo del año 1999, entre el Sindicato de empleados Oficiales de la Universidad Surcolombiana “SINTRAUSCO”, ahora SINTRAUNICOL seccional Neiva, y La Universidad Surcolombiana, en el que establecieron diferentes beneficios a favor de los trabajadores oficiales consistentes en (UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA & SINTRAUSCO, 1999):

1. DOTACION Y ADECUACION DE OFICINA.

2. REFORMA Y APROBACION DE ESTATUTOS. El cual consistió en el compromiso de la Universidad Surcolombiana en instalar una comisión para estudiar y presentar las modificaciones al Estatuto General.

3. PERMISO SINDICAL. Consistente en dieciocho (18) horas a la semana, a un directivo del Sindicato, con el fin de realizar tareas concernientes a la organización sindical.

4. AUMENTO DE SALARIO.

5. SUBSIDIO DE ALIMENTACION.

6. SUBSIDIO DE TRANSPORTE.

7. AUXILIOS ESPECIALES.

a. EDUCACION.

b. Servicio de urgencia médica y odontológica gratuito a todos los trabajadores oficiales.

c. Participación dos (2) representantes del Sindicato en los procesos de Reestructuración Administrativa.

d. DISTINCIONES LABORALES

e. RECONOCIMIENTO ESPECIAL



La convención celebrada solo duró vigente hasta el 31 de diciembre de 1999, es decir, menos de un año.

Asimismo, en el año 1999 el Sindicato de Empleados Oficiales de la Universidad Surcolombiana “SINTRAUSCO”, llegó a un acuerdo colectivo de trabajo con la UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA a favor de los empleados oficiales, en el que establecieron diferentes beneficios consistentes en (UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA & SINTRAUSCO, 1999):

1. ESTABILIDAD LABORAL.
2. PRIMA TECNICA.
3. PRIMA DE ANTIGÜEDAD
4. AUXILIO DE MATERNIDAD.
5. AUXILIO FUNERARIO.
6. AUXILIO PARA ANTEOJOS.
7. DISTINCIONES LABORALES.
8. DOTACION

Posteriormente en el año 2000 la comisión negociadora del Sindicato de Trabajadores y Empleados de Colombia “SINTRAUNICOL SECCIONAL NEIVA”, y la comisión negociadora de la Universidad Surcolombiana mediante CONVENCIÓN COLECTIVA, fijan los siguientes beneficios (UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA & SINTRAUNICOL, 2000):

1. RECREACION.
2. EDUCACION Y CULTURA.
3. AUMENTO DE SALARIO.
4. RECONOCIMIENTO ESPECIAL
5. SUBSIDIO DE ALIMENTACION.
6. AUXILIOS ESPECIALES

7. SEGURO DE VIDA.
8. DISTINCIONES LABORALES.

En el año 2014, a través de la resolución Número 020 del 03 de febrero de 2014, se formaliza el acta de negociación colectiva entre SINTRAUNICOL SECCIONAL UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA, NEIVA y la Universidad Surcolombiana, en donde se estableció:

1. Conceder a los negociadores de SINTRAUNICOL en esta comisión el permiso sindical por los días de sesiones y respetar el fuero sindical circunstancial.
2. Respetar la estabilidad laboral del personal Administrativo que le asiste al empleado de carrera de conformidad con la Constitución y la Ley.
3. Apoyo Económico Funerario.
4. Pago De Incapacidades.
5. Permiso Especial.
6. Prima De Antigüedad.
7. DOTACION. La Universidad Surcolombiana otorgara a los empleados una (1) dotación adicional de las concedidas por la Ley.
8. Subsidio Por Calamidad Y/O Catástrofe.
9. Gastos De Movilización.

La Vigencia de la Negociación Colectiva corresponde desde el primero de enero de 2014 y para su revisión o modificación se requerirá la denuncia realizada por cualquiera de las partes, en los plazos establecidos en la ley.

Mediante acuerdo Número 007 del 19 de marzo 2014, se formaliza el acta final de negociación colectiva entre los Trabajadores Oficiales del Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL

seccional Universidad Surcolombiana y la UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA, en donde se otorgan:

1. PERMISOS PARA LA CAPACITACION Y EL EJERCICIO DE LA FUNCION SINDICAL.

- a. *Para sesiones ordinarias de la Junta Directiva Sindical*
- b. *Para realizar tareas*
- e. *Cursos de carácter local, regional, nacional o internacional.*

2. AUXILIOS ECONÓMICOS PARA EL SINDICATO. Los siguientes elementos:

- a. 10 uniformes para equipo Microfútbol.
- b. 6 uniformes para equipo Mini tejo.
- c. 6 uniformes para equipo Rana.

3. La Universidad Surcolombiana concederá permiso remunerado por el término de seis (6) días calendario, prorrogables por la mitad, por causa justificada en los siguientes casos:

- a) Por muerte del cónyuge o compañero (a) permanente.
- b) Por muerte de padres, hijos y hermanos del trabajador.
- c) Por calamidad domestica debidamente comprobada.
- d) Por nacimiento de un hijo.
- e) Por matrimonio del trabajador.
- f) Por destrucción total o parcial de su vivienda.

4. DOTACION DE TRABAJO.

5. JUEGOS NACIONALES DE SINTRAUNICOL: La Universidad Surcolombiana garantizará a los afiliados y afiliadas a SINTRAUNICOL, la participación anual en los Juegos Nacionales

Deportivos y Recreativos de SINTRAUNICOL NACIONAL con los costos de inscripción, transporte, hospedaje y alimentación.

6. AUXILIOS ESPECIALES.

c. PARA ANTEOJOS. La Universidad Surcolombiana reconocerá a los trabajadores oficiales afiliados a SINTRAUNICOL, el cien por ciento (100%) del valor de los lentes las veces que sea necesario.

h) *INCAPACIDAD MÉDICA*. La Universidad Surcolombiana cancelará el cien (100%) por ciento del salario convencional a los trabajadores oficiales a su servicio, cuando sean incapacitados por su E.P.S. a la cual se encuentran afiliados.

7. FUERO SINDICAL. La Universidad Surcolombiana reconocerá el fuero Sindical legal y Convencional a los diez (10) miembros de la Junta Directiva de SINTRAUNICOL, y a los dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos sindical.

8. e) INGRESO Y PROMOCION PARA TRABAJADOR OFICIAL: la Universidad Surcolombiana garantizara el ingreso y promoción de los trabajadores oficiales, según las recomendaciones del Comité de Selección, Ingreso y Promoción.

9. DISTINCIONES LABORALES.

La convención colectiva de trabajo, firmada entre la Universidad Surcolombiana y el Sindicato de trabajadores oficiales SINTRAUNICOL Neiva, se firmó con vigencia a partir del 01 de enero de 2014, hasta el 31 de diciembre de 2014.

Posteriormente, mediante acuerdo Número 140 del 09 de junio 2015, se formaliza el acta final de negociación colectiva entre los Empleados Públicos de la Universidad Surcolombiana y el Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia, en donde se plasman los acuerdos logrados por las partes de esta manera:

1. Ampliación De La Planta Personal.
2. Jornadas De Conmemoración Del Día Internacional Del trabajo.
3. Permisos Sindicales Y Desplazamientos.
4. Permiso Sindical Junta Directiva Nacional
5. Permiso Sindical Miembros Junta Directiva De La Seccional

Universidad Surcolombiana.

6. Transporte Para Recreación
7. Estimulo Educativo
8. Fondo De Bienestar Universitario
9. Estímulos Para Anteojos
10. Auxilio Económico Para El Sindicato
11. Dotación De Trabajo
12. Educación Y Cultura
13. Auxilios Especiales:
  - a. Maternidad
  - b. Funerario.
  - c. Para Anteojos.
  - d. Por Calamidad Domestica
  - e. Educación
  - f. Accidente De Trabajo.
  - g. De Movilización
  - h. Incapacidad Medica
  - i. Por Capacitación
14. Primas
  - a. De Servicios.
  - b. De Navidad.
  - c. De Vacaciones.
  - d. De Antigüedad:
  - e. Prima Técnica.

15. Aumento De Salario.

16. Fuero Sindical. Este amparo de fuero Sindical será efectivo por el tiempo que dura el mandato y dieciocho (18) meses más quienes la ley le otorgue esta garantía y en las mismas condiciones quedan las comisiones estatutarias de recamos sindicales.

17. Contratos. Todos los contratos de trabajo que haya celebrado o celebre en el futuro la Universidad, se harán a término indefinido y por lo tanto no hará uso de las cláusulas de reserva ni desplazo presuntivo.

18. Pensiones. La Universidad Surcolombiana no desvinculara unilateralmente sin justa causa a trabajador que cumpla los requisitos para pensión, hasta cuando el respectivo fondo reconozca su primera mesada pensional.

La convención Colectiva de Trabajo firmada entre la Universidad Surcolombiana y el sindicato, es un instrumento jurídico muy garantista y beneficioso para los trabajadores, habida cuenta que se garantizan no solo los derechos legales sino que le dan mayor estabilidad laboral y de otras prerrogativas prestacionales y asistenciales, con el acuerdo se garantiza un adecuado ambiente laborar y se da prioridad a la protección integral de las no solo de las personas vinculadas, pues las familias también tiene beneficios.

Frente a los objetivos que tiene el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL a Nivel Nacional, se entrevistó a su Presidente, el cual afirmó que el objetivo principal fue el fortalecimiento de todo el personal, su estabilidad laboral, tanto de los empleados públicos como de los trabajadores oficiales, buscándose crear un solo sindicato a nivel Nacional para presentar un solo pliego de peticiones y hacerle frente a desfinanciamiento del gobierno a las Universidades y poca protección a la clase laboral, refiere además, que el sindicato aún conserva

los mismos objetivos, como lo es la búsqueda de la estabilidad laboral. (Hector, 2017)

Se le pregunta al Presidente del Sindicato respecto del principal objetivo de SINTRAUNICOL SECCIONAL NEIVA, respondiendo que el principal objetivo se centra también en lograr la estabilidad laboral, pues pronto habrá una reestructuración en la Universidad Surcolombiana, aunado que la Universidad ha crecido en programas como en sedes en Pitalito, Garzón y la Plata, y casi la mayoría del personal tiene vinculación a través de contrato por prestación de servicios y, la prioridad para el sindicato es lograr que ese personal se vincule a la Universidad Surcolombiana a través de contratos de trabajo o que ostenten una vinculación legal y reglamentaria, que así como han crecido cada uno de los programas que ofrece la Universidad, también crezca la planta de personal. (Héctor, 2017)

Adicionalmente, se le consulta al Presidente de SINTRAUNICOL SECCIONAL NEIVA, acerca de los principales logros del Sindicato, a lo cual manifiesta que la búsqueda de la estabilidad laboral del personal de planta no ha sido definitiva, ya que hay cerca de 130 personas en provisionalidad y aproximadamente ochenta más, vinculadas a través de contratos de prestación de servicios, pues aún, no se apertura la convocatoria para que el personal concurse, con la importancia que reviste vincular a personal que lleva entre 5 y 20 años con un contrato de prestación de servicios dentro de la Universidad. (Héctor, 2017)

Ahora, respecto a los principales logros de SINTRAUNICOL, el Presidente mencionó que uno de los principales logros es la creación y aprobación del Estatuto de Personal Administrativo, toda vez que bajo la presente administración, el Consejo Superior Universitario, reformó el estatuto del

personal administrativo, conforme al acuerdo 061 de 2016 "por el cual se expide el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana", y que establece como debe ingresar el personal, como asciende el personal, como concursa el personal, como se retira el personal de la Universidad, como se pensiona su propio personal y como se capacita. Adicionalmente, agrega el señor Presidente de SINTRAUNICOL, que el sindicato en 1991, fue pionero en crear el primer estatuto a nivel nacional y después de 22 años se logró un acuerdo del estatuto de personal administrativo que buscara poner orden a la casa de Estudios. (Héctor, 2017)

Por otra parte, se preguntó al Presidente de SINTRAUNICOL si la Universidad Surcolombiana había dado cumplimiento estricto a los acuerdos logrados, es decir, a las convenciones colectivas o acuerdos colectivos, el funcionario contestó que la Universidad si ha dado cumplimiento a los acuerdos y que todas las administraciones han cumplido con la convención colectiva, además porque de no hacerlo, se ven abocadas a grandes sanciones económicas.

En la entrevista realizada al presidente de SINTRAUNICOL, se pudo observar algo importante para el Sindicato, como lo es el manejo técnico y un lenguaje apropiado, lo que refleja que sus representantes manejan de manera adecuada la Negociación Colectiva, tanto de los Trabajadores Oficiales, como de los Empleados públicos, lo que en conclusión puede conllevar a realizar una correcta negociación y positivos logros para el Sindicato.

Analizando las entrevistas, como los logros de cada uno de los sindicatos, se puede vislumbrar que más allá de una buena relación entre Sindicato y la Entidad Administrativa, se observa una sintonía personal entre las partes que



puede afectar el principio de la Autonomía Sindical que tienen las partes, en el presente caso la Asociación Sindical y la Entidad Administrativa.

SINTRAUNICOL debe adelantar la respectiva Negociación Colectiva con absoluta independencia y Autonomía, y las dos partes tanto Sindicato como Entidad, deben respetar los límites y actuar de buena fe en cuanto busquen concertar las peticiones y/o solicitudes de todo el sindicato, como observar la viabilidad presupuestal y el respeto por la competencia constitucional y legal respectivamente.

El Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, ha sido el sindicato que mayor número de Convenciones Colectivas ha logrado, con gran diferencia frente a los otros dos sindicatos, y esa gran diferencia se ha dado principalmente en la medida que es un sindicato mixto al afiliar tanto a trabajadores oficiales como a empleados públicos, lo que le ha facilitado presentar pliego de peticiones y negociar convenciones colectivas con la Universidad Surcolombiana, ya que los trabajadores oficiales no han tenido ningún tipo de restricción normativa que les limite el derecho a la negociación colectiva.

Además, se ha podido comprobar que la Universidad ha actuado de buena fe y ha dado estricto cumplimiento a los acuerdos, tal y como se espera que procedan las entidades públicas.

Por otra parte se aprecia, que una de las principales luchas de SINTRAUNICOL seccional Neiva, que ha sido la estabilidad laboral de los trabajadores Oficiales y Empleados Públicos, no ha dado sus frutos aún, y es que la planta de personal ha venido crecido con personal en provisionalidad y con personal vinculado mediante contratos de Prestación de Servicios.

No obstante, respecto de lo mencionado anteriormente, los sindicatos, en particular SINTRAUNICOL, Seccional Neiva, ha contribuido en gran medida y lograr que la Universidad creara y aprobara el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana a través del acuerdo 061 de 2016, como uno de los objetivos bandera de SINTRAUNICOL, con el que se espera mayor estabilidad laboral frente a la inestabilidad laboral que se acusa sufre la planta de personal de la Universidad Surcolombiana, pues como ya se dijo, gran parte del personal de planta se encuentra vinculado a través de contratos de prestación de servicios y nombramientos en provisionalidad.

El Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, ha logrado efectivas convenciones colectivas, alcanzando para cada uno de sus afiliados un sin número de beneficios, como ya se expusieron anteriormente al mencionar las convenciones colectivas celebradas entre el Sindicato y la Universidad.

En materia de derechos laborales, los principales beneficios alcanzados por cada uno de los afiliados del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, han sido los aumentos de salario, la estabilidad laboral, los subsidios de alimentación y transporte, la prima técnica, de vacaciones, de servicio, de navidad y de antigüedad, los auxilios de maternidad y por accidentes de trabajo, distinciones laborales, dotaciones y estabilidad laboral, entre otros muchos beneficios concedidos en las diferentes Convenciones de trabajo.

## 4.2 Asociación Sindical de Profesores Universitarios – ASPU.

De la entrevista realizada el día 24 de abril de 2017, al Docente Hernando Gutiérrez Hoyos, quien representa el Sindicato Asociación Sindical de Profesores Universitarios ASPU, se puede apreciar el trabajo realizado dentro del sindicato hasta esa fecha, lo cual expondremos a continuación. La entrevista se realizó con el ánimo de conocer los objetivos trazados por el sindicato.

Se le pregunta al docente cuál era el principal objetivo que tiene el sindicato Asociación Sindical de Profesores Universitarios en la Sede Neiva, a lo cual el docente respondió, que el principal objetivo del sindicato se ha denominado la dignificación de la profesión docente, es decir, el reconocimiento de la profesión de Docente, como una profesión muy respetable dentro de una sociedad que debe mirar con mucho aprecio, con mucho respeto y con mucho reconocimiento a los docentes, por ello concluye que los principales objetivos del sindicato fue precisamente el bienestar tanto material como espiritual de nuestros asociados.

Al indagarse al profesor si el objetivo principal del sindicato se ha cumplido en la Universidad, a lo cual responde que lograr el objetivo está realmente lejos, de hecho cada vez se pierden más garantías en lo que otras épocas se pudieron haber conseguido, es más, cada vez las condiciones de existencia de los trabajadores en el país se hacen muchísimo más difíciles, explica el maestro; el sindicato ha perdido reconocimiento, status social para lograr privilegios, es decir, se necesita que se eleven las condiciones materiales y espirituales de existencia a la par con las condiciones de todos los trabajadores. Adicionalmente, es importante mencionar que no se ha obtenido nivelación salarial y la muestra clara tiene que ver con todo lo que

son los servicios asistenciales y los servicios de salud pues son pésimos para todos los trabajadores, por otra parte, hubo una época en que los profesores universitarios lograron algunos tratamientos especiales en el campo de la salud, pero desde la Ley 100, conllevó un pésimo servicio asistencial en el campo de la salud y desde allí se generó la decaída de los beneficios en ese campo.

Se preguntó al docente por cual es el mayor logro que ha tenido el sindicato en la sede Neiva, de lo que responde que el mayor logro ha sido sostenerse en un sector tan difícil, pues no es un sector fácil el de los profesores universitarios, porque los profesores universitarios en este país se han creído que son de mejor familia frente al sector, es más, algunos se molestan por que los llaman trabajadores, entonces a muchos profesores no les gusta la expresión sindicalismo, ellos creen que eso no es propio de los profesores porque son intelectuales, entonces ellos creen que el sindicato es para esos obreros que sudan trabajando materialmente y que utilizan overoles y utilizan cascos, nosotros realmente utilizamos es saco y corbata o corbatín, en consecuencia, el docente concluye el gran logro del sindicato es por lo menos permanecer, sostenerse en un medio que ha sido hostil.

Por otra parte, se le pregunta a Profesor ¿Cuál cree que son las mayores dificultades u obstáculos que ha presentado el sindicato a la hora de llegar a una negociación sindical con la Universidad Surcolombiana? El funcionario del sindicato afirma que el sindicato no ha tenido momentos frecuentes de confrontaciones por la negociación y más que logros materiales para el gremio, se tenían planes en la transformación del país, pero en los primeros 10 años de la organización se generaron confrontaciones con la administración porque se consideró que a través de ella se confrontaba al estado, por ello los pliegos se pidieron incrementos salariales significativos.

Si bien han logrado en algunos años mejor bienestar resaltando la asistencia en salud, resalta el docente entrevistado como un logro el mantener vigente la existencia del Sindicato Asociación de Profesores Universitarios-ASPU, quienes sean mantenidos activos cuando se pronuncie se trata en pro de la transformación y el progreso de la Región y el País.

Se observa también que la mayoría de integrantes al Sindicato ASPU, lo conforman los docentes de planta y en menor medida los docentes catedráticos y según lo manifestado por el docente entrevistado y quien ha estado desde el momento de fundación del sindicato, muchos docentes son indiferentes y muestran desinterés a la organización Sindical.

Lo manifestado por el entrevistado permite afirmar que el sindicato no ha tenido la incidencia y determinación de la dinámica de Negociación y Concertación para lograr un avance significativo en las condiciones laborales y prestacionales de los integrantes del sindicato.

El Sindicato Asociación de Profesores Universitarios-ASPU, hasta el momento de la entrevista no había logrado ningún tipo de Negociación en materia de condiciones de trabajo con la Universidad Surcolombiana, ni se observaba ningún apoyo por parte de la Universidad Surcolombiana en los procesos de Negociación.

Sin embargo y por primera vez el día 22 de septiembre de 2017, el Sindicato Asociación de Profesores Universitarios-ASPU y la Universidad Surcolombiana a través de la Resolución 0229, formalizan exitosamente una Negociación Colectiva y de esta manera el Sindicato de Docentes va a tener en adelante un antecedente como bandera en la defensa de sus derechos y garantías prestacionales.

La Universidad Surcolombiana y la Asociación Sindical de Profesores Universitarios – ASPU, luego de un proceso de negociación llegaron al acuerdo que se formalizó a través de la Resolución 0229 del 22 de septiembre de 2017, “Por medio de la cual se formaliza el Acta Final de la Negociación Colectiva de Empleados Públicos de la Universidad Surcolombiana y la Asociación Sindical de Profesores Universitarios ASPU Seccional Huila a la Universidad Surcolombiana” (R. 0229/2017).

A través de la mencionada negociación colectiva, la Asociación Sindical de Profesores Universitarios – ASPU, logró principalmente:

Que la Universidad Surcolombiana reconociera a la Asociación Sindical de Profesores Universitarios – ASPU, como único representante de los empleados públicos docentes que están vinculados al claustro universitario. (R. 0229/2017, 2017)

Que la institución se comprometiera en apoyar el desarrollo de la cátedra de Derechos Humanos, Democracia y Paz, en coordinación con los proyectos de desarrollo institucional que realizan las unidades de USCO-Paz, Agenda Social, Escuela de Formación Pedagógica y otras unidades que puedan surgir para el fortalecimiento de este pensamiento político. (R. 0229/2017, 2017)

Respecto de las condiciones de trabajo de los empleados públicos docentes de la Universidad Surcolombiana garantizará que a partir de la firma del acuerdo proveerá las vacancias definitivas de la carrera docente de los empleados públicos docentes de manera gradual en un plazo que no podrá exceder la vigencia 2019; realizándose por medio de concursos

públicos conforme con lo establecido en el estatuto docente. (R. 0229/2017, 2017)

Por otra parte, la Universidad Surcolombiana contratará profesores en la modalidad de ocasionales para realizar actividades académicas en reemplazo de los docentes que se encuentren en licencia de maternidad o de otro tipo de licencia remunerada o no remunerada, superior a seis (6) meses. (R. 0229/2017, 2017)

Adicionalmente, la Universidad en la formalización laboral, garantizará el pago de los servicios de los profesores catedráticos tomando como referencia los mismos aspectos que se especifican para un docente de planta, garantizando la proporcionalidad acorde a la Constitución y normatividad vigente. (R. 0229/2017, 2017)

La Universidad de su presupuesto anual destinará una partida como mínimo de un equivalente a 25 salarios mínimos mensuales legales vigentes, a partir de la vigencia 2018 para garantizar que ASPU Huila, pueda desarrollar sus actividades sindicales y fortalecer la organización, además, los miembros de la junta directiva de ASPU que asistan en representación de la Universidad a eventos de tipo gremial, la institución les reconocerá viáticos y gastos de transporte a partir de la firma del pliego. (R. 0229/2017, 2017)

En lo que concierne al bienestar universitario, la Universidad garantizará la dotación y actualización de equipos de cómputo, asimismo, la Universidad administración en conjunto con ASPU presentarán una propuesta al Consejo Superior Universitario para la modificación del Acuerdo 055 de 2016, con el fin que permita destinar como mínimo el 5% de los excedentes correspondientes a la facultad, para dotación y adecuación de espacios de trabajo para los docentes. (R. 0229/2017, 2017)

La Universidad junto con ASPU realizarán la solicitud pertinente a la Caja de Compensación Familiar del Huila- COMFAMILIAR en pro de tarifas preferenciales y beneficios para los docentes y administrativos de la Universidad, de igual forma, se realizará la gestión para la firma de convenios con las diferentes entidades públicas y privadas con el fin de contar con un sitio de recreación, esparcimiento y descanso para los docentes y sus familias de la Universidad. (R. 0229/2017, 2017)

Aunado lo anterior, la Universidad junto con ASPU, diseñarán propuestas conjuntas de políticas, actividades y proyectos que permitan garantizar la menor afectación financiera a los docentes que requieran la atención y tratamiento de enfermedades de altos costos. (R. 0229/2017, 2017)

Por último, la Universidad garantizará que existan políticas de acceso a diplomados, especializaciones y maestrías a los empleados públicos docentes de planta, ocasionales y a los de hora cátedra; asimismo, los puntos de equilibrio que en términos de sostenibilidad requieren los programas de posgrados, sin perjudicar los intereses de capacitación de los docentes. (R. 0229/2017, 2017)

El acuerdo celebrado entre las partes es un gran avance para los docentes, pues ataca un problema coyuntural de la institución y es la falta de personal docente de planta, situación que contribuye al desarrollo institucional y académico, en razón que permite un compromiso permanente con la Universidad.

La Asociación Sindical de Profesores Universitarios – ASPU, ha dado un paso adelante logrando su primer Acuerdo Colectivo, sin embargo, es muy negativo que los docentes con su aporte invaluable y su presencia



imprescindible en la Universidad Surcolombiana, no hayan contado, ni se les haya garantizado a través de la Asociación Sindical mejores condiciones laborales.

Antes del acuerdo colectivo por parte la Asociación Sindical de Profesores Universitarios – ASPU, los principales objetivos del sindicato se percibían inalcanzables, e incluso los docentes habían perdido algunos beneficios asistenciales en salud antes de la expedición de la ley 100 de 1993, ni tampoco logrado una justa nivelación salarial. El hecho de que existiera el sindicato era un logro relevante.

La dificultad en las negociaciones colectivas de los docentes, se explica en la calidad de su vinculación como empleados públicos, pues se les ha restringido el derecho a la negociación colectiva, y solo desde el año 2012, fecha para la cual se expidió el decreto 1092, han podido presentar pliego de solicitudes y concertar sus condiciones de trabajo.

Sin embargo, la Asociación Sindical de Profesores Universitarios – ASPU, en el año 2017, logra su primer acuerdo colectivo y en materia de derechos laborales consigue se garantice el pago de servicios a docentes catedráticos, tomando como referencia los aspectos que se especifican para un docente de planta, dotación, adecuación de espacios de trabajo para los docentes, dotación y actualización de equipos de cómputo, apoyo financiero a los docentes que requieran atención y tratamiento de enfermedades de alto costo, políticas de acceso a estudios de posgrado, entre otros beneficios.

Si bien es muy pronto para evaluar el cumplimiento efectivo del acuerdo colectivo entre la asociación sindical de profesores universitarios - ASPU y la Universidad Surcolombiana, por haberse expedido recientemente el acuerdo, además que muchos puntos se irán concediendo de manera progresiva, se

espera que la universidad de total cumplimiento a los acuerdos tal y como ha cumplido con cada uno de los sindicatos.

#### **4.3 Asociación Sindical de Funcionarios de la Universidad Surcolombiana – ASFUSCO.**

La Asociación Sindical de Funcionarios de la Universidad Surcolombiana - ASFUSCO, como una Organización Sindical de primer grado y de base o empresa, a través de la concertación con la Universidad Surcolombiana, han logrado concretar acuerdos para el mejoramiento y la calidad de vida de los funcionarios de la Universidad Surcolombiana.

En la Resolución número 220 de 2012, se hace mención de los beneficios para los afiliados a ASFUSCO, donde se llega a un acuerdo con el Rector de la Universidad Surcolombiana:

1. PÓLIZA DE VIDA.
2. PERMISOS Y APOYO ECONÓMICOS PARA GASTOS DE VIAJE Y ACTIVIDADES SINDICALES DE CONFORMIDAD CON LA LEY
3. EQUIPOS DE OFICINA Y MUEBLES PARA SU FUNCIONAMIENTO.
4. PROGRAMAS DEPORTIVOS, RECREATIVOS, VACACIONALES Y CULTURALES. Los empleados públicos y su núcleo familiar, a través del Área de Bienestar Universitario tendrán beneficios adicionales a los programas actuales de la siguiente manera:

a) Los empleados públicos tienen derecho a media jornada laboral al mes.

b) La Universidad implementara un programa de vacaciones recreativas dirigidas a los hijos de los empleados para los periodos de vacaciones de mitad y fin de año.

5. Nivelación Salarial. La Comisión de Personal revisará la situación salarial de los empleados públicos de la Institución para garantizar condiciones dignas y equivalentes al trabajo de sus funcionarios y cada dos (2) años se hará una revisión de las condiciones salariales de los empleados.

De la entrevista realizada el día 24 de abril de 2017, al señor José Domingo Valderrama Ramírez, representante legal y presidente de la Asociación de Empleados Públicos, del sindicato de ASFUSCO y en razón a los diferentes interrogantes respecto al proceso de consecución de los objetivos del sindicato, se aclararon muchos de ellos que expondremos a continuación.

Por otra parte, se indagó por los principales objetivos que tiene el sindicato dentro de la Universidad Surcolombiana, a lo cual el presidente de la Asociación Sindical de Empleados de la Universidad Surcolombiana - ASFUSCO, responde que el principal objetivo corresponde a la defensa de los intereses colectivos, que es uno de los objetivos que más proponen y propician para que se les brinden las garantías y los derechos laborales. (Valderrama Ramirez, 2017)

Respecto al cumplimiento de los objetivos, el funcionario afirmó que se han logrado en su gran mayoría, dado que una cosa son los objetivos que se construyeron precisamente para la defensa de los intereses y otra cosa es el

logro en las negociaciones colectivas y que han sido un poco más difíciles. (Valderrama Ramirez, 2017)

Seguidamente, se preguntó al funcionario ¿Cuáles han sido los principales logros del sindicato en la Universidad? De ello respondió el presidente del Sindicato, el señor José Domingo, que se había generado una negociación, mediante resolución 220 de 2012, en la que se logró conseguir que la universidad pudiese hacer una reclasificación cada dos años, es decir una nivelación salarial, pues no se ha logrado del todo dar cumplimiento, pero con relación a la presente administración no se ha podido realizar absolutamente nada. (Valderrama Ramirez, 2017)

Manifiesta el señor Presidente de ASFUSCO, que es importante dejar de presente que existe una clara diferencia entre el anterior sindicato al que ahora se desarrolla, pues los beneficios logrados difieren sustancialmente, además, que los beneficios han sido otorgados relativamente hace poco, pero no se puede desmeritar el trabajo realizado, pero el deber frente a los miembros del sindicato es alto, las personas que se integran a ese tipo de organizaciones buscan que se generen avances significativos en la mejoría de sus derechos, pues si una relación patronal y los beneficios a los trabajadores fueran perfecta no existirían los sindicatos, pero de las inconformidades y vulneración de derechos llevan a que estos se unan y luchen juntos en pro de alcanzar mejorar sus condiciones laborales y de bienestar. (Valderrama Ramirez, 2017)

El Funcionario cree que el mayor obstáculo para el Sindicato, es la no inclusión, dice ver las diferencias que hay entre un sindicato y el otro, y la exclusión que hay frente a los minoritarios, esa es una de las razones que siente la organización sindical, que no hay igualdad de trato en las dos

organizaciones que existen de Empleados Públicos en la Universidad Surcolombiana. (Valderrama Ramirez, 2017)

Se le pregunto al funcionario cual fue la clave para lograr el acuerdo 220 de 2012, a lo cual el representante Sindical responde que es la voluntad administrativa, eso cuenta mucho en una negociación colectiva, que haya voluntad administrativa para mirar las necesidades de los empleados de la Universidad Surcolombiana, y eso fue un punto central de la administración del Doctor pastrana, que el sí vio la necesidad que existía por los bajos sueldos en la Universidad Surcolombiana con respecto a los empleados públicos de la Universidad. (Valderrama Ramirez, 2017)

Se le pregunto a funcionario ¿Cuál cree que sean las posibles soluciones para las dificultades que presentan los empleados públicos? a lo cual menciono el señor José Valderrama que la igualdad de condiciones, que haya igualdad de trato sindical para todo mundo y que haya independencia sindical, y no clientelismo, eso es parte esencial y lo otro es que haya voluntad política de la administración frente a las necesidades que presentan los trabajadores y empleados públicos de la Universidad, porque no es fácil, siempre se escudan, la gran mayoría se escudan es en que no hay recursos, pero la verdad se ve que hay mucho despilfarro de los recursos y no se tiene en cuenta al empleado público. (Valderrama Ramirez, 2017)

Se le pregunto a funcionario ¿Cree usted que se ha visto afectado el principio de autonomía sindical con respecto a la administración de la Universidad Surcolombiana? A lo cual el funcionario responde que sí, toda vez que hubo injerencia de la administración a través de funcionarios que quisieron acabar con la Asociación, precisamente porque la asociación se opuso a ciertas situaciones que se estaban presentando en la administración. (Valderrama Ramirez, 2017)

Manifiesta el funcionario, el señor José Domingo, que la Asociación Sindical presento el acuerdo colectivo el día 7 de marzo, con anterioridad a la fecha que debía presentarlo según el funcionario, y sin embargo, a la fecha de la entrevista, es decir el día 24 de abril, la administración, no se había pronunciado al respecto, es así como el funcionario manifiesta el descontento. (Valderrama Ramirez, 2017)

Si bien la Asociación Sindical de Funcionarios de la Universidad Surcolombiana – ASFUSCO, es una organización joven que se crea en el año 2008 en el seno de la Universidad, y que ha obtenido importantes logros para sus afiliados, también presenta algunas falencias que han podido afectar la efectividad en las Negociaciones Colectivas, y es que se observa desconocimiento en materia de Negociación Colectiva de los empleados públicos, más exactamente del decreto 160 de 2014, por parte de la Asociación Sindical de Funcionarios Públicos de la Universidad Surcolombiana - ASFUSCO, y es que el mencionado decreto establece que el pliego de solicitudes se debe presentar en el primer bimestre del año, es decir en los meses de enero y febrero y no como lo estipulaba el decreto 1092 de 2012, ya derogado, el cual establecía el primer trimestre, es decir los meses de enero, febrero y marzo, lo que conlleva a que la Negociación Colectiva no puede ni siquiera iniciarse.

Si bien existen carencias por parte del Sindicato sobre Negociación Colectiva, también es cierto que la Universidad ha incumplido su parte como entidad pública y frente a los sindicatos, al no incluir dentro de sus planes institucionales de capacitación, talleres con el fin de informar a los servidores públicos en materia de Negociación Colectiva, tal como lo establece el artículo 16 del decreto 160 de 2014.

Al mismo tiempo se observa una violación a principio de Autonomía Sindical y a la protección que tienen los empleados públicos frente a la injerencia de las autoridades públicas, como lo es la Universidad Surcolombiana, es de reiterar que los Sindicatos gozan de total Autonomía e independencia de la Administración Pública según lo han establecido Instrumentos Internacionales como el convenio 151 de 1978.

Es importante tener claro que los sindicatos cumplen la función de velar por mejorar las condiciones de empleo de sus afiliados, no obstante, los sindicatos no deben crearse para favorecer solo a algunos líderes, facilitarles permisos o fueros sindicales, o crear caudillos. El Sindicato debe ser una organización abierta al público, sin secretos por esconder, totalmente transparente y buscar juntar para satisfacer a todos sus asociados y no dividir, por el contrario hacer más fuerte y grande el Sindicato con el mayor número real de afiliados y que no solamente consten en el papel.

La Asociación Sindical de Empleados Públicos de la Universidad Surcolombiana, han conseguido en materia de derechos laborales principalmente el derecho a media jornada laboral al mes, revisión de nivelación salarial cada dos años siempre que se garantice la viabilidad presupuestal y sostenibilidad financiera de la Universidad, una póliza de seguro de vida, programas deportivos, recreativos, vacacionales y culturales para los empleados públicos y su núcleo familiar a través de Bienestar Universitario, vacaciones recreativas para los hijos de los empleados, entre otros beneficios.

## 5 CONCLUSIONES

1. Respecto a los sindicatos que existen en la Universidad Surcolombiana, los cuales son el Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, Asociación de Profesores Universitarios – ASPU y la Asociación Sindical de Empleados Públicos – ASFUSCO, han logrado al menos su primer acuerdo colectivo con la Universidad Surcolombiana.

2. Los principales beneficios alcanzados para cada uno de los trabajadores oficiales del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, en materia de derechos laborales han sido los aumentos de salario, la estabilidad laboral, los subsidios de alimentación y transporte, la prima técnica, de vacaciones, de servicio, de navidad y de antigüedad, los auxilios de maternidad y por accidentes de trabajo, distinciones laborales, dotaciones y estabilidad laboral, entre otros muchos beneficios concedidos mediante las diferentes Convenciones de trabajo.

3. La Asociación Sindical de Profesores Universitarios – ASPU, en su único y primer acuerdo colectivo y en materia de derechos laborales, consigue se garantice el pago de servicios a docentes catedráticos, tomando como referencia los aspectos que se especifican para un docente de planta, dotación, adecuación de espacios de trabajo para los docentes, dotación y actualización de equipos de cómputo, apoyo financiero a los docentes que requieran atención y tratamiento de enfermedades de alto costo, políticas de acceso a estudios de posgrado, entre otros beneficios.



4. La Asociación Sindical de Empleados Públicos de la Universidad Surcolombiana - ASFUSCO, lograron en materia de derechos laborales a través de los acuerdos colectivos alcanzados, principalmente el derecho a media jornada laboral al mes, revisión de nivelación salarial cada dos años siempre que se garantice la viabilidad presupuestal y sostenibilidad financiera de la Universidad, una póliza de seguro de vida, programas deportivos, recreativos, vacacionales y culturales para los empleados públicos y su núcleo familiar a través de Bienestar Universitario, vacaciones recreativas para los hijos de los empleados, entre otros beneficios.

5. Los sindicatos de la Universidad Surcolombiana, en especial el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, durante más de 22 años han tenido como objetivo la expedición de los Estatutos de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana, es así como a través de una acción de cumplimiento interpuesta por SINTRAUNICOL contra el Consejo Superior Universitario de la Universidad Surcolombiana, el Tribunal Contencioso Administrativo del Huila Ordeno la expedición del Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Surcolombiana, y fue de esa manera se expidió el ya derogado decreto 014 del 14 de Abril de 2004. En una continua búsqueda, lucha y concertación entre la Universidad y los sindicatos, en particular, el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, se expide por parte del Consejo Superior Universitario de la Universidad Surcolombiana, el Estatuto de Personal Administrativo a través del acuerdo 061 del 15 de diciembre de 2016, como carta de navegación de todo el personal Administrativo e instrumento con el cual se espera garantizar una mayor estabilidad laboral de cada uno de sus servidores Públicos.

6. Si bien la Asociación sindical de Profesores Universitarios – ASPU, logro su primer acuerdo a través de la Resolución 0229 del 22 de septiembre de 2017, se esperaba que al ser uno de los sindicatos que nacieron con la Universidad Surcolombiana, hubiesen logrado mayores beneficios para su Sindicato, no obstante el hecho de ostentar cada uno de sus afiliados la calidad de empleados públicos, les limitaba e impedía el derecho a la negociación Colectiva con anterioridad a la expedición del decreto 1092 de 2012 ya derogado.

7. Uno de los mayores retos y que respecta a cada uno de los sindicatos, es lograr que el personal de planta de la Universidad Surcolombiana, tengan vinculaciones laborales y/o legales y reglamentarias y se disminuya considerablemente el número de personal contratado a través de contrato de prestación de servicios y en provisionalidad y con ello garantizar a los empleados públicos y trabajadores oficiales, estabilidad laboral y la oportunidad de mejorar sus condiciones laborales.

8. Puede observarse que de la buena sintonía que exista entre los directivos del sindicato y la administración, depende en buena forma el cumplimiento de los logros de los sindicatos, como también el hecho de encontrarse en desacuerdo con la administración en su gestión provoca que la administración no coopere en los objetivos que se trazan los sindicatos en busca de mejorar sus condiciones laborales y que el solo hecho de manifestar que no hay presupuesto, restrinja totalmente los procesos de negociación, pues como se puede entrever, cada una de las administraciones realiza un trabajo diferente y ello afectan las dinámicas entre los sindicatos y cada administración.

9. No se percibe que la Universidad Surcolombiana haya capacitado a los sindicatos en materia de negociación colectiva, toda vez que se observan

falencias del manejo técnico de la Negociación Colectiva por parte de algunos entrevistados, como también desconocimiento de los términos de la Negociación Colectiva, lo que sin duda provoca como resultado una esterilidad en la Negociación y un incumplimiento de la norma por parte de la entidad pública, que de acuerdo al artículo 16 del decreto 160 de 2014, deberá incluir dentro de sus planes institucionales de capacitación, talleres con el fin de informar a los servidores públicos en la materia.

10. Se observa una violación a la Independencia Sindical y a la protección que tienen los empleados públicos frente a la injerencia de las autoridades públicas, por parte de la Universidad Surcolombiana. La Universidad deberá respetar la Constitución, la ley y los tratados Internacionales.

11. Colombia ha tenido un avance significativo al acoger los convenios 151 de 1978 y 154 de 1981 adoptados por la Organización Internacional del Trabajo y aprobados en nuestro país a través de las leyes 411 de 1997 y 524 de 1999 respectivamente, lo que conllevó a que se expediera inicialmente el decreto 1092 de 2012 ya derogado y posteriormente y vigente la expedición del decreto reglamentario 160 de 2014 a favor de la Negociación Colectiva de los empleados públicos.

12. A través del Código Sustantivo del Trabajo en su parte colectiva, les está garantizada la negociación colectiva tanto a los trabajadores particulares como a los Trabajadores Oficiales, teniendo en cuenta que estos últimos solo podrán ejercer el derecho a la huelga siempre y cuando no tenga a cargo la prestación de servicios públicos esenciales.

13. Si bien los artículos 414.4 y 416 del Código Sustantivo del Trabajo, limitaron el derecho constitucional de negociación colectiva a los Empleados Públicos, los mismos se consideran derogados tácitamente por el artículo 55

de la Constitución Política de Colombia que consagro el derecho a la negociación colectiva y el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo que consagro el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos.

## 6 BIBLIOGRAFÍA

Acto Legislativo, 1 ( Congreso de Colombia 05 de Agosto de 1936).

ASOCIACION SINDICAL DE EMPLEADOS PUBLICOS DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA. (29 de 09 de 2016). *ESTATUTOS. ASOCIACION SINDICAL DE EMPLEADOS PUBLICOS*. Neiva, Huila, Colombia.

ASOCIACION SINDICAL DE FUNCIONARIOS PUBLICOS DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA. (25 de 09 de 2008). *ESTATUTOS. ASOCIACION SINDICAL DE FUNCIONARIOS PUBLICOS DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA - ASFUSCO*. Neiva, Huila, Colombia.

ASOCIACION SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS. (28 de 04 de 2014). *ESTATUTOS*. Recuperado el 19 de 03 de 2018, de ASPU - ASOCIACION SINDICAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS.

Boletín del observatorio del mercado del trabajo y seguridad social. (2004). *Los sindicatos en Colombia (una aproximación microeconómica)*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

C.N. Art. 125 (04 de 07 de 1991).

Camacho, A., & Cuervo, M. M. (2017). *Conflicto Colectivo del Trabajo de los Empleados Públicos*. Bogotá: Universidad del Rosario.

CConst, C - 161/2000, MP. A. Martínez (Corte Constitucional 23 de Febrero de 2000).

CConst, C - 314/04, G. Cabra. (01 de Abril de 2004).

CConst, C - 491/2016, L. Vargas, En <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-491-16.htm>, Consultado el 18/Feb/2018. (14 de Septiembre de 2016).

CConst, C 1369/2000, MP. A. Carbonell (Corte Constitucional 11 de Octubre de 2000).

CConst, C 385/2000, MP. A. Barrera (Corte Constitucional 05 de Abril de 2000).

- CConst, C 473/1994, MP. A. Martínez (Corte Constitucional 27 de Octubre de 1994).
- CConst, C-009/1994, A. Barrera (Corte Constitucional 20 de Enero de 1994).
- CConst, C-063/08, C. Vargas. (Corte Constitucional 30 de Enero de 2008).
- CConst, C-1050/2001, M. Cepeda. (Corte Constitucional 04 de 10 de 2001).
- CConst, C-110/1994 (Corte Constitucional 10 de Marzo de 1994).
- CConst, C-1234/2005, MP. A. Beltrán (Corte Constitucional 29 de Noviembre de 2005).
- CConst, C-1491/00, F. Morón (Corte Constitucional 02 de Noviembre de 2000).
- CConst, C-1491/2000, MP. F. Morón (Corte Constitucional 02 de Noviembre de 2000).
- CConst, C-201/2002, MP. A. Bohórquez (Corte Constitucional 19 de Marzo de 2002).
- CConst, C-377/1998, A. Martínez. (Corte Constitucional 27 de Julio de 1998).
- CConst, C-377/1998, MP. A Martínez (Corte Constitucional 27 de Julio de 1998).
- CConst, C-466/2008, MP. J. ARAÚJO (Corte Constitucional 14 de Mayo de 2008).
- CConst, T 1059/2001, MP. J. Araujo (Corte Constitucional 05 de Octubre de 2001).
- CConst, T 326/1999, MP. F. Moron (Corte Constitucional 11 de Mayo de 1999).
- CConst, T 619/2013, MP. J. Palacio (Corte Constitucional 09 de Septiembre de 2013).
- CConst, T-057/2016, MP. J. PRETELT (Corte Constitucional 11 de Febrero de 2016).
- CConst, T-441/1992, A. Martínez (Corte Constitucional 03 de Julio de 1992).

- CConst, T-441/1992, A. Martínez (CORTE CONSTITUCIONAL 03 de Julio de 1992).
- CConst, T-568/1999, MP. C. Gaviria (Corte Constitucional 10 de Agosto de 1999).
- CConst, T-678/2001, MP, E. Montealegre (Corte Constitucional 28 de Junio de 2001).
- CConst, T-813/2008, R. Escobar. (Corte Constitucional 21 de Agosto de 2008).
- CE s2, rad. 110010325000200200279 01, CP. G. Arenas (Consejo de Estado 25 de Marzo de 2010).
- CE SCSC Rad. 11001 03 06 000 2013 00400 00 (2163), CP. W. ZAMBRANO (Consejo de Estado 30 de Octubre de 2013).
- CE, Rad. 05001-23-31-000-2008-00904-01 2234-12/2014, CP. A. Rincon (CONSEJO DE ESTADO 13 de Febrero de 2014).
- CE, Rad. 11001-03-25-000-2005-00143-006016-05/2010, CP. B. Ramirez (Consejo de Estado 23 de Septiembre de 2010).
- CE, Rad. 11001-03-28-000-2016-00028-00 (11001-03-28-000-2016-00029-00), C.P. C. Moreno, En <http://181.57.206.9:8080/WebRelatoria/ce/index.xhtml>, consultado el 18/Feb/2018. (CONSEJO DE ESTADO 06 de Octubre de 2016).
- CE, Rad. 17001-23-31-000-2009-00150-01 0592-13/2015, CP. G. Arenas (Consejo de Estado 17 de Septiembre de 2015).
- CE, Rad. 2003500 11001-03-06-000-2006-00063-00 1755/2006, CP. E. Arboleda. En <http://181.57.206.9:8080/WebRelatoria/ce/index.xhtml>, consultado el 18/Mar/2018. (Consejo de Estado 28 de 06 de 2006).
- CE, Rad. 223/1989, CP. J. Paredes (Consejo de Estado 13 de Febrero de 1989).
- CE, Rad. 25000-23-25-000-2001-03783-01 735-05/2006, CP. J. Lemos. (CONSEJO DE ESTADO 26 de Febrero de 2006).
- CE, Rad. 68001-23-15-000-2005-03382-02 1406-10/ 2011, CP. V. Alvarado (Consejo de Estado 23 de Febrero de 2011).

- CE, Rad. 68001-23-31-000-2006-03163-01 2500-13/2015, CP. G. Gómez (Consejo de Estado 11 de Febrero de 2015).
- CE. Rad. 11001-03-24-000-2008-00192-00(2229-08), CP. G. Gomez (CONSEJO DE ESTADO 20 de Mayo de 2010). Recuperado el 12 de Marzo de 2017, de [http://www.dmsjuridica.com/JURISPRUDENCIA/CONSEJO\\_DE\\_ESTADO/docs/SECCION\\_SEGUNDA/2010/11001-03-24-000-2008-00192-00\(2229-08\).html](http://www.dmsjuridica.com/JURISPRUDENCIA/CONSEJO_DE_ESTADO/docs/SECCION_SEGUNDA/2010/11001-03-24-000-2008-00192-00(2229-08).html)
- Ciacedo, E. (1982). *HISTORIA DE LAS LUCHAS SINDICALES EN COLOMBIA* (CUARTA EDICION ed.). Bogota, D.c., Cundinamarca, Colombia: Centro de Estudios e Investigaciones Sociales (CEIS).
- Cialti, P.-H. (2016). Negociación colectiva en Colombia: una visión cruzada entre el sector público y el sector privado. *Estudios Socio-Jurídicos*, 18(1), 169-203. doi:dx.doi.org/10.12804/esj18.01.2016.06
- CONCEPTO 15921 (19 de Enero de 2017).
- CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA. (7 de 12 de 1994). *ESTATUTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA - ACUERDO NUMERO 075 DE 1994*. Recuperado el 18 de 03 de 2018, de UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA: [https://www.usco.edu.co/archivosUsuarios/12/publicaciones\\_documentos/consejo\\_superior/consejo\\_superior\\_1994/acuerdo\\_075\\_1994.pdf](https://www.usco.edu.co/archivosUsuarios/12/publicaciones_documentos/consejo_superior/consejo_superior_1994/acuerdo_075_1994.pdf)
- CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA. (15 de Diciembre de 2016). *ESTATUTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA*. Recuperado el 17 de Abril de 2018, de UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA: Tomado de [https://www.usco.edu.co/archivosUsuarios/16/publicacion/consejo\\_superior/acuerdo/acuerdo\\_061\\_de\\_2016.pdf](https://www.usco.edu.co/archivosUsuarios/16/publicacion/consejo_superior/acuerdo/acuerdo_061_de_2016.pdf)
- Constitución Política de Colombia (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE 1991).
- Contreras Vallejo, M. (2015). LIBERTAD SINDICAL FRENTE A LA FLEXIBILIZACION LABORAL EN COLOMBIA. Colombia: Revista Juridica LEGEM, Volumen 2 (numero 2).



CSJ LABORAL, 26/Mar./2014, C. Molina., SL17405-2014, (26 de Abril de 2014).

CSJ Sala Laboral, Rad. 16788/ 2001. MP. G. VALDES (Corte Suprema de Justicia 05 de Junio de 2001).

CSJ SL 12348. Rad. 45224/2014, MP. R. Echeverri (Corte Suprema de Justicia 2014).

CSJ, SL 3966/2017, MP. C. Dueñas (Corte Suprema de Justicia 2017).

CSJ, SL 4929. Rad. 47507/2015, MP. E. Cuello (Corte Suprema de Justicia 2015).

CSJ, SL16267. Rad. 44387/2014, MP. R. Echeverri (Corte Suprema de Justicia 2014).

Cuesta, L. (2005). *Impacto de los sindicatos en Colombia ¿mayores salarios y más desigualdad?* Bogotá: CEDE- Centro de Estudios Sobre Desarrollo Económico.

D. 160/2014, Art. 4 # 2 (PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA).

D. 1848/1969, ART. 2 (04 de Nov de 1969).

D. 1848/1969, ART. 3 (04 de Nov de 1969).

D. 2127/1945, ART. 19. (28 de Agosto de 1945).

D. 3135/1998, Art. 5 (PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA 26 de diciembre de 1968).

D. 427/2008 (PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA 14 de Febrero de 2008).

D.L. 2663/1950, ART.414 (PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA 05 de 08 de 1950).

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA - ESAP.

(Noviembre de 2008). *REGIMEN DEL SERVIDOR PUBLICO*.

Recuperado el 01 de Mayo de 2018, de ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA - ESAP: Consultado en

<http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/2-Regimen-del-Servidor-Publico.pdf>

Godio, J. (1986). *Historia del Movimiento Obrero Latinoamericano*. Melvin, Caracas: Nueva Sociedad.

Gutierrez, H. (28 de 04 de 2017). *Asociacion Sindical de Profesores Universitarios - ASPU*. (L. Rodriguez, Entrevistador) Neiva, Huila, Colombia.

Hector, G. (24 de Abril de 2017). *Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia - SINTRAUNICOL*. (L. Rodríguez Martínez, Entrevistador) Neiva, Huila, Colombia.

HERNANDEZ VALDERRAMA, F. (2004). *EL SINDICALISMO EN COLOMBIA IMPLICACIONES SOCIALES Y POLITICAS*. Bogotá: PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA.

Jiménez Lescas, R. (2009). *Historia del Movimiento Sindical Internacional*. Escuela de Educación para Trabajadores-SUEUM. Michoacán: Eedut.

Kohan, N. (2007). *Introduccion al Pensamiento Socialista*. Bogota: OCEAN SUR.

L. 278/1996 (Congreso de Colombia 30 de Abril de 1996).

L. 4/1992 (Congreso de Colombia 18 de Mayo de 1992).

L. 411/1997 (Congreso de Colombia 5 de Noviembre de 1997).

L. 489/1998.

L. 50/90 (CONGRESO DE COLOMBIA 28 de Diciembre de 1990).

L. 524/1999 (Congreso de Colombia 12 de Agosto de 1999).

L. 584/2000 (CONGRESO DE COLOMBIA 13 de Junio de 2000).

L. 78/1919 (Congreso de Colombia 19 de Noviembre de 1919).

LEY 30.

LEY 55 (17 de 12 de 1968).

MARTINEZ LOZANO, C. E., & ZULUAGA RODRIGUEZ, M. A. (2004). *ESTUDIO JURISPRUDENCIAL EN EL MARCO DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO*. Recuperado el 15 de Octubre de 2016, de

<http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS26.pdf>

Montaña Cuellar, D. (1963). *COLOMBIA PAÍS FORMAL Y PAÍS REAL*. Santa Fé, La Capital, Argentina: PLATINA.

Odero, A., & Guido, H. (1995). *Derecho Sindical de la OIT*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Organizacion Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organizacion Internacional del Trabajo - ILO*. Recuperado el 18 de febrero de 2017, de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62\\_LIST\\_eNtrle\\_ID:2453907](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_eNtrle_ID:2453907).

Organizacion Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organizacion Internacional del Trabajo - ILO*. Obtenido de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)

Organizacion Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organizacion Internacional del Trabajo - ILO*. Obtenido de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

Organizacion Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organizacion Internacional del Trabajo - ILO*. Obtenido de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312296](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296)

Organizacion Internacional del Trabajo. (s.f.). *Origenes e Historia*. Recuperado el 25 de Febrero de 2017, de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Ospina Duque, E. (2011). *Derecho de asociación sindical*. Recuperado el 30 de Septiembre de 2016, de <https://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/2-derecho-de-asociacion-sindical.pdf>

Perez Riestra, E. (2006). *Análisis de las Cooperativas de Trabajo Asociado Sector Industrial*. Madrid: Tesis Para Obtener el Título de Doctor.

Pizarro, E., Villegas, J., Buenaventura, N., Garzón, A., & Vargas, R. (1981). *El patrón Estado en Colombia*. Bogotá: CEIS.

- R. 0229/2017 (Universidad Surcolombiana 22 de Septiembre de 2017).
- Rendon Merino, A. (1995). *Los sindicatos en Colombia: dificultades y retos sociopolíticos a finales del siglo* (Vol. Debate sindical N° 12). Bogotá: FESCOL.
- Secretaria de Educacion Obrera de la Union General de Trabajadores Dominicanos UGTD. (1983). *EL SINDICALISMO LATINOAMERICANO Y SUS VINCULACIONES INTERNACIONALES*. Santo Domingo: Politecnia.
- SENADO Y CAMARA DE REPRESENTANTES DE LA REPUBLICA ORIENTAL DE URUGUAY. (17 de Junio de 2009). *L. 18.508/2009*. Obtenido de REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY - PODER LEGISLATIVO:  
<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp7878523.htm>, Consultado el 05/May./2018
- Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores Universitarios de Colombia SINTRAUNICOL. (12 de 06 de 2013). *ESTATUTOS. REFORMA DE ESTATUTOS SINTRAUNICOL*. Riohacha, Guajira, Colombia.
- Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia SINTRAUNICOL. (23 de Septiembre de 2008). *ESTATUTOS*. Cali.
- Suárez Orjuela, R. E. (1994). *Organización y Funcionamiento de los Sindicatos en Colombia*. Bogotá: Universidad Autónoma de Colombia.
- UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA & SINTRAUNICOL. (10 de Marzo de 2000). *CONVENCIÓN COLECTIVA*. Neiva.
- UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA & SINTRAUSCO. (19 de Marzo de 1999). *ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO*.
- UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA & SINTRAUSCO. (Marzo de 1999). *CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO*.
- Valderrama Ramirez, J. (24 de Abril de 2017). *Asociacion Sindical de Funcionarios Publicos de la Universidad Surcolombiana - ASFUSCO*. (L. R. Martinez, Entrevistador) Neiva, Huila, Colombia.
- Valencia, L., & Celis Ospina, J. (Noviembre de 2012). *SINDICALISMO ASESINADO*. 253. Medellin, Antioquia, Colombia: Nomos Impresores.

Villada, J. (2005). *La negociación colectiva del sector público: obstáculos y posibilidades jurídicas, organizativas y políticas*. Medellín: ESCUELA NACIONAL SINDICAL.

Villegas Arbeláez, J. (2014). *NEGOCIACION COLECTIVA Y SINDICATOS DE EMPLEADOS PUBLICOS* (SEXTA ed.). BOGOTÁ, D.C., CUNDINAMARCA, COLOMBIA: UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA.

Zapata, F. (2013). *Historia Mínima de el Sindicalismo Latinoamericano* (Primera Edicion ed.). Mexico, D.F., Mexico: El Colegio de Mexico.