



Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:
Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

**LOS PERJUICIOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES
SINDICALIZADOS, POR LOS EFECTOS JURIDICOS DEL ACTO LEGISLATIVO
01 DE 2005.**

***Por Cesar Oswaldo Morales Aldana¹
Universidad Católica de Colombia***

RESUMEN

La presente investigación pretende analizar los efectos jurídicos de la vigencia del acto legislativo 01 de 2005, por medio del cual se adicionó la Constitución Política colombiana de 1991, en contraste con las convenciones colectivas que desarrollan un régimen especial para acceder a la pensión de jubilación. Evidenciando una afectando derechos consagrados en el marco jurídico de los tratados internacionales ratificados por Colombia sobre la materia, como el derecho a la seguridad social de los trabajadores.

Palabras Claves: Derecho colectivo, Seguridad social, Pensión de vejez, libertad sindical, principios del derecho, Tratados Internacionales.

ABSTRACT

This document pretends analyze the legal effects of the validity of the legislative act 01 of 2005, by means of which the Colombian Political Constitution of 1991 was added, in contrast to the collective agreements that develop a special regime to access the retirement pension. Evidence of a relationship of rights enshrined in the legal framework of international treaties ratified by Colombia on the subject, such as the right to social security of workers.

Key words: Collective law, Social security, Old age pension, Freedom of association, Principles of law, International treaties.

¹ **RESUMEN BIOGRAFICO DEL AUTOR:** Estudiante del programa de Derecho de la Universidad Católica De Colombia, con terminación de materias en el 2017.

SUMARIO

Introducción

1. Origen histórico de los derechos sindicales

1.1. Marco jurídico Internacional de los derechos sindicales

1.2. Tratados internacionales ratificados por Colombia en materia Sindical

2. El sindicalismo en Colombia

2.1 La libertad Sindical en Colombia

2.2 Pliegos de peticiones y negociaciones colectivas en Colombia

3. Sistema General de Pensiones en Colombia

4. Las condiciones pensionales en las convenciones colectivas de trabajo

Conclusiones

Referencias

INTRODUCCIÓN

Atendiendo que en el escenario del derecho internacional se han aprobado y ratificado en Colombia diversos tratados internacionales en relación con la seguridad social de los trabajadores, otorgando una serie de derechos de carácter fundamental amparados por el bloque de constitucionalidad, aunado a la vigencia del Acto legislativo de 2005, se evidencia un impacto relacionado con la pensión de vejez que se dan en el marco de las convenciones colectivas.

La relevancia de los derechos sindicales como manifestación del derecho de asociación materializado en la Carta Política, presenta un análisis que resulta interesante al jurista, toda vez que permite adoptar conocimientos en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que se desarrollan en el problema planteado en el presente trabajo.

A pesar de que el derecho laboral encuentra un antecedente en los diferentes periodos de la historia, a través de la evolución las relaciones laborales han presentado una tensión entre los intereses de los trabajadores y el empleador, que se ha regulado a partir de las intervenciones normativas que han hechos los estados, favoreciendo los intereses de los primeros. El proceso histórico que tiene su origen cercano en el surgimiento de la revolución industrial busca dotar de instrumentos jurídicos al trabajador para que, en la relación de subordinación, encuentre igualdad para exigir sus derechos (Chamorro & Ramos, 2014, pág. 81).

En Colombia, el rol fundamental del derecho como un instrumento de equilibrio en la relación laboral, se materializa a partir de los postulados constitucionales consagrados en la Carta Política de 1991 así como en los tratados internacionales que han sido ratificados por Colombia y que componen el bloque de constitucionalidad (Cadena, 2013, pág. 48), permitiendo la expresión de derechos individuales y colectivos asociados con las funciones del trabajador.

A partir del reconocimiento legal a los sindicatos con la promulgación de la Ley 90 de 1990, estas organizaciones gozaron de una libertad que refiere la autodeterminación para la administración y el funcionamiento de la organización sindical, materializando el principio de autonomía sindical. Otra dimensión de este principio, tiene que ver con la motivación para la configuración de los intereses colectivos, que la asociación sindical presenta al empleador por intermedio de los pliegos de peticiones.

Sin embargo, la libertad sindical no es un derecho absoluto, toda vez que encuentra límites que se clasifican en dos clases, por un lado, se evidencian límites contenidos en la norma jurídica que la desarrolla, como en el caso de los miembros de la fuerza pública que tienen vetado este derecho. Por otro lado, las instituciones sindicales como el permiso sindical, la huelga y el fuero sindical, se entiende como límites en el entendido que deben configurarse para garantizar la materialización de este derecho (Martínez & Zuluaga, 2004, pág. 16).

Con la vigencia del Acto legislativo 01 de 2005, el congreso de la república adicionó el artículo 48 de la Constitución Política, generando una serie de repercusiones jurídicas en las que los derechos sindicales se vieron afectados notoriamente en relación con la imposición de límites al ejercicio de estos derechos además de afectar garantías propias de la condición sindical.

Este trabajo pretende analizar la problemática que se desarrolla con ocasión a la vigencia del Acto legislativo referido promulgado en el 2005, con el objetivo de responder a la incógnita ¿Cuáles son los efectos jurídicos de la vigencia del Acto legislativo 01 de 2005, en relación con la pensión de vejez contenida en las convenciones colectivas?

1. ORIGEN HISTÓRICO DE LOS DERECHOS SINDICALES

El nacimiento de la denominada revolución industrial, tuvo repercusiones en todas las dimensiones del hombre, en donde el derecho como mecanismo de mediación social no fue ajeno al momento histórico. Se entiende que el cambio que ofreció la revolución industrial era desconocido en la historia escrita del hombre, toda vez que un cambio de tales magnitudes se evidenció a finales del periodo neolítico, aun en la prehistoria. Este periodo de vital importancia para las sociedades modernas, permitió el cambio de un sistema económico que migraba tímidamente del feudalismo al capitalismo, a un sistema capitalista industrial que se desarrolla en la mayoría de los países del mundo en la actualidad (Soria & Jiménez, 2010, pág. 26).

La creciente explosión demográfica que se presentó a partir del siglo XVIII en toda Europa, respondía rápidamente al mejoramiento de las condiciones sanitarias que permitió la eliminación de las pestes, de igual forma, la creciente prosperidad agrícola que respondió a la demanda alimenticia de la época y el crecimiento poblacional, que favoreció el fenómeno migratorio del campo a la ciudad, en donde el único refugio era la industria, que a su vez, requería de la mano de obra que procedía del campo (Equipo académico, 2009, pág. 2).

Bajo este naciente modelo industrial, se desarrolló la industria textil, las industrias siderúrgicas y metalúrgicas, que impulsaron el sector del transporte y las comunicaciones, que permitieron fortalecer los canales comerciales necesarios para la naciente producción industrial, teniendo a finales del siglo XVIII y comienzos del XIX la creación del ferrocarril, como un instrumento que marcó notoriamente el desarrollo de la revolución industrial, a tal punto que se presume que la llegada del ferrocarril permitió la formación de las empresas, pues anterior a la creación de este medio de transporte, se conocieron empresas que no

destacaban por su aporte a la industria, como empresas de gas o plantas químicas (Hobsbawn, 2001, pág. 63).

Bajo este esquema de modelo industrial que introdujo el uso de máquinas para la producción en masa, que a su vez incorporaba la necesidad de implementar la mano de obra procedente de los sectores rúales, se desarrolló un fenómeno que respondió a la ausencia de lineamientos éticos en la conformación de la empresa, que se relacionaba con las condiciones del trabajo humano necesarias para el funcionamiento de la industria, en donde no se contempló la disposición coercitiva para regular las relaciones entre empleado y empleador (Hernández, 2004, pág. 22).

Bajo este panorama desproporcionado, que sostenía por un lado la posición dominante del industrial y por otro lado los intereses de la clase trabajadora que no poseía más que su fuerza de trabajo como única actividad económica, se gestan las primeras asociaciones obreras, que manifiestan unos intereses comunes de necesidad en atención al trato inhumano que el industrial somete al empleado. Las asociaciones que se destacan principalmente son las posteriores a las revueltas de 1811 como la “Grand Consolidated Trades Union” fundada por Robert Owen, la cual movilizó a más de quinientos mil asociados provenientes de sectores rurales. Igualmente se destaca la National Association of United Trades, que mediante la constante exigencia de mejoras laborales lograron establecer una jornada máxima de diez horas para los trabajadores (Hernández, 2004, pág. 24).

En síntesis, el fenómeno de la industrialización que se dio de la mano con una explosión demográfica que se favoreció por el mejoramiento de condiciones sanitarias y la capacidad agrícola de sostener la demanda del crecimiento, permitió el nacimiento de la empresa que se fortaleció con el crecimiento de líneas comerciales y la producción, dando origen a la clase obrera y a la industrial, que a partir de la ausencia de carácter ético de igual forma que de instrumentos legales

de coerción, permitieron la explotación en condiciones indignas para la clase trabajadora, quien a partir de las manifestaciones colectivas fueron conquistando beneficios que dieron origen a los derechos sindicales.

1.1 MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS SINDICALES

El marco jurídico internacional de los derechos sindicales, es un conjunto de normas jurídicas que se manifiestan en la voluntad de los estados para construir lineamientos comunes con respecto a los derechos colectivos de los trabajadores, quienes se reconocen como un sector importante para la economía moderna, que requieren de la intervención normativa para generar equilibrio en la relación con los empleadores, quienes por la naturaleza de la relación laboral ejercen un posición dominante.

A continuación se hará una relación de tratados de carácter internacional que desarrollan los derechos de asociación, implementados como instrumentos jurídicos para la defensa de estos derechos.

Producto de una evolución historia que se gestó en el seno de los países industrializados, que observaban la tendencia de industriales como Robert Owen y Daniel Le Grands, que impulsaron la emisión de leyes laborales y sociales de carácter progresistas que dieron nacimiento a los sindicatos, como organizaciones desarrollan un aspecto fundamental en relación con los derechos de los trabajadores, en el año de 1919, se promulgó la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como un ente de carácter internacional que recoge las filosofías de tipo político y económico que recaen en la relación laboral (Oficina Internacional del Trabajo, 2010, pág. 4).

Este documento fundacional de la OIT, destaca importantes aspectos en relación con argumentos humanitarios que para ese momento histórico no se

desarrollaban en el marco jurídico internacional y que aquejaba a los trabajadores de las empresas, quienes eran explotados sin tener en cuenta las dimensiones familiares o sanitarias mínimas para el desarrollo como persona, teniendo por urgente el desarrollo de disposiciones normativas que atendieran principalmente lo relacionado con la jornada laboral, el pago justo de un salario que asegure los mínimos vitales del trabajador y la protección del trabajador en contra de las enfermedades de carácter común o laboral, entre otras (Alzate & Sánchez, 2014, pág. 41).

Un primer acto de este la OIT como organismo internacional que desarrolla los derecho de los trabajadores y que nutre importantemente el marco jurídico internacional, es la vigésima segunda reunión de este organismo, desarrollada en Filadelfia en el año de 1944, delimitar los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo así como desarrollar los principios que debieran inspirar la Política de sus integrantes, entre los cuales se destacan el favorecimiento de estrategias tendientes a tratar la protección materna e infantil y el suministro de instrumentos para la recreación y la cultura, entre otros.

En 1948, la Declaración Americana de Derechos Humanos promulgada en Bogotá y aprobada en Asamblea General de las Naciones Unidas a finales de ese mismo año, fue el primer instrumento de carácter internacional encargado de contener el derecho de asociación como un derecho el cuales las autoridades deberán “promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden” (Alzate & Sánchez, 2014, pág. 46).

Con el antecedente de la Declaración Americana de Derechos Humanos, en el año de 1969 se desarrolló el Pacto de San José de Costa Rica que entraría a regir a partir de 1978, que se nutrió importantemente a partir del antecedente de la declaración de 1948 en Bogotá, consagrando en el artículo 16 lo referente al

derecho de asociación, como un derecho que permite a la persona manifestarse colectivamente en relación con fines no solamente laborales, toda vez que consagra la asociación con fines políticos, religiosos deportivos o de cualquier índole (Salvioli, 2004, pág. 104). Esta convención se adiciona por intermedio del protocolo de San Salvador en relación con derechos de segunda y tercera generación, prestándose en el mismo texto de la convención.

Finalmente, se destacan normativas internacionales como la Convención sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación que resalta la libertad para expresar la asociación sin intervención de agentes estatales, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, orientado a proteger a los trabajadores en relación con la discriminación sindical, el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, que como su nombre lo indica desarrolla mecanismos para la desvinculación laboral que recae en la relación sindical (Alzate & Sánchez, 2014, pág. 48).

A modo de conclusión parcial, el marco jurídico internacional que consagra derechos de asociación sindical, se compone de diferentes vertientes que encuentran su génesis en la conformación de la OIT como un instrumento que nació como consecuencia de la lucha de la clase obrera. En América Latina se destaca importantemente la Convención Americana de 1948, que es la primera disposición multilateral en donde se manifiesta el derecho de asociación como un derecho propio de la condición humana el cual es posible manifestarlo con fines políticos, económicos y laborales entre otros.

1.2. TRATADOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR COLOMBIA EN MATERIA SINDICAL

Colombia ha contemplado en su marco normativo las disposiciones internacionales que recaen sobre la actividad sindical y los derecho laborales

incrementando esta postura a partir de la constitución política de 1991, en donde se amplió el marco jurídico bajo unas premisas de carácter garante en materia de derechos, ha integrado un marco jurídico bajo la luz de disposiciones internacionales, con el fin de ampliar el catálogo de derechos y otorgar instrumentos jurídicos a los gobernados para que recurran a las vías de derecho como fuente para la solución de las controversias.

La base fundamental de los tratados internacionales emana a partir de la Ley 74 de 1968, que incorpora los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como los relacionados con los Derechos Civiles y Políticos y el Protocolo Facultativo, aprobados en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

En relación a los tratados internacionales dictados en el marco jurídico de la OIT, se destacan ocho convenciones de carácter fundamental ratificadas por Colombia, como Convenio Sobre el Trabajo Forzoso, dictada en el marco Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo desarrollada en Ginebra el 10 de junio de 1930, el cual está orientado a que los países que se vinculen a su disposición eliminen cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio. Este tratado fue ratificado por Colombia en virtud de la Ley 23 de 1967 y el cual se encuentra vigente.

El Convenio 087 del OIT, que desarrolla su contenido con respecto a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación promulgado en 1948, se encuentra incorporado en el ordenamiento jurídico colombiano a partir de la Ley 26 de 1976 la cual se encuentra vigente y hace parte integral del bloque de constitucionalidad que sostiene el marco jurídico colombiano.

El Convenio 098 de la OIT, desarrollado en relación al derecho de sindicación y de negociación colectiva promulgado en 1949, se encuentra ratificado por el

estado colombiano por intermedio de la Ley 27 de 1976, e igual que el tratado 087 hacen parte del bloque de constitucionalidad que integra la interpretación sobre la materia al mismo rango de la constitución política. Este convenio actualmente se encuentra vigente.

El Convenio sobre igualdad de remuneración desarrollado en 1951, se encuentra vigente en el ordenamiento jurídico a partir de la promulgación del decreto 1262 de 1997, que dispuso dar aplicación a la norma internacional otorgando igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Finalmente, se destacan los Convenio sobre la discriminación de empleo y ocupación promulgado en 1958, el Convenio sobre la edad mínima desarrollado en 1973, el convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil emitido en 1999, los cuales integran igualmente el marco jurídico colombiano y hacen parte de los ocho convenios fundamentales dictados en el marco de la OIT.

Por otro lado, se destacan 4 convenios relacionados con la prioridad institucional y más de cincuenta en relación con actividades técnicas de labores que se desarrollan en el territorio colombiano, teniendo un total de 61 convenios suscritos por Colombia de los cuales 6 han sido denunciados y 55 actualmente rigen en el marco jurídico vigente.

En síntesis, se evidencia que el marco jurídico colombiano en relación con los derechos sindicales, se desarrolla en gran parte por los convenios 098 y 100 de la OIT, los cuales se ratificaron oportunamente mediante la ley 26 y 27 de 1976, las cuales desarrollan de manera concreta las relaciones de los trabajadores que, manifiestan una formalización colectiva en relación con derechos laborales para que el empleador atienda a sus demandas en un marco jurídico que garantice unas condiciones de igualdad.

2. EL SINDICALISMO EN COLOMBIA

La conformación de los derechos sindicales en Colombia no se diferencia en relación al desarrollo de estos derechos en el Reino Unido y demás países industrializados, que consagraron una serie de derechos producto de las constantes manifestaciones colectivas de los trabajadores. Los primeros antecedentes recaen en el gremio de artesanos quienes a mediados del siglo XIX se oponían a la importación de textiles para la confección de uniformes del sector defensa. Sin embargo, sería hasta 1913 con la creación de la Unión Obrera Colombiana, que se reflejaría la actividad sindical, con una aceptación de quince gremios y una afiliación de más de tres mil quinientos obreros (Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y DIH, 2005, pág. 2).

A partir del crecimiento poblacional en los centros urbanos, aunado a la formalización de empleos que se dio en Colombia a partir del siglo XX, con la aparición de empresas dedicadas a una producción industrial como repercusión de los modelos económicos europeos que se aplicaban en el nuevo mundo, el ordenamiento jurídico colombiano a partir de la promulgación de la Ley 83 de 1931, que reconoce por primera vez una serie de derechos relacionados con la actividad laboral, en donde se destacan los derechos a la huelga y a la constitución de sindicatos sin que exista una injerencia del empleador, de igual forma destaca la necesidad de desarrollar normas que permitan establecer un equilibrio en la relación laboral (Alzate & Sánchez, 2014, pág. 48).

Con la influencia absoluta que ejerció la Declaración Universal de los Derechos del Hombre en 1948, y la consagración de los derechos de asociación en su contenido, aunada a la intervención activa de organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, que promueve la emisión de normas jurídicas para que sean incorporadas en los ordenamientos jurídicos de los países,

Colombia inició una etapa de conformación de derechos que se desarrollaron en gran parte bajo la vigencia de la constitución de 1886.

Con la promulgación de la Constitución política de 1991, el marco jurídico colombiano se soportó en una norma fundamental mucho más amplia en materia de derechos, que integró las disposiciones internacionales que hasta ese momento el estado colombiano había ratificado mediante ley de la república, integrándolas al bloque de constitucionalidad y por ende acogiendo un conjunto de garantías en materia sindical, que recibieron un rango constitucional por recaer en derechos fundamentales.

Actualmente, la mitad de los sindicatos existentes se agrupan en la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) que contiene sindicatos numerosos como la Federación Colombiana de Educadores FECODE, así como el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO), y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO), igualmente se agrupan un alto porcentaje de obreros sindicalizados en la Confederación Central de trabajadores (CGT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) (Vidal, 2012, pág. 2).

Es importante destacar que a pesar de registrar grandes confederaciones sindicales, Colombia se destaca como uno de los países con menor tasa de sindicalización del mundo que para el año 2010, responde al 4.9% a diferencia de países latinoamericanos que registran un porcentaje superior al 30%. Esta tendencia se marcó notablemente a partir de la década de los setentas en donde se registró un 20% de actividad sindical, que a pesar de la tasa disyuntiva ha conservado mayor presencia sindical en el sector público que en el privado (Vidal, 2012, pág. 3).

Concretamente, el sindicalismo en Colombia encuentra orígenes en las manifestaciones de artesanos organizados, que sentaban la voz de protesta frente al gobierno nacional por implementar textiles no nacionales para la confección de uniformes para la defensa. Posteriormente con la constitución de la Unión Obrera Colombiana en 1913, se inició un periodo de constitución sindical, que se vio favorecido por la Ley 83 de 1931 que consagró el derecho de huelga y de asociación con fines sindicales. Finalmente, A pesar de un marco jurídico garante, nutrido de normas jurídicas que amparan el sindicalismo, el porcentaje de participación en Colombia está por debajo de la participación en la demás países de Latinoamérica.

2.1. LA LIBERTAD SINDICAL EN COLOMBIA

La libertad sindical es un derecho consagrado en el marco del convenio No. 087 de la OIT promulgado en 1948, que le otorga un carácter fundamental a la capacidad de los trabajadores para que se asocien con libremente en organizaciones que les permitan manifestar los intereses que encuentren en común en relación con sus intereses en el campo laboral. Este derecho de carácter general que permite a cualquier persona expresar sus intereses por medios colectivos, no es de carácter absoluto y desde su concepción propone límites en relación con las fuerzas armadas y de policía (Vega, 2004, pág. 43).

El marco jurídico colombiano desarrolla el derecho a la asociación sindical a partir de las disposiciones constitucionales, que emanan a partir de la disposición contenida en el artículo 39 del Texto Constitucional, legales de conformidad con las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y sus correspondientes reformas y jurisprudenciales, de conformidad con las interpretaciones de las altas cortes (Canessa, 2016, pág. 2).

En el Texto Constitucional colombiano, consagra como derecho fundamental la libertad sindical, desarrollado a partir del artículo 39 de la Norma Superior, se entiende que comprende por un lado la facultad que tiene todo individuo para asociarse de manera libre con otros individuos que tengan intereses en común. De igual forma, consagra la garantía de que el estado no intervendrá en su intención de asociarse, imponiendo la obligación al estado para el reconocimiento jurídico del sindicato a partir de la inscripción. De igual forma, se consagra la libertad que tienen los integrantes del sindicato para definir su organización y funcionamiento. Por otro lado, destaca la protección mediante el fuero sindical, en contra de las represarías arbitrarias que pudiere adoptar el empleador.

Una dimensión de la libertad sindical que escapa a la concepción fundamental al tenor del artículo 39 de la Carta Política, pero que se desarrolla con ocasión al artículo 55 del mismo texto, es el derecho de negociación colectiva, delegando al legislador la facultad para imponer límites a este derecho (Canessa, 2016, pág. 3).

Finalmente, otra dimensión de carácter constitucional que compone el derecho de libertad sindical es el derecho de huelga, que de conformidad con el texto constitucional se tarea del legislador desarrollar su contenido, estableciendo límites de la capacidad reglamentaria, basada en la naturaleza de este derecho, la cual es sometida al examen del tribunal constitucional para que se desarrolle acorde con las disposiciones del constituyente (Oficina en Colombia de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos , 2008, pág. 3).

El desarrollo legal de la libertad sindical en Colombia, se sostiene de conforme a las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo (CST) el cual a partir de su vigencia bajo la expedición de los Decretos 2663 y 3743 de 1950, ha sido modificado sustancialmente en relación con la actividad sindical. Actualmente, en relación con la negociación colectiva, que es una dimensión de la liberta

sindical, el CST destaca tres elementos que componen la negociación en el escenario laboral.

En primer lugar, se destaca la negociación propiamente dicha, la cual es un acuerdo de voluntades entre uno o varios sindicatos (asociaciones sindicales) y uno o varios empleadores (asociaciones patronales), para determinar cuáles serán las condiciones en que los contratos laborales deberán desarrollarse en vigencia de lo acordado entre las partes. En segundo lugar, se destacan los pactos colectivos, que se entienden como un acuerdo de voluntades procedentes del empleador y los empleados no sindicalizados, que permite atender a las necesidades de los segundos por disposición del empleador. Por último, los contratos colectivos, que se dan con ocasión a la necesidad del empleador para realizar una labor especifican por parte de los empleados sindicalizados, puede realizarse por uno o varios empleadores, de igual forma que puede realizarse por uno o varios sindicatos (Vidal, 2012, pág. 13).

El desarrollo jurisprudencial en la Corte Constitucional de conformidad con la sentencia T - 330 de 2005, con respecto a la libertad sindical en Colombia, también se desarrolla de conformidad a tres dimensiones que responden a la posibilidad de materialización en el ejercicio del derecho a la libertad sindical.

En primer lugar encuentra una dimensión individual, que es la posibilidad que encuentra el trabajador para que sin autorización previa pueda conformar de manera libre y espontánea la conformación de la asociación sindical. En segundo lugar, una dimensión de carácter colectivo, que permite a los trabajadores definir el modo de organización administrativa y sindical, sin estar vinculados a las decisiones de terceros. Por último, una dimensión de carácter instrumental, en donde los trabajadores acceden a la libertad sindical para la consecución de objetivos relacionados con la actividad laboral, mejorando de manera sistemática

las condiciones laborales en donde se desarrollan (Corte Constitucional. Sentencia T- 330, 2005).

En síntesis, la libertad sindical en Colombia que emana de la Constitución Política de 1991, contiene una serie de manifestaciones diferentes que en relación con la norma fundante, que puede ser entendida como derecho fundamental bajo el rotulo de asociación sindical, de igual forma que entendido como libertad sindical y huelga. En materia legal que se desarrolla en virtud del CST, se encuentra una manifestación de esta libertad mediante instrumentos que plasman la voluntad de las partes como la negociación sindical, los pactos colectivos y los contratos colectivos. En materia jurisprudencial, de conformidad con los planteamientos de la Corte Constitucional existen manifestaciones colectivas, individuales e instrumentales de la libertad sindical, que aseguran el adecuado desarrollo de los postulados constitucionales.

2.2. PLIEGOS DE PETICIONES Y NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN COLOMBIA

El pliego de peticiones es un documento que permite evidenciar las propuestas del sindicato presentadas al empleador, se entiende que con la presentación del pliego de peticiones se da inicio al periodo de negociación entre las partes. Este documento contiene un contenido referente a la regulación de los contratos laborales durante su vigencia y deberán estar orientadas a solucionar conflictos de carácter económico. Esta manifestación sindical, podrá presentarse de manera conjunta por parte de uno o varios sindicatos a uno o varios empleadores (Cialti, 2016, pág. 178).

Como anteriormente se señala, la libertad sindical entendida como la capacidad para autodeterminarse por parte de los empleados sindicalizados, será manifestada a partir de la definición de un órgano representativo de sus intereses

para concurrir a la negociación que se desarrolla con ocasión a la presentación del pliego de peticiones.

Es importante destacar, que la negociación colectiva presentada por los empleados sindicalizados en Colombia, atiende a regulaciones normativas diferentes, que obedece principalmente a la naturaleza jurídica de los empleados que conforman el sindicato, es decir, que tratándose de servidores públicos vinculados mediante resolución de nombramiento y acta de posesión, deberán presentar las asociaciones sindicales un pliego de peticiones único, según las prescripciones del Decreto 160 de 2014, el cual no debe excluir a ningún sindicato y lo cual presume la participación mínima en la composición de la mesa de negociación. En relación con el sector privado, se deben desarrollar las negociaciones de conformidad con el artículo 467 del CST, el cual permite que en cada uno de los extremos se componga por varias partes que representen los intereses (Cialti, 2016, pág. 179).

Finalmente, es importante destacar el rol que desarrolla el órgano designado para la negociación podrá acordar con el empleador una negociación que favorece los intereses del sindicato, siendo proporcional en la medida de participación en las situaciones en que se presentan en conjunto diferentes intereses en una misma negociación.

Para concluir parcialmente, se puede afirmar que el pliego de peticiones es una representación de los intereses colectivos de los sindicatos, los cuales aparecen en el escenario jurídico como un instrumento de mediación en los procesos de negociación colectiva, que mediante un órgano representativo basado en la autodeterminación que emana de la libertad sindical, cuenta con la capacidad de suscribir un acuerdo en representación de los intereses de los empleados sindicalizados.

3. SISTEMA GENERAL DE PENSIONES EN COLOMBIA

Para efectos de la presente investigación, se abordará el sistema general de las pensiones como un eslabón del Sistema General de Seguridad Social Integral en Colombia, centrando el tema de análisis en el cubrimiento de contingencia con relación a la vejez, teniendo en cuenta que el sistema es de carácter amplio y contienen particularidades que no son propias analizarlas en este documento.

Sistema General de Seguridad Social Integral que rige en el territorio colombiano por ministerio de la Ley 100 de 1993, se entiende como un conjunto de normas jurídicas que, aplicadas por intermedio de instituciones, permiten el acceso a los colombianos a un sistema de beneficios que obedece a la intención de otorgar condiciones dignas a sus integrantes. Este sistema está compuesto por tres sub sistemas en donde se buscan desarrollar las obligaciones sociales del estado en relación con la seguridad social de los gobernados (Trabajadores, 2013, pág. 12).

Este sistema de protección integral al ser humano, está dirigido a subsidiar las necesidades sociales de los colombianos, mediante la intervención de instituciones que se rigen a procedimientos desarrollados en la ley, con el objetivo de gestar en la sociedad una calidad de vida que contempla contingencias económicas y sociales. El sistema General de Seguridad Social integral en Colombia, se compone del Sistema General de Pensiones, el Sistema General de Salud y el Sistema General de Riesgos Laborales, además de servicios sociales complementarios.

El Sistema General de Pensiones (SGP), es un sistema que busca el reconocimiento de pensiones y prestaciones contenidas en la Ley, que se articula por intermedio de instituciones, procedimientos y normas jurídicas, con el fin de ofrecer un amparo a la población en relación con las contingencias que puedan

surgir de la vejez, la invalidez o la muerte. Este sistema que a su vez se divide en dos subsistemas, permite a los trabajadores elegir en un Régimen de Prima Media, que es administrado por intermedio de una entidad de carácter pública y conserva características diferentes en relación con el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, administrado por fondos de carácter privados (Banco Interamericano de Desarrollo, 2015, pág. 101).

La afiliación al SGP se hace de manera obligatoria por ministerio de la Ley, para todas las personas que tengan vigente un contrato de trabajo o tengan la calidad de servidores públicos, de igual manera que las personas que por la condición social puedan ser favorecidas por el fondo de solidaridad pensional. De igual forma es posible pertenecer al SGP mediante una afiliación voluntaria que cobre a todos aquellos que deseen hacerlo por sus medios.

El régimen de Prima Media con Prestación Definida, que es administrado por una institución industrial y comercial del estado denominada Administradora Colombiana de Pensiones (COLPENSIONES), creada por el artículo 155 de la Ley 1151 de 2007, que busca desarrollar las disposiciones desarrolladas por el Acto legislativo 01 de 2005, en relación con las prestaciones periódicas definidas.

La ley 100 de 1993 modificado por la Ley 797 de 2003, establece como requisitos para acceder a la pensión la cotización de 1000 semanas y la edad de 55 años para las mujeres y 57 para los hombres, norma que se vio sustancialmente modificada por el Acto legislativo de 2005 que modificó parcialmente el artículo 48 de la Constitución política, la cual incrementó 50 semanas a partir del 2006 e incrementó 25 semanas por año hasta completar un total de 1300 para el año 2015. Con respecto a la edad, el mismo Acto legislativo dispuso de un aumento en la edad de jubilación correspondiente a los sesenta y dos (62) años para los hombres y cincuenta y siete (57), a partir de 1 de enero de 2014 (Defensoría del Pueblo, 2015).

La relación de los servidores públicos y la pensión de vejez, ha sido un poco más compleja, partiendo de que se consagraron diferentes normas para acceder a la pensión, que al momento de la vigencia de la Ley 100 de 1993 aplicaban igualmente, para proceder a revisar la pensión de un servidor público se deben examinar La Ley 6 de 1945, la Ley 33 de 1985 y la Ley 100 de 1993, realizando un análisis que confronte las vigencias de cada norma y la edad del empleado, con el fin de determinar bajo qué régimen puede acceder a la pensión de vejez. Sin embargo, con la vigencia de la Ley 100 se creó un régimen de transición que aplicaría hasta el 2014, es decir, que a la fecha el régimen de pensión aplicable para todo trabajador, sea servidor público o privado, deberá desarrollarse de conformidad con la norma señalada (Defensoría del Pueblo, 2015, pág. 11).

El régimen de transición instaurado por la Ley 100 de 1993, fue un instrumento en virtud del cual se pretendió la solución de las controversias jurídicas que se producen por la vigencia de la nueva norma, en relación con los derechos adquiridos o la expectativa de derechos, que otorgaban las normas anteriores. se dispuso que aplicarían las normas anteriores, para las personas que a partir del primero de abril de 1994, contaran con más de 35 años en el caso de las mujeres y 40 años en el caso de los hombres, o con un registro de más de quince años de cotización (Grisales, 2013, pág. 6).Es importante resaltar, que el régimen de transición estableció un incremento en la edad de pensión de 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres.

Con la expedición del Acto Legislativo 01 de 2005, se evidencia un impacto sobre el sistema pensional, que recae directamente sobre el régimen de transición, teniendo en cuenta que solo se podía acoger a dicho régimen, quienes a la vigencia del Acto Legislativo tuvieran más de 750 semanas de cotización, además de reducir la aplicación de la transición hasta el 2010.

A modo de conclusión parcial, el sistema general de pensiones, es un engranaje en el sistema de seguridad social, que se encarga de acoger las contingencias que se den con ocasión a la vejez. En Colombia se desarrolló un sistema general, que se compone por el régimen de prima media con prestación definida y el régimen de ahorro voluntario con solidaridad, los cuales cuentan con condiciones propias para acceder a la pensión y son administrados por fondos privados y públicos. Con la vigencia de la ley 100, se estableció un régimen de transición que aplicaba, para quienes para el primero de abril de 1994 tuvieran más de 35 años para las mujeres y 40 para los hombres teniendo la posibilidad de acceder a la pensión en los términos de las normas anteriores. Este régimen de transición se afecta notoriamente con la vigencia del Acto legislativo de 2005.

4. LAS CONDICIONES PENSIONALES EN LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

A partir de la vigencia del Acto legislativo 01 de 2005, las condiciones para favorecer el acceso a la pensión que presentaban los trabajadores por intermedio de las negociaciones colectivas es un límite que no solo desfavorece los intereses de la clase obrera, sino que sucumbe a los intereses económicos que proponga el ejecutivo, al prohibir expresamente la posibilidad de pactar por intermedio de convenciones colectivas, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones.

Para extraer las dimensiones del perjuicio notorio en relación con los derechos colectivos de la clase trabajadora con de la vigencia del Acto legislativo 01 de 2005, basta con observar las interpretaciones del Órgano Constitucional con respecto a los derechos colectivos de los trabajadores, anteriores a la vigencia del Acto legislativo citado, en donde se evidencia un desconocimiento a la propia doctrina sostenida durante años por ese tribunal, sucumbiendo a una postura

política lesiva para los intereses de los derechos colectivos que buscan asegurar condiciones de igualdad en la dimensión laboral.

La sentencia T - 597 de 1992, con ponencia del Magistrado Ciro Angarita Barón, la Corte Constitucional examina una acción de tutela impetrada por el representante legal del Banco de la República, en contra del Sindicato de Trabajadores del Banco (ANEBRE), en donde resalta la relevancia de los derechos sindicales para garantizar condiciones de igualdad, ya que les permite equiparar las cargas propias de la relación laboral contractual, en donde el patrono se encuentra por encima de la clase trabajadora. De igual forma, resalta que esa reciprocidad de intereses entre trabajadores y patronos solo le permite intervenir para concertar sus intereses a los dos extremos, con el fin de concertar sus intereses.

Posteriormente, con la sentencia C- 013 de 1993, el Tribunal Constitucional al analizar el Estatuto de Puertos Marítimos expuso, que la emisión de decretos posteriores a las convenciones colectivas que limitan el ejercicio de los derechos allí consagrados, es una clara transgresión a las disposiciones constitucionales, que protegen los intereses de los trabajadores menoscabando los derechos adquiridos por intermedio de las convenciones colectivas, las cuales son vinculantes para las partes.

A inicios del nuevo milenio, la sentencia C- 161 de 2000, por medio de la cual se examinó la constitucionalidad del acuerdo 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el fomento de las negociaciones Colectivas, la Corte expuso que, el convenio pretende fortalecer las negociaciones colectivas como un como instrumento libre y voluntario que reúne condiciones económicas derivadas de la relación laboral.

Sin embargo, con la expedición del Acto legislativo 01 de 2005, la Corte Constitucional desconoció sus doctrina, atendiendo a una tendencia que más adelante se relacionara con la sostenibilidad fiscal del sistema pensional, el cual no debe ponerse en riesgo, atendiendo a factores diversos que pueden presentar normas diferentes a un sistema general.

Como se señaló anteriormente, otro factor determinante para la imposición de intereses lesivos para las convenciones colectivas es la sostenibilidad fiscal, que se expone como un modelo económico de sostenibilidad pensional y como un componente de la seguridad social. Este concepto, encuentra variaciones recientes en el sistema político colombiano, reflejando un planteamiento neoliberal que antepone la sostenibilidad fiscal a los intereses y propósitos sociales. Es decir, que la financiación de las dimensiones que ocupe el aparato estatal, debe responder principalmente a la disponibilidad fiscal del estado. evidencia de lo planteado, es la promulgación de la Ley 1473 de 2011, que en armonía a con los planteamientos del Acto legislativo 03 de 2011, denotan el traslado de la discusión fiscal propia del órgano parlamentario a las funciones del ejecutivo, materializando la ausencia de intereses sociales inherentes a la política presupuestal que impacta negativamente los intereses de los trabajadores y de la población en general, presentando una oscura agonía que aumenta los índices de pobreza y de miseria de la población colombiana (Valero, 2016, pág. 210).

Con respecto a la sostenibilidad fiscal, la Corte Constitucional Colombiana, en sentencia C – 1052 de 2012 concordancia con la Sentencia C-288 del 18 de abril de 2012, señala que el incidente de impacto fiscal es un procedimiento sui generis que encuentra fundamento con el Acto Legislativo 03 de 2011 y que reúne elementos como la legitimación por activa para la promoción de dicho incidente a los Ministros del Gobierno y al Procurador General de la Nación. De igual forma se caracteriza, por presentarse como un instrumento de interlocución entre las diferentes Ramas del Poder Público, en donde los promotores del procedimiento

manifiestan a las autoridades judiciales la necesidad de verificar el impacto fiscal de una decisión judicial. Sin embargo, las características de este procedimiento sucumben a intereses que sobreponen la economía ante los derechos fundamentales de la colectividad.

En síntesis, con las limitaciones generadas por este marco jurídico de conveniencia económica, que se desarrolló con ocasión a la reforma constitucional realizada por el Acto legislativo 03 de 2011, en relación con los derechos colectivos de los empleados sindicalizados, se evidencia un límite que sucumbe a la necesidad del amparo económico para el cumplimiento de decisiones judiciales, las cuales pueden ser modificadas limitando el ejercicio de los derechos y desmejorando la calidad de la seguridad social de los trabajadores.

CONCLUSIONES

El fenómeno de la industrialización que se dio de la mano con una explosión demográfica que se favoreció por el mejoramiento de condiciones sanitarias y la capacidad agrícola de sostener la demanda del crecimiento, permitió el nacimiento de la empresa que se fortaleció con el crecimiento de líneas comerciales y la producción, dando origen a la clase obrera y a la industrial, que a partir de la ausencia de carácter ético de igual forma que de instrumentos legales de coerción, permitieron la explotación en condiciones indignas para la clase trabajadora, quien a partir de las manifestaciones colectivas fueron conquistando beneficios que dieron origen a los derechos sindicales.

Atendiendo a lo expuesto es pertinente concluir que, la seguridad social es una conquista determinante de la clase trabajadora en la sociedad capitalista, que orientó los ordenamientos jurídicos de todo el mundo a la conformación de garantías mínimas que recaen en la condición humana y la dignidad. De igual forma, los derechos colectivos son producto de un proceso de formación histórica

que se han consagrado a partir de diversas luchas de la clase obrera, la cual ha logrado manifestar sus peticiones por intermedio de las convenciones colectivas, que se presentan como un instrumento de igualdad, que se sustenta en la capacidad de las partes para asegurar la mejora en la calidad de las condiciones laborales y personales de los trabajadores.

El proceso histórico de la lucha entre clases que tuvo origen con la revolución industrial, ha conducido a la conformación de gremios con intereses comunes en materia de beneficios para la clase obrera, conformando indirectamente órganos de carácter internacional, que a partir de un proceso de unificación en materia de garantías para la clase trabajadora, vinculó a los estados para el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El marco jurídico internacional que consagra derechos de asociación sindical, se compone de diferentes vertientes que encuentran su génesis en la conformación de la OIT como un instrumento que nació como consecuencia de la lucha de la clase obrera. En América Latina se destaca importantemente la Convención Americana de 1948, que es la primera disposición multilateral en donde se manifiesta el derecho de asociación como un derecho propio de la condición humana el cual es posible manifestarlo con fines políticos, económicos y laborales entre otros

Por otro lado, El marco jurídico colombiano en relación con los derechos sindicales, se desarrolla en gran parte por los convenios 098 y 100 de la OIT, los cuales se ratificaron oportunamente mediante la ley 26 y 27 de 1976, las cuales desarrollan de manera concreta las relaciones de los trabajadores que, manifiestan una formalización colectiva en relación con derechos laborales para que el empleador atienda a sus demandas en un marco jurídico que garantice unas condiciones de igualdad.

En Colombia, el sistema general de pensiones, es un engranaje en el sistema de seguridad social, que se encarga de acoger las contingencias que se den con ocasión a la vejez. En Colombia se desarrolló un sistema general, que se compone por el régimen de prima media con prestación definida y el régimen de ahorro voluntario con solidaridad, los cuales cuentan con condiciones propias para acceder a la pensión y son administrados por fondos privados y públicos. Con la vigencia de la ley 100, se estableció un régimen de transición que aplicaba, para quienes para el primero de abril de 1994 tuvieran más de 35 años para las mujeres y 40 para los hombres teniendo la posibilidad de acceder a la pensión en los términos de las normas anteriores. Este régimen de transición se afecta notoriamente con la vigencia del Acto legislativo de 2005.

La seguridad social de los trabajadores que se beneficiaba a partir de las negociaciones colectivas, que presentaban beneficios para acceder a la pensión teniendo como fundamento la voluntad de las partes, tuvo un impacto negativo con la vigencia del Acto legislativo 01 de 2005, toda vez que prohibió expresamente la posibilidad de pactar por intermedio de convenciones colectivas, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones.

La Intervención de la Corte Constitucional con relación al impacto negativo de la vigencia del Acto legislativo citado anteriormente, desconoció su propia doctrina justificando la sostenibilidad del sistema, que a su vez lesionó derechos adquiridos contenidos en las convenciones colectivas que se regían por la autonomía de las partes.

Finalmente, es pertinente señalar que la lesión a los intereses de la clase trabajadora no solo se relaciona con el Acto Legislativo 01 de 2005, sino con el Acto legislativo 03 de 2011, que impuso los intereses económicos sobre los derechos de las personas, con la imposición del incidente de impacto fiscal.

REFERENCIAS

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2015). Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe. Bogotá: OCDE, BANCO MUNDIAL Y BID.
- Álzate, C., & Sánchez, A. (2014). Marco normativo frente al bloque de constitucionalidad para ejercer las funciones sindicales por parte de los funcionarios públicos. Manizales: Universidad de Manizales.
- Cadena, D. (2013). Libertad Sindical de los Servidores Públicos. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Canessa, M. (2016). La libertad sindical en Colombia, Ecuador y Perú. Lima: ACTRAV/OIT.
- Chamorro, M., & Ramos, I. (2014). Introducción Jurídica a la historia de las relaciones de trabajo. Madrid: Dykinson.
- Cialti, P. (2016). Negociación colectiva en Colombia: una visión cruzada entre el sector público y el sector privado. Estudios Socio-Jurídicos, 18, 169-203.
- Corte Constitucional. (2005). Sentencia T- 330. Magistrado Ponente: Humberto Sierra Porto.
- Defensoría del Pueblo. (2015). Sistema General de Pensiones régimen de prima media. Bogotá: Defensoría del Pueblo.
- Equipo académico. (2009). La revolución industrial en Inglaterra. Buenos Aires: La Bisagra.
- Grisales, D. (2013). Régimen de transición pensional en Colombia. Manizales: Universidad de Manizales.
- Hernández, F. (2004). Sindicalismo en Colombia, Implicaciones sociales y políticas. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Hobsbawn, E. (2001). Industria e Imperio: Una historia económica de Gran Bretaña desde 1750. Barcelona: Crítica.
- Martínez, C., & Zuluaga, M. (2004). Estudio jurisprudencial en el marco del derecho laboral colectivo. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

- Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y DIH. (2005). Movimiento sindical en Colombia. Bogotá: Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y DIH No. 6.
- Oficina en Colombia de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2008). Libertad Sindical en los instrumentos internacionales de derechos humanos y su situación. Bogotá: Oficina en Colombia de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2010). Qué es la OIT? Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- Salvioli, F. (2004). La protección de los derechos económicos, sociales y culturales en el sistema interamericano de derechos humanos. revista de DDHH Vol. 39, 101-167.
- Soria, J., & Jiménez, A. (2010). Historia del mundo contemporáneo. Madrid: Ministerio de Educación de España.
- Trabajadores, C. U. (2013). Negociación Colectiva y Dialogo Social - Seguridad Social. Bogotá: Departamento de Educación de la Central Unitaria de Trabajadores CUT.
- Valero, O. (2016). Régimen de pensiones en las convenciones colectivas de trabajo. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Vega, M. (2004). Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Vidal, J. (2012). Panorama del sindicalismo en Colombia. Bogotá: Fescol.