

# FUNDAMENTOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL MUNDO DEL TRABAJO

1

## Introducción

El derecho laboral colectivo surge con el desarrollo de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva y produce una separación del derecho civil como respuesta al nacimiento de un nuevo sujeto de la relación del trabajo, como la organización sindical que representa a la clase obrera, que contribuyó a la construcción de los criterios sobre la libertad sindical. Este derecho colectivo, que prevalece sobre los derechos individuales, reconoce la negociación colectiva y el derecho de huelga como elementos esenciales para el ejercicio del derecho de asociación sindical, y de negociación entre un colectivo social y la empresa, cuyo objetivo es el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Por ello, se puede decir que el derecho laboral colectivo es el constructor de los derechos del mundo del trabajo, con autonomía sindical, autonomía colectiva y autotutela (Plá, 1999).

Lo anterior permite sostener que en esta materia operan todos los fundamentos de la ciencia jurídica, así como los principios característicos del derecho laboral a partir del carácter protector y los de derechos humanos. Los principios de la ciencia jurídica son valores que la sociedad ha otorgado a determinados criterios que se han ido convirtiendo en los fundamentos éticos y políticos del derecho (Antunes, 2000).

El derecho laboral que surge a finales del siglo XIX encuentra su máxima expresión en el Tratado de Paz de Versalles y la creación de la Organización Internacional del Trabajo, en 1919, que se estructuró sobre los siguientes principios:

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; y 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 (OIT, 1944, II).

La OIT (1998) aprobó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, los cuales forman parte integral de la estructura sobre la que se debe construir la protección del mundo del trabajo.

Uno de los fundamentos de este nuevo derecho que surge de la cultura jurídica es el principio protector del trabajo (Beladiez, 1994). Este se identifica y diferencia del derecho civil porque brinda proteccionismo a la parte más débil de la relación de trabajo: el trabajador. Los derechos fundamentales en el derecho contemporáneo generan una nueva lectura de las normas sustanciales y procesales que van surgiendo en el campo de la cultura jurídica —en este caso, del derecho laboral—, adaptadas a las realidades de la organización del mundo del trabajo, a las nuevas formas de organizaciones sociales y a los elementos de la sociedad contemporánea (Marmor, 2000).

La interpretación de estos derechos se hará desde el proteccionismo laboral, garantizando la materialización de los principios de la favorabilidad, la condición más beneficiosa y la *in dubio pro operario*, en el marco de una sociedad democrática que desarrolla la justicia y el bien común.

Estos principios son los llamados generales del derecho laboral. Por ejemplo, el principio protector, el Estado social de derecho, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, de la buena fe, de razonabilidad, de la primacía de la realidad, de la continuidad de la relación laboral, de la solidaridad, el derecho al trabajo y al libre desarrollo de la personalidad y la estabilidad en el empleo se aplican al derecho laboral general y también al derecho laboral colectivo, sobre

todo en lo que se refiere a la creación e interpretación de la normatividad que produce la negociación colectiva, elemento esencial y característico del derecho laboral colectivo.

En la actualidad, el mundo del trabajo —subordinado o no, independiente, autónomo, tercerizado o deslaborizado OIT (2015)— debe ser analizado e interpretado desde los principios del derecho laboral vinculado a los derechos humanos (Rodríguez, 2011) y desde los criterios de la mano invisible ética de Adam Smith que controla el mercado, ya sea por autorregulación o control social del Estado (Canessa, 2008).

En cuanto a los principios en materia de derechos humanos que son aplicables al mundo del trabajo se pueden señalar, entre otros: 1) principio *pro homine*; 2) complementariedad e integración normativa; 3) subsidiariedad; 4) el derecho internacional de derechos humanos es fuente de derecho interno y a su vez lo incorpora; 5) los derechos y las libertades reconocidos no son taxativos; 6) las normas del derecho internacional de derechos humanos son operativos; 7) la progresividad; 8) vigencia de la aplicación jurisprudencial efectuada por los órganos jurisdiccionales internacionales competentes; 9) la persona humana es un sujeto investido de personalidad internacional, y 10) ante violaciones a los tratados de derechos humanos, se configura la responsabilidad internacional del Estado infractor (Rodríguez, 2011).

La naturaleza jurídica del derecho sindical es el derecho social, por cuanto su contenido, como parte del derecho de trabajo, regula el marco jurídico de las organizaciones sociales sindicales y le da a la negociación colectiva el poder de norma social reguladora del mundo del trabajo, obligatoria para las partes.

El derecho sindical es, en definitiva, la regulación colectiva de los derechos laborales, incluida la huelga. Ojeda (1998) expresa que el derecho sindical comprende el análisis jurídico de las relaciones colectivas laborales, por lo que constituye el segmento jurídico que se refiere a la macrodisciplina de las relaciones internacionales. Se caracteriza por los siguientes aspectos: el protagonismo de los sujetos colectivos laborales y el papel secundario del Estado; el predominio de las relaciones colectivas sobre las individuales del trabajo y el contenido globalizador de las relaciones jurídico-laborales; en definitiva, estudia las normas y relaciones jurídicas que dan forma y contenido al modelo sindical contemporáneo.

Para Rivero y Savatier (1985), los rasgos del derecho son la resolución de los conflictos laborales colectivos y el estudio de las organizaciones sociales laborales. Mario de la Cueva (1986) sostiene que el derecho colectivo es un derecho político, porque equivale a la conquista de un poder social a partir de las organizaciones de trabajadores; es el estatuto de una clase social.

Según Trujillo (1987), el concepto de derecho colectivo del trabajo está implícito en la organización sindical y la negociación colectiva. Para Antonio Ojeda (1988):

[...] el ámbito y eficacia del derecho sindical se delimitan e inscriben dentro del derecho del trabajo en un ambiente jurídico, el derecho sindical utiliza los hallazgos interdisciplinarios, restando como principal objetivo suyo el de la legalidad y legitimidad [...] por lo que utiliza los resultados obtenidos por otras disciplinas para mejor comprender el sentido de la actuación colectiva y su régimen jurídico (p. 44).

Entonces, el derecho sindical o colectivo es un conjunto de normas que regula relaciones colectivas entre empleadores y trabajadores, así como el ejercicio del derecho de asociación sindical, cuyo objetivo es la solución de los conflictos de trabajo derivados de la desigual distribución de la riqueza y los poderes dentro de los procesos productivos. Sin embargo, los modelos jurídicos neoliberales imponen un mayor control del Estado sobre la negociación colectiva o la desaparición de esta, en aras de promover la gestión utilitaria de la empresa.

### **La Constitución Política de 1991 y el derecho de asociación sindical**

A partir de lo preceptuado en el Artículo 93 de la Constitución de 1991, la jurisprudencia de la Corte Constitucional construyó el concepto de bloque de constitucionalidad, según el cual en el ordenamiento jurídico deben prevalecer los tratados internacionales que versan sobre derechos humanos cuya limitación está prohibida en los Estados de excepción, como los convenios de la OIT y las recomendaciones de sus órganos de control (Corte Constitucional, 2005).

En consecuencia, la fuente principal del ordenamiento laboral colombiano es la Constitución Política, que instituye en su Artículo 2 que los fines esenciales del Estado son proteger la vida, la honra, los bienes, las creencias y libertades de las personas residentes en Colombia. Más adelante señala: Artículo 38, los

derechos de asociación; Artículo 39, el derecho de asociación sindical y reconocimiento sin intervención del Estado; Artículo 53, los derechos de los trabajadores; Artículo 55, negociación colectiva; Artículo 56, derecho de huelga; Artículo 57, participación de los trabajadores en la gestión de empresa.

De lo anterior se deduce que el derecho del mundo del trabajo en Colombia debe ser leído, interpretado y analizado a partir de las Cartas sociales de derechos humanos del Sistema de Naciones Unidas, que incluye a la OIT y al Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Como exigencia democrática, la Constitución Política de Colombia consagra la libertad de las organizaciones sindicales. Solo así se logra compensar y eliminar la desigualdad social, mediante el ejercicio del derecho de asociación sindical. En tal sentido, el derecho del trabajo debe expulsar la larga sombra de la codificación, para entrar a un nuevo derecho laboral con justicia social<sup>4</sup>. Si esta justicia no existe, el neoliberalismo congelará cada día más las condiciones generales de trabajo y conformará un sistema laboral complejo pretendidamente ajeno a la justicia social, con claras tendencias a un sistema neocorporativo. Sin embargo, al violentar los derechos laborales, desintegrar los derechos sociales, proscribir y aniquilar los sindicatos y la autonomía colectiva del trabajo, no habrá otra reacción que la resistencia obrera y la lucha sindical.

Según Tarello (2002) el derecho laboral colectivo<sup>5</sup>, como parte integrante del derecho laboral, ha sufrido cambios trascendentales en las dos últimas décadas dentro de la dinámica de la sociedad colombiana, por ejemplo, la influencia del

.....  
4 Respecto a la justicia social, se destacan las obras de Ronald Dworkin (1989) y John Rawls (1995). Para Dworkin, la justicia implica el respeto de la dignidad humana y la incidencia de ciertas actividades sociales sobre ella: condiciones y duración del trabajo (trabajo nocturno), trabajo de mujeres y trabajo de niños. Por su parte, Rawls basa sus construcciones en el contrato social, en el cual las partes se ponen de acuerdo sobre algunos principios básicos de justicia que les permiten instituir valores sociales: los miembros de la sociedad están concebidos como "agentes morales"; ellos tienen un respeto propio que se basa sobre las libertades civiles (como libertad de conciencia, de palabra, de asociación, de acción, etc.) y no sobre un bienestar material. Estas condiciones sociales producen tolerancia y conducen a los individuos a elegir una concepción de vida moral autónoma.

5 Tarello establece que el "ordenamiento jurídico [estatal] está constituido por el denominado derecho sindical. Es el conjunto de las normas jurídicas reguladoras de las relaciones entre sindicatos de trabajadores y sindicatos de empleadores o bien entre sindicatos y otros sujetos" (p. 5). De aquí considero que cuando hablamos de derecho colectivo laboral o derecho sindical se trata del mismo contenido conceptual, esto es, tanto el derecho laboral colectivo como el derecho sindical son parte del derecho laboral general que tiene como objetivo regular las organizaciones sociales sindicales, la resolución de los conflictos colectivos del mundo del trabajo, tanto en el ámbito normativo nacional e internacional como en el de las normas entre las partes en conflictos con la ayuda de otras ciencias sociales, como por ejemplo, en el caso de la negociación colectiva, las ciencias económicas, sociológicas, psicológicas etc.

reciclaje de conceptos como la globalización y los criterios políticos y económicos del neoliberalismo (hay que convertir el mundo en un gran supermercado). Tales nociones pretenden incluir al mundo del trabajo como una mercancía más del supermercado (volver a la relación laboral de la Revolución Industrial) para debilitar o disolver las organizaciones sindicales, porque el trabajo ya no estaría regulado por el derecho Laboral, sino por el derecho comercial o civil (contrato de servicios).

Entonces, ¿qué sucede con el derecho laboral colectivo en Colombia? En la actualidad, recorre un camino difícil, ya que al ser declarado inexecutable o exequible, se condicionan varias de sus normas, lo que trae como consecuencia un desajuste normativo y algunos vacíos que tienen que resolver los convenios en la OIT y los principios del derecho laboral. Estos permitirán armonizar las normas del derecho laboral colectivo, también llamado derecho sindical, para que surja el nuevo derecho laboral colombiano, como un nuevo reto para los trabajadores empresariales y el Estado (Lorwin, 1934).

Este nuevo derecho obliga a la cultura empresarial colombiana a anteponer el diálogo social al conflicto intolerante y el principio protector o a la interpretación normativa de los jueces al vaivén de los intereses de los gremios empresariales.

Todas estas son materias que guardan conexidad con los antecedentes, las condiciones y consecuencias del vínculo de trabajo en sus múltiples modalidades. Se asume que la relación funcional entre trabajador y empleador está sujeta a parámetros institucionales de los que se derivan derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador y al Estado le corresponde hacerlos cumplir.

Uno de los aspectos que hay que tener en cuenta en la lectura del derecho laboral colectivo, en especial en el Código Sustantivo del Trabajo (CST) a partir de la Constitución de 1991, es que estos deben hacerse bajo los criterios y principios desarrollados en el mundo jurídico de los derechos humanos, esto es, en los tratados internacionales sobre esta materia. Dicha lectura se hará desde el principio constitucional del derecho de asociación sindical, así como la consagración constitucional de derechos como la huelga y la negociación colectiva (Bonorino, 2011). Esto no quiere decir que el derecho laboral se haya constitucionalizado, sino que la sociedad contemporánea ha establecido que el proteccionismo laboral individual y el colectivo deben consagrarse en el marco de los

derechos constitucionales. Por ello, son de gran importancia los criterios de la Corte Constitucional, toda vez que estos representan el proteccionismo constitucional y están por encima de los operadores de derecho sustancial anclados en el viejo Código Sustantivo del Trabajo producto de la Constitución Política de 1886 y de la reforma constitucional de 1936. Tal Código fijó dos modelos coherentes en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo en el marco del Estado de bienestar.

El primero señaló el principio de las relaciones laborales a término indefinido de manera general y excepcionalmente a término fijo, el cual fue coherente con el esquema de organización sindical y negociación colectiva, caracterizado por ser de tipo interventor; en él prevalecía la organización sindical de base para la negociación colectiva en la empresa. Con la Constitución de 1991, en especial sus Artículos 4, 29, 53 y 93, surgió una nueva lectura del Código, basada en los derechos humanos y en los convenios de la OIT como parte del bloque de constitucionalidad. Con su entrada en vigencia, todos los operadores habrían debido tomar decisiones judiciales fundamentados en los Convenios número 87 y número 98 de la OIT ratificados por Colombia, lo que a la postre no sucedió y provocó grandes daños por parte de los operadores judiciales en la aplicación e interpretación del derecho laboral colombiano.

En los últimos años, los operadores judiciales han venido aplicando la Constitución de 1991 y los instrumentos internacionales en materia del mundo del trabajo, porque estos forman parte del bloque de constitucionalidad; no obstante, para que sean aplicados con uniformidad, deberá adaptarse el Código Sustantivo conforme a sus criterios normativos.

Como ejemplo de lo anterior, es necesario modificar el Artículo 5 del Código, que insta una restricción del derecho de asociación sindical: las normas colectivas del Código se aplicarían a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, lo que desconoce el Artículo 2 del Convenio número 87 de la OIT, que consagra su aplicación a todos sin distinción alguna. En este mismo sentido, habrían de modificarse los Artículos 399, 354, 417, 430, 450, 481 y el Acto legislativo 01 de 2005, que tratan, entre otros, la problemática del derecho de huelga en los servicios públicos, la declaratoria de ilegalidad, los pactos colectivos, las pensiones convencionales y las multas irrisorias cuando se atenta contra el derecho de asociación sindical.

Asimismo, será preciso legislar alrededor de los permisos sindicales, el acceso del sindicato a los lugares del trabajo, la representación de los trabajadores en el sitio de labor y sus garantías, la negociación por rama, los servicios mínimos y la huelga en los servicios públicos. Las modificaciones al Código deberán hacerse desde la Constitución Política y los convenios de la OIT en el seno del tripartismo, como producto del diálogo social. Ahora bien, los principios mencionados tendrán que ser tenidos en cuenta para la construcción de esta normatividad. Veamos a continuación los fundamentos jurídicos del derecho laboral colectivo.

### **Principio del derecho de asociación sindical**

Al estudiar la libertad de asociación sindical es necesario acudir a los conceptos de libertad y asociación sindical que tenemos en el campo filosófico, sociológico, económico, etc. Lo que hace la libertad es la voluntad de formar una asociación sindical o de desafiarse de ella, pero esa voluntad cada día está siendo más controlada por los Estados o por los mercados de consumo, así que cabe preguntarse ¿cuál libertad? La de ser explotado, de consumir; todos somos libres para el consumo. Para el derecho, la libertad significa tener derechos actuales y potenciales (Weber, 1997).

Antonio Ojeda Ávila (1988) señala:

[...] por cuanto el derecho concibe toda libertad desde el punto de vista negativo, como una zona de no intervención, las definiciones en la materia presentan siempre bastantes dificultades. Al tenor de los preceptos constitucionales y de cuanto de los sistemas de relaciones industriales se dijo, cabe definir la libertad sindical como el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la organización de las relaciones productivas (p. 116).

Respecto a la asociación, siempre se ha expresado que el ser humano es social por naturaleza y por medio de la comunicación y la expresión de su libertad, conforma asociaciones voluntarias. Estas son la expresión de su individualidad y de su egoísmo. Si no es así, ¿cuál es la razón por la que las asociaciones son egoístas ante sus no afiliados?

Francisco Suárez (1967) considera a la sociedad:



[...] formada por los hombres por medio de un pacto social en el que le entregan el poder a uno y si éste va en contra del bien común, los otros tienen el derecho de arrebatarle ese poder de gobernar, partiendo del principio que la sociedad formada por los hombres tiene por objetivo el bien común, y que ningún hombre puede ir contra él (p. 36).

La Iglesia católica ha sostenido en las encíclicas papales que la naturaleza ha dado a los obreros el derecho de constituir asociaciones, ya sean exclusivamente de obreros o mixtas —de obreros y patronos—, para armonizar sus mutuas relaciones con los principios de solidaridad humana, convivencia cristiana y fraternal (León XVIII, 1998). Considera el derecho de asociación como connatural al ser humano, a su esencia, por necesidad espiritual y biológica.

Una de las grandes influencias del derecho laboral colectivo es la doctrina social de la Iglesia católica que, a partir del siglo XIX, comenzó a fijar pautas sobre los pilares de la Iglesia: el bien común como elemento de las relaciones sociales, el principio de solidaridad, la importancia de las organizaciones sindicales, nuevas formas de solidaridad, el derecho a la huelga y sobre todo la dignidad de los trabajadores y el respeto de sus derechos (Pontificio Consejo “Justicia y paz”, 2006).

¿Qué son la libertad de asociación y el derecho de asociación? ¿Cuál es la naturaleza de lo no inmanente ni de lo dado por Dios? La naturaleza es la sociedad formada por los seres humanos, ese derecho de asociarse, reemplazado hoy por la colectividad consumista.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2006), la libertad sindical es una de las principales herramientas con la que los trabajadores pueden contribuir a la búsqueda de mejores condiciones de trabajo, postura que comparte el papa Francisco (2014), quien señala que el trabajo no es una mercancía, sino que posee dignidad y valor propio. Por esa razón, la doctrina social de la Iglesia católica apoya las iniciativas de la OIT en la promoción de la dignidad de la persona humana y la nobleza del trabajo y de los esfuerzos para afrontar los desafíos del mundo actual.

En consecuencia, la libertad de asociación sindical corresponde a la facultad de las personas para formar o adherirse a asociaciones sindicales y adelantar, dentro de la ley, los planes tendientes a conseguir su fin (Duguit, 2013).

La libertad de asociación sindical o de asociación puede entenderse desde dos aspectos: individual o colectivo. En el ámbito individual, es la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral como empleadores o trabajadores para afiliarse o abstenerse de pertenecer a una asociación. Está constituida por los derechos de los trabajadores a fundar una organización sindical y a afiliarse a la misma, así como a desarrollar actividad sindical como parte de la libertad sindical individual positiva, consagrada en el Artículo 2 del Convenio número 87 de la OIT. Esta última consiste en la libertad que tienen los trabajadores, los empleadores y las organizaciones sindicales a constituir las organizaciones que estimen convenientes.

En el ámbito colectivo, es el derecho de constituir asociaciones profesionales representativas de una o más actividades para defender, organizar y mejorar el sector de agremiados. La libertad de sindicalización es la expresión del derecho de asociación tanto para trabajadores como para empleadores y ha sido conquistada y desarrollada por la clase trabajadora (Vásquez, 1982).

El derecho de asociación sindical puede caracterizarse por ser un derecho positivo o un derecho negativo. Es positivo cuando está vinculado a la libertad sindical, es decir, a la autonomía de ejercer el derecho de asociación sindical. Es negativo cuando el trabajador no lo ejerce de manera autónoma o lo ejerce por mandato legal. No será negativo cuando las partes establezcan en una negociación las cláusulas de seguridad sindical (OIT, 2006).

El derecho de asociación sindical se materializa sin distinción. La Constitución colombiana —con su Artículo 39— y el Código Sustantivo del Trabajo están en el marco del derecho de asociación sindical positivo protegido por el Convenio número 87; conforme a su Artículo 2, es un derecho y no una obligación, por lo que trabajadores y empleadores tienen plena libertad para ejercerlo. Cuando voluntariamente se renuncia al derecho de asociación positivo, se renuncia al derecho de no ejercerlo y a todos los efectos que produce la garantía del derecho de asociación sindical, incluida la de negociación colectiva (OIT, 1948).

Similar conclusión se extrae de la interpretación del mencionado Artículo 2 del Convenio número 87 de la OIT, cuando el Comité de Libertad Sindical señala:

El artículo 2 del Convenio núm. 87 consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión “sin ninguna distinción” que contiene este artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase de-

bida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc., no sólo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general (OIT, 2006, párr. 209).

El derecho de asociación sindical podría obedecer a tres normas: closed shop (contratar solo miembros de un sindicato), union shop (obligar a afiliarse al trabajador contratado) y agency shop (obligar al trabajador a cotizar a la organización sindical así no esté afiliado a esta) (Hanson, Jackson y Miller, 1989). El Comité de Libertad Sindical acepta la obligatoriedad de la afiliación sindical, siempre y cuando esta surja como acuerdo entre las partes (De Soto, 1998).

En Colombia, la libertad sindical actúa de forma mixta. En principio se aplica la libertad sindical positiva, de conformidad con el Artículo 379, literal b) del CST, que instituye que la organización sindical no puede obligar a los trabajadores a ingresar o retirarse de la organización, toda vez que la afiliación sindical es voluntaria. Sin embargo, los Artículos 471 y 472 de la misma obra, al señalar la extensión de la Convención colectiva a terceros no afiliados a la organización sindical, les exige pagar la cuota ordinaria sindical. Lo anterior sería un derecho de asociación sindical negativo, establecido por la ley. El Comité de Libertad Sindical no comparte este tipo de disposición, excepto si es acordado por las partes.

En el marco del derecho internacional laboral, el concepto de la sindicalización consagrado por el Pacto internacional de 1966 de la ONU había sido elaborado y desarrollado por los Convenios número 87 de 1948 y número 98 de 1949 de la Organización Internacional del Trabajo. Es de advertir que esos Convenios tienen el carácter de norma mínima laboral para los países que lo ratifiquen, en virtud del numeral 8 del Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, aprobada por Colombia mediante la Ley 49 de 1919. Este era uno de los compromisos adquiridos por los países al suscribir el Pacto de la Liga de las Naciones concertado por la Conferencia de la Paz con la que culminó la Primera Guerra Mundial.

Mediante la Ley 26 de 1976, el Estado colombiano aprobó el Convenio número 87 adoptado por la trigésima primera reunión de la Conferencia General de

la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2006), la libertad sindical es un derecho consagrado en la mayoría de Constituciones de los países, aunque en algunos su ejercicio es limitado a las fuerzas de seguridad o las excepciones deberán determinarse por medio de la legislación.

Los derechos y principios en materia del mundo del trabajo han sido reconocidos por varios instrumentos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como:

[...] la Declaración Universal de Derechos Humanos (párrafo 1 del artículo 20 y párrafo 4 del artículo 23), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (artículo 8) reconocen que toda persona tiene el derecho a asociarse libremente, incluso el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses. También es interesante señalar que el párrafo 1, apartado d) del artículo 8 del Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales establece que los Estados parte se comprometen a garantizar el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país (OIT, 2012, pp. 9-10).

En el plano jurídico y político, el antecedente del derecho de asociación es el de reunión, establecido como garantía fundamental en la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Es un derecho inalienable de los ciudadanos consagrado por la Carta Política y desarrollado por la ley.

Al respecto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su Artículo 20, dispone: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”. Por su parte, el Artículo 23, numeral 4, establece: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses”.

El Convenio número 87 de la OIT, ratificado mediante la Ley 26 de 1976, reconoce en su Artículo 2 el derecho que tienen tanto trabajadores como empleadores, sin distinción y sin autorización previa, de constituir las organizaciones que estimen convenientes así como el de afiliarse a ellas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Según Alexy (2003), este derecho fundamental adoptado por el Artículo 39 de la Constitución Nacional se traduce en el reconocimiento de la libertad de asociación; por lo tanto, la legislación interna no puede fijar obligatoriedad o prohibición, salvo a las fuerzas militares o la policía, como lo consagra el Artículo 9 del citado Convenio. Asimismo, en la Constitución Política se consagra este derecho de dos formas: negativa, al prohibir a los órganos del Estado impedir, estorbar o menoscabar esta garantía; positiva, a partir del ejercicio del derecho de asociación sindical desde la libertad de asociación.

La Corte Constitucional (1995c) ha expresado:

La libertad de asociación sindical, debe ser entendida no sólo en su sentido negativo tradicional, esto es, como el derecho a no ser compelido a pertenecer a un sindicato, sino también en un sentido positivo, como la posibilidad efectiva de todo trabajador de pertenecer a una organización que defienda sus intereses profesionales, con la sola condición de cumplir los requisitos estatutarios que no atenten contra el núcleo esencial del derecho de asociación sindical, haciendo ilusoria esa posibilidad. En esta segunda acepción, el derecho fundamental consagrado en el artículo 39 de la Carta, implica la prohibición para los sindicatos de impedir arbitrariamente el ingreso de trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en sus estatutos, y la posibilidad jurídica de establecer en estas condiciones de afiliación que dejan al capricho de los miembros del sindicato la aprobación de la solicitud de ingreso de nuevos afiliados.

En definitiva, en la libertad sindical (Corte Constitucional, 2016) como parte esencial de las democracias y de las sociedades pluralistas y como derecho fundamental garantizado en el marco de los derechos, hay un rompimiento entre el discurso jurídico de las normas internas, los tratados internacionales y la realidad de las sociedades de América Latina, lo que genera debilidad y retroceso en el ejercicio del derecho de asociación sindical.

Uno de los elementos que sostienen este argumento es la necesidad de que las normas internacionales se adapten a las realidades del mundo del trabajo, en el cual el ejercicio del derecho de asociación sindical cada día es menor en cuanto a la densidad sindical y sobre todo a la negociación colectiva. La mayoría de los trabajadores de América Latina están fuera de dicha negociación, a causa de la desregulación laboral y la tercerización, que han sido consagradas como elementos de la relación de trabajo fuera del ámbito de esta.

Esta Corporación también ha sostenido que el derecho de asociación sindical es reconocido en nuestro país como una garantía a favor de los trabajadores y empleadores, a fin de fomentar y defender sus intereses comunes (Corte Constitucional, 1994c; 1998b) y, como tal, es considerado como un derecho fundamental (Corte Constitucional, 1992a; 1992b; 1993a; 1993c; 1999c), que es protegido mediante acciones constitucionales (Corte Constitucional, 2000b; 2000d). Para la Corte, la libertad sindical comporta:

i) El derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifiquen como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones; ii) la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado; iii) el poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador conforme al inciso 2 del art. 39; iv) la facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación; v) la garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial; vi) el derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales; vii) la inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical (Corte Constitucional, 2000).

El derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural, en tanto constituye una vía de realización y reafirmación de un Estado social y democrático de derecho (De Soto, 1998). Más aún cuando este

derecho, que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no es un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática que debe ser reconocido por todas las ramas y los 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, se forma en una doble dimensión: por un lado, aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y, por otro, se ejerce en tanto haya otros ciudadanos dispuestos a hacerlo; una vez se logra el acuerdo de voluntades, se forma una persona colectiva. Tiene asimismo un carácter instrumental, pues se crea sobre la base de un vínculo jurídico necesario para la consecución de los fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social. La libertad de asociación sindical comprende tres enfoques:

- a. Libertad individual de organizar sindicatos, cuyo pluralismo sindical está consagrado en el Artículo 2 del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.
- b. Libertad de sindicalización, ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafiliarse de un sindicato; en palabras del Artículo 358 del Código Sustantivo del Trabajo, inciso 1: “Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y de retiro de los trabajadores”.
- c. Autonomía sindical, que es la facultad que tiene la organización sindical de crear su propio derecho interno para organizarse; así lo dispone el Artículo 3 del Convenio número 87 de la OIT.

### **La democracia sindical**

El derecho de asociación sindical surge en las sociedades democráticas occidentales como una característica propia de las mismas. El Comité de Libertad Sindical ha reiterado la importancia de los principios fundamentales enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, pues su violación puede comprometer el libre ejercicio de los derechos sindicales (OIT, 2006). De este se desprende que el principio de democracia es inherente al ejercicio de la libertad sindical, consagrado en el Artículo 39 de la Constitución Política (De la Villa y

García, 2014). La democracia es el elemento esencial de las organizaciones, ya sea del Estado o de las asociaciones profesionales y, en el caso que nos ocupa, de las organizaciones sindicales. El mencionado Artículo expresa:

“La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos”. Entendida la democracia como forma de vida del hombre libre, tiene como antecedente inmediato la revolución inglesa en 1668 y la norteamericana de 1776, cobrando forma definitiva en la democracia liberal de 1789 con la Revolución Francesa, en la que el pueblo tiene derecho a participar en el gobierno (artículo 6° de los Derechos del Hombre; 5° de la Declaración de Maryland y 9° de la de Massachussets (Jellinek, 2000, p. 64).

Los principios revolucionarios de libertad, igualdad y fraternidad, intrínsecos a toda democracia, no solo son formas políticas y sociales. Las instituciones por sí solas no operan transformaciones; son los individuos que conforman esta sociedad los que deben motivar cualquier tipo de cambio. Cuando no ejercen la democracia en todas sus manifestaciones, se convierten en reclutados, en espectadores de una sociedad en donde unos escogidos son tutelares de derechos y los demás, de deberes (Bobbio, 1997).

En tanto los conceptos de igualdad, libertad y fraternidad no dejen de ser solo consignas abstractas<sup>6</sup>, el sindicalismo contemporáneo será fiel reflejo de la sociedad en la que se desenvuelve y deberá luchar por una democracia interna y externa. Interna, con la participación de sus afiliados por medio de la educación hacia la democracia, con organismos que permitan a los miembros tomar parte en las decisiones y en el desarrollo de la vida de la organización mediante una democracia directa, participativa y representativa en la que la dirección sindical

6 “La primera condición consiste en la eliminación del dominio oculto de aquellos que, aunque pocos de número, ejercen sin responsabilidades de ninguna especie, un gran poder económico sobre los muchos cuyo destino depende de las decisiones de aquéllos. Podríamos llamar a este nuevo orden socialismo democrático, pero en verdad, el nombre no interesa; todo lo que cuenta es el establecimiento de un sistema económico racional que sirva los fines de la comunidad” (Fromm, 1986, p. 45).

“No es que los pueblos cuyo Estado social es democrático desprecien por naturaleza a la libertad; por el contrario, sienten una instintiva afición por ella. Pero la libertad no es el objeto principal y continuo de su deseo; lo que aman con amor eterno es la igualdad” (De Toqueville, 1985, p. 39).

“Artículo 9. Toda elección debe ser libre y todos los habitantes de esta comunidad, con sólo tener las condiciones requeridas por sus bases de gobierno, tienen igual derecho a elegir sus funciones y a ser electos para el desempeño de empleos públicos (Declaración de Massachussets, art. 9, citado en Jellinek, 2000, p. 259).



ejecute las decisiones de todos los miembros. También deberá expulsar de su seno a dictadores y dirigentes antidemocráticos (Rubio, 1990), promotores de un curioso intelectualismo sindical que pretende negar la capacidad de análisis de los trabajadores, con el argumento de una mínima habilidad política y social de parte de estos (Bensusán, 2013).

La democracia interna sindical debe romper con la estructura organizativa y funcional que la norma laboral le asigna, consagrar mecanismos de participación directa en los estatutos sindicales, reducir en lo posible cualquier tipo de burocratismo sindical y capacitar a cada uno de sus miembros para que ocupen los cargos directivos (OIT, 2004). La Ley 50 de 1990, en su Artículo 42, permite que las organizaciones sindicales redacten libremente sus estatutos, pero en ellos se debe reflejar el principio de democracia sindical (Castro-Gómez, 2015). Sin embargo, la realidad social es otra, en razón de la clandestinidad en la que deben ser formados los sindicatos en las empresas. Esta ocultación dificulta una discusión amplia que refleje esa democracia en los estatutos; por lo tanto, son elaborados por el dirigente sindical y no se debaten, sino que se firma el acta de fundación del sindicato y estos se aprueban. A la postre, son copiados de la Resolución 4 de 1952, que fue derogada por la Ley 50 de 1990, por lo que hoy la redacción de los estatutos sindicales no obedece al principio de democracia.

La Corte Constitucional (1995a) señaló que a la luz de los principios democráticos:

[...] el sindicato aparece como la organización encargada de asumir la defensa de los intereses de los trabajadores. Su razón de ser en el seno de sociedades industrializadas, organizadas jurídicamente bajo la forma de Estados sociales de derecho, no es otra que la necesidad de existencia de un intermediario entre los empleadores y los trabajadores individualmente considerados. Y es precisamente gracias a esa tarea primordial, que los sindicatos gozan de una especial protección por parte del ordenamiento jurídico (V. gr. fuero sindical, artículo 39 de la Constitución Política y 405 del Código Sustantivo del Trabajo, sanciones a quienes obstaculicen su actividad, artículo 354 del CST), y que su reconocimiento jurídico opera con la simple inscripción del acta de constitución.

El ordenamiento jurídico no puede ser indiferente a las condiciones de funcionamiento de organizaciones de toda naturaleza, mucho más cuando está fundado

en valores de participación y pluralismo, según el Artículo 1 de la Carta Política. Así lo quiso el Constituyente de 1991 al ordenar en el segundo inciso del Artículo 39 la sujeción de los sindicatos “al orden legal y a los principios democráticos”. En el ejercicio del fuero interno, un sindicato puede establecer las condiciones de funcionamiento que estime pertinentes, siempre que ellas sean compatibles con los principios rectores de una sociedad democrática. La Corte Constitucional (2007a) expresó el alcance de los Artículos 40 y 103 de la Carta Política y el derecho de las asociaciones sindicales relacionado con el derecho a la participación en la producción de las normas que afectan a las personas en un derecho fundamental. En cuanto al Artículo 103, dispone que las asociaciones sindicales deben emplear un mecanismo democrático en las instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública.

Respecto a la democracia externa, la Organización Internacional del Trabajo (1985) señala:

- Un movimiento sindical realmente libre e independiente sólo debe actuar dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales.
- El sistema democrático es fundamental para el ejercicio de los derechos sindicales.
- Los derechos sindicales sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o amenazas de cualquier índole contra los sindicalistas; incumbe a los gobiernos garantizar el respeto a este principio.
- Reafirmar la importancia que cabe atribuir a los principios fundamentales enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, ya que su violación puede comprometer el libre ejercicio de los derechos sindicales.
- El concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen las libertades civiles (p. 62).

Los anteriores criterios permiten que la democracia, como elemento esencial de la organización sindical, exprese la participación de los trabajadores afiliados y la de los no afiliados, para lograr que estos últimos formen parte del movimiento sindical. El principio de democracia externa también significa la participación de la organización sindical en la vida democrática de la sociedad, por ejemplo, en los procesos electorales o en la defensa de los derechos humanos y del ambiente. Tales procesos deben ser determinados en los estatutos sindicales, con el objeto

de que estas decisiones se tomen democráticamente y sean incluidas en el presupuesto sindical (Novelo, 1989).

Según la OIT (s. f.), el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones, consultas, intercambio de información entre representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales (Flores, 2015; Lasky, 1975). La definición de diálogo social varía en función del país o de la región de que se trate y no tiene todavía una formulación definitiva (OIT, s. f.).

Las condiciones que facilitan el diálogo social son las siguientes:

- La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios.
- La voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas.
- El respeto por la libertad sindical y la negociación colectiva.
- Un apoyo institucional adecuado (OIT, s. f.).

Para que surja el diálogo social, el Estado no puede adoptar un papel pasivo, aun cuando no participe directamente en el proceso, pues tiene la responsabilidad de crear un clima político y cívico tolerante y estable para que las organizaciones autónomas de empleadores y de trabajadores puedan actuar sin temor a represalias. Cuando está establecido formalmente que las relaciones predominantes son bipartitas, el Estado ha de prestar un apoyo esencial a las iniciativas de las partes y ofrecer los marcos jurídico e institucional necesarios para que estas puedan proceder con eficacia.

El diálogo social adopta múltiples formas: puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el Gobierno interviene como parte oficial o bien consistir en relaciones bipartitas entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del Gobierno. La concertación puede ser informal o institucionalizada o una combinación de ambas categorías, como ocurre a menudo. Por otra parte, puede tener lugar a escala nacional, regional o de empresa y ser interprofesional o sectorial o combinar ambas características.

Las instituciones de diálogo social se definen de acuerdo con su composición. Pueden ser bipartitas, tripartitas o “tripartitas plus”. Los principales actores

tripartitos son los representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. A veces, los interlocutores tripartitos pueden optar por entablar el diálogo con otros actores sociales destacados, a fin de adquirir una perspectiva más amplia, incorporar sus ópticas y obtener un mayor consenso.

El modelo sindical que estableció el Código Sustantivo del Trabajo (interventor) consagró lo que se conoce como una democracia representativa; por ello, los dirigentes sindicales pueden ser reelegidos indefinidamente y tienen representatividad de sus afiliados. La organización sindical gira alrededor de estos dirigentes o representantes sindicales; sin embargo, a partir de la Constitución de 1991 y de la aplicación directa de los convenios de la OIT en materia sindical, debe producirse el salto a la democracia participativa. Debido a esta, los líderes son nombrados por todos los afiliados y no por una asamblea de delegados, los negociadores de una convención colectiva tienen la obligación de contar con la aprobación de la negociación por la mayoría de los afiliados y la organización sindical debe participar en la lucha social, en las decisiones de la empresa y en la lucha por los derechos humanos y por la protección del ambiente.

#### *El derecho a la información y participación en las decisiones de la empresa*

Otro elemento de la democracia sindical es dejar que el sindicato participe de las utilidades y en la gestión administrativa de la empresa, con el fin de tomar decisiones económicas y técnicas. Aunque tiene resistencia por parte de los empleadores, es necesaria para el desarrollo de la empresa, ya que la organización sindical conoce y está vinculada directamente con los trabajadores y, en consecuencia, con la ejecución de las actividades relacionadas con la productividad.

La Constitución Política, en su Artículo 57, instituye que la ley debe crear los estímulos y las medidas para que los trabajadores tomen parte en la gestión de las empresas, para darle una función social a la propiedad privada, según los Artículos 58, 60 y demás concordantes. Sin desconocer esa propiedad privada, la empresa debe asumir que está integrada por capital, tecnología, administración y trabajadores, representados por un ente colectivo (sindicato).

La democracia no puede ser causal para justificar limitaciones y represiones a la libertad del ser humano; al contrario, debe utilizarse para transformar los órdenes sociales que están en contra de este. Sin democracia no se puede hablar

de participación en la vida social y tampoco del desarrollo de la organización sindical (Simancas, 2000).

Esta participación debe ser concreta en el campo de gestión, dirección y beneficios obtenidos, sin actitudes antisindicales por parte de la empresa; por el contrario, esta debe comprometerse a capacitar a los trabajadores para que la ejerzan, incluso en la defensa de los derechos humanos.

### *Derechos humanos*

En los albores de la primera posguerra y de la firma del Tratado de Versalles, de 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el encargo de fijar normas para mejorar las condiciones materiales y espirituales de los trabajadores en todo el mundo y hacerlas cumplir. Este reconocimiento de los derechos sociales como derechos humanos es ya universal. Así lo recuerda en su última encíclica el papa Juan Pablo II con precisas palabras: “No sería verdaderamente digno del hombre un tipo de desarrollo que no respetara y promoviera los derechos humanos, personales y sociales, económicos y políticos, incluidos los derechos de las naciones y los pueblos” (Juan Pablo II, 1987, num. 32).

En el Foro de Porto Alegre de 2002 se creó un consorcio permanente por la dignidad y los derechos humanos en el que se definieron compromisos como:

1. El establecimiento de un Foro Permanente sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, relacionándoseles al contexto más amplio del comercio, las finanzas y la justicia internacionales; 2. La promoción de la primacía de los derechos humanos en un intento por vencer de forma efectiva lo que a menudo ha sido presentada en términos más bien negativos como la separación entre la globalización económica y los derechos humanos; 3. Generar un apoyo amplio para el Esbozo del Protocolo Opcional al Consorcio Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Podría haber un consenso amplio en lo que concierne a los valores y principios compartidos, cuando se afirma que todos tienen derecho a la alimentación, la salud, la vivienda y la educación. También puede ser evidente que los proyectos de desarrollo, que de forma injustificada desplazan a personas, están en violación del derecho de las personas a la vivienda. El asunto ahora es: cómo llegar, de una creencia general en los principios de los derechos humanos, a prácticas efectivas de derechos humanos y de los instrumentos para su implementación a escala local, nacional e internacional (Díaz-Salazar, 2002, p. 25).

El principio de democracia sindical (Bauman y Bordoni, 2016) adquiere una mayor importancia en este nuevo derecho colectivo del trabajo, dada la autonomía normativa que las organizaciones sindicales han adquirido a raíz de las decisiones de la Corte Constitucional, lo cual significa que es necesario crear mecanismos de participación de los afiliados en la actividad sindical.

### *El ambiente y el derecho laboral*

Algunas empresas multinacionales ocasionan un gran deterioro ambiental por la utilización de sus equipos en la extracción de recursos naturales, por lo que es necesario estimularlas para que proporcionen a sus trabajadores los recursos y la información necesaria sobre los efectos que causan. En respuesta a las preocupaciones que surgieron, la OIT y el Programa de las Naciones Unidas sobre el medio ambiente (PNUMA) acordaron cooperar y convocaron a una serie de reuniones para examinar la interacción con el ambiente.

Las primeras se celebraron en Bangkok (Tailandia) en marzo de 1984; la segunda fue en Nairobi (Kenya) en octubre 1984, dos más en Abidján (Costa de Marfil) en diciembre de 1985) y la otra en 1986 en América Latina, con el objetivo de proporcionar un intercambio de opiniones y experiencias sobre el ambiente en relación con el desarrollo y fortalecer la capacidad de señalar una función en asuntos relacionados con el tema. En la reunión celebrada en Bangkok se dijo que ni las industrias ni los gobernantes eran muy conscientes de los posibles efectos ambientales, ya que la infraestructura estaba en las áreas urbanas y, a raíz de esto, el avance industrial se concentraba en gran parte en la ciudad y ocasionaba problemas de contaminación y congestión (Ferraz, 1997).

Uno de los errores que se dieron a conocer en la Conferencia de Estocolmo (Organización de Naciones Unidas, 1972) era la convicción de que ambiente y desarrollo eran conceptos opuestos, porque el desarrollo incrementaba la demanda de recursos y el gasto de la protección del ambiente los reducía y que, sin desarrollo, la población carecía de recursos necesarios para mejorar el ambiente. También precisó que para los países industrializados era más barato prevenir los daños ambientales en la fase de planificación y que era un trágico error corregirlos en una etapa más avanzada.

Se han hecho estudios para conocer la relación entre población, ambiente, desarrollo y los esfuerzos para proteger la limitada capacidad de la Tierra para proporcionar sustento a la humanidad, puesto que los pobres se ven con frecuencia obligados a sobreexplotar y destruir los recursos de los que depende su supervivencia. En definitiva, para que sean perdurables, hay que aplicar una estrategia integrada, basada en la conservación y el empleo productivo de los recursos, con el fin de que los frutos de este se hallen al alcance de todos (Rifkin, 2002).

Es hora de reflexionar y avanzar hacia un modelo que vaya de la mano de una política ambiental y de la participación comunitaria (García, Vallejo, Higgings y Escobar, 2016). Para ello, es necesario crear las bases constitucionales que garanticen un ambiente sano y ecológicamente equilibrado para el bienestar social y económico de las generaciones presentes y futuras (Patiño, 2000; Ferraz, 1997).

Es necesario que las organizaciones sindicales se interesen cada vez más por el trabajo y su impacto en el ambiente. Desde la Revolución Industrial del siglo XIX, los trabajadores, las organizaciones sindicales y los empleados no se preocuparon por el impacto ambiental en la Tierra y en el puesto de trabajo. Sin embargo, el ser humano ha comenzado a responsabilizarse de la relación con la naturaleza y el daño que día a día se le está causando.

En el Programa 21 de la Declaración de Río de Janeiro (Brasil) surgieron las siguientes propuestas:

1. Las organizaciones sindicales deben jugar un papel esencial en los procesos del medioambiente, no sólo en el campo interno del puesto de trabajo sino externo en el impacto de las empresas en el medioambiente.
2. Papel de participación, denuncia, educación en los esfuerzos para aplicar el desarrollo sostenible dentro del diálogo social del tripartito sindicato-empresa-Gobierno en que se establecen políticas ambientales como:
  - a) El impacto negativo en el puesto de trabajo (seguridad industrial)
  - b) En el medioambiente local, nacional o mundial.
  - c) Generar unos objetivos, acciones en la que el hombre sea el motor del desarrollo sostenible (Organización de Naciones Unidas, 1992).

Por último, hay que recordar que en la reunión de Río (Organización de Naciones Unidas, 1992), la OIT se comprometió a implementar acciones tendientes a divulgar y normar la problemática del ambiente, por ejemplo, con la

expedición del Convenio número 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y del número 170 sobre productos químicos. Así, no puede considerarse que el ambiente, el desarrollo económico y el social sean cuestiones totalmente separadas (Rodríguez, 2009). De allí que a la OIT le corresponda una parte de la responsabilidad de la gestión de los recursos naturales y humanos. Cabe decir que esta fomenta las buenas condiciones de trabajo y así evita los riesgos profesionales en lo que tiene que ver con la salud y la seguridad. Además, adopta convenios que abordan aspectos sobre la protección de los trabajadores, como la inspección y la administración del trabajo.

En Colombia hemos encontrado que resulta difícil ejecutar actividades con los trabajadores y esto ocurre por dos factores: la falta de información sobre los problemas que enfrentan y la relativa debilidad del Ministerio de Trabajo en la estructura del Estado, así como los pocos recursos asignados a los empleados, lo que les impide asumir una función a escala nacional. Es imperiosa la colaboración de institutos industriales para fomentar la inserción del ambiente de trabajo en una amplia gama de actividades de la pequeña industria y de formación (OIT, 1987).

Los derechos fundamentales son los que protegen la vida, repudian la tortura, aseguran la igualdad frente a sus congéneres, amparan su derecho a la intimidad, garantizan su libertad de conciencia, de cultos, de expresión y pensamiento, salvaguardan la honra, permiten circular libremente, preservan el derecho al trabajo, a la educación y a la libertad de escogencia de una profesión u oficio, las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra, el debido proceso, la libre asociación y a formar sindicatos, etc.

Los Convenios número 11 y número 87 de la OIT son reconocidos sin mayores contradicciones en la legislación colombiana mediante la libertad de asociación positiva, la cual opera como un derecho fundamentado en la capacidad del empleador y del trabajador de decidir si ejercen o no la libertad de asociarse.

No obstante, la realidad para los trabajadores es muy distinta. En 1997, en su segundo informe, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que estudió el caso colombiano señaló cifras alarmantes de violaciones a los derechos humanos y a la libertad de asociación y agremiación. Señala que la libertad de asociación gremial es un principio básico de obligatorio acatamiento por miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA), en cuanto todos ellos tienen



la obligación internacional de observar las normas de la Declaración americana sobre derechos humanos y de la Convención americana sobre derechos humanos.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha considerado que Colombia representa uno de los casos más graves de violación de la libertad sindical, en especial respecto a la garantía de los derechos civiles básicos. En su Informe número 259 señaló:

Sin duda el Comité se encuentra ante uno de los casos más graves de violación que se le ha sometido en lo relativo al derecho a la vida, y recalca el alto grado de impunidad reinante en el país y la forma como la dramática situación de violencia que afronta Colombia de manera general hace imposible las condiciones normales de existencia de la población e impide el pleno ejercicio de las actividades sindicales (citado en Organización de Estados Americanos, 1993).

A pesar de que los derechos de contratación colectiva y de huelga aparecen consagrados en la Constitución Política, continúan siendo objeto de restricciones impuestas a lo que se considera como servicio público, cuando el Comité de Libertad Sindical de la OIT señala que la limitación a este solo es viable respecto a los servicios esenciales, o sea, aquellos cuya suspensión puede poner en peligro la seguridad o la vida de la población (OIT, 2006).

Por último, los principios que actúan en el ejercicio del derecho de asociación sindical en Colombia siguen siendo coartados por la cultura empresarial, que es contraria al ejercicio del derecho de asociación sindical de los trabajadores. Acerca de la democracia sindical y sus elementos integrantes como el derecho a la información, los derechos humanos y el ambiente, es evidente la reticencia que surge de los trabajadores al no adaptarse a las nuevas disposiciones constitucionales y cambiar de la democracia representativa del Código Laboral a la democracia participativa de la Constitución de 1991.