



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.

EL DERECHO A LA HUELGA EN COLOMBIA Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES. CASO DE ESTUDIO DE “LOS PILOTOS DE AVIANCA”

OMAR BAQUERO PARRADO¹

Abril 2019.

Universidad Católica de Colombia

Resumen

La palabra huelga hace referencia a una acción contestataria y de protesta frente a la injusticia y la inequidad. Si bien pareciera un término general, su relacionamiento habitual e histórico está enmarcado en el ámbito laboral. El derecho que ampara a un colectivo o movimiento obrero a cesar sus actividades para presionar por sus demandas a nivel jurídico, en la actualidad es innegable. Sin embargo, existen también limitaciones a las dinámicas de protesta cuando quienes cesan, afectan la prestación de servicios a la comunidad o pueden generar crisis de seguridad o emergencia. Tal es el caso de los servicios públicos que tienen un carácter de esencial definido por la ley. Conocer los parámetros que legitiman una huelga en casos como estos son los interrogantes que se abordan en el presente artículo y que se intentaran resolver a través de las concepciones normativas y jurisprudenciales que se ha hecho al respecto.

Palabras clave: huelga, derecho a la huelga, sindicalismo, servicios públicos, servicios públicos esenciales.

¹ Artículo resultado de investigación elaborado para optar el Título de Abogado en la Universidad Católica de Colombia por parte de Omar Baquero Parrado, Estudiante del programa de Derecho de la Universidad Católica de Colombia. Correo institucional: obaquero06@ucatolica.edu.co. Este artículo fue dirigido por el doctor Luis Fernando Valecilla, docente de la Universidad Católica de Colombia.

Abstract

The strike word refers to a complain answer against injustice and inequity. It seems a universal term, but it is usual -and historically- related with the workplace. The right that protects a group or workers movement to cease their chores to urge for their demands, at the legal level nowadays, is undeniable. However, there are also limitations to these dynamics when these affect the provision of services to the community or eventually could create security or emergency crises. Such is the case of public services that have an essential character according to the law. Knowing the parameters that legitimize a strike in these cases are the questions that would be addressed in this article and that will try to resolve through the normative and jurisprudential conceptions that have been made in this regard.

Key words: strike, basic services, basic public service, syndicalism, right to strike

SUMARIO

Introducción. 1. El Derecho A La Huelga En Colombia. 1.1 Concepto y Características del Derecho a la Huelga en Colombia. A. Concepto de Trabajo y Derecho al Trabajo. B. Libertad de Asociación. C. Huelga y Derecho a la Huelga. 2. Los Servicios Públicos Esenciales: Elementos y Características. 3. Aproximación al Caso de los Pilotos de Avianca. 3.1. Fallo De La Corte Suprema De Justicia Stc 9232-2018. 3.2. Concepto Técnico de la OIT. 3.3. Casos de la OIT relacionados con el transporte aéreo 4. Casos de Libertad Sindical presentados ante la OIT con respecto al transporte aéreo como servicio público esencial y el derecho a la huelga ejercido por lo pilotos en diferentes países. Conclusiones. Referencias.

Introducción

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

El 20 de septiembre de 2017 se decreta la hora cero para el cese de actividades de los Asociados a la ACDAC después de agotar los diálogos y negociaciones que provocaron las 16 acciones legales en contra de la Aerolínea Avianca y la denuncia de esta última ante el Tribunal de Arbitramento respecto del pliego de peticiones de la ACDAC en 2015. El anuncio de la huelga y la mediación del gobierno (a través del Ministerio de Transporte) desató múltiples opiniones en los medios de comunicación, la cancelación masiva de los vuelos, el incremento en las tarifas y evidentes pérdidas para la empresa. Para solventar la crisis, la Aero civil autorizó la contratación de pilotos extranjeros en una acción desesperada por cumplir con el servicio y normalizar las actividades. Sin embargo, el retorno de 60 pilotos a sus labores y la acusación al presidente de la ACDAC por pánico económico contribuyeron a declarar nuevamente la huelga y el pronunciamiento de la OIT y la Corte Suprema de Justicia frente a los hechos.

La polémica radicó en que las concepciones de un órgano a otro fueron absolutamente opuestas. Para una, el derecho a la huelga primaba mientras para la otra, su ejercicio era ilegal por tratarse de un servicio público básico. Estos dos aspectos, diferenciados desde el punto de vista teórico, confluyen en un solo evento jurídico generando un problema de aplicación de justicia siempre que no se tenga claro qué es y hasta donde llega cada uno. ¿Qué es un servicio público esencial, y cuando la huelga es un derecho irrestricto? Más aun, ¿Que principios de proporcionalidad aplican cuando las dos concepciones entran en conflicto y cuáles son los criterios estipulados por la norma y la jurisprudencia para que un servicio público sea considerado esencial en Colombia de

manera que no pueda interrumpirse la prestación a favor del ejercicio del derecho a la huelga?

El propósito del presente artículo no es más que indagar y exponer las características propias relacionadas con el derecho a la huelga y con respecto a los servicios públicos esenciales, acudiendo a un estudio de caso (Huelga Pilotos de Avianca), que de manera comparada con casos internacionales similares puedan dar luz frente a los cuestionamientos. Para su desarrollo se hará un recorrido histórico -pero concreto- del derecho a la huelga en Colombia, así como una mención de las normas jurídicas que se encuentran vigentes para regularla. Posteriormente, se hará referencia al caso de la huelga de pilotos de Avianca y su comparativo con huelgas similares en el sector de transporte aéreo. De esta referencia se hará una mención resumida de los aspectos más importantes que cada instancia tuvo en cuenta para emitir conceptos de forma que puedan reunirse aspectos comunes y/o diferenciales que favorezcan el análisis del caso y el aporte jurisprudencial.

1. EL DERECHO A LA HUELGA EN COLOMBIA.

Para hablar de derecho a la huelga, es necesario hablar del derecho al trabajo tácitamente definido en el artículo 53 de la Constitución Nacional además de los artículos 38 y 39 que establecen que los empleados tienen derecho a asociarse y constituir sindicatos sin que el Estado intervenga en ello. Todo ello se complementa con el artículo 56 que preceptúa como tal la garantía del derecho a la huelga en el país.

Este conjunto de artículos, forman parte una clase de derechos denominados de segunda generación y que fueron consignados en el Capítulo 2 de la Constitución (derechos

sociales, económicos y culturales). De este primer evento, puede entreverse que, si bien fueron elevados a un nivel constitucional, ninguno fue considerado como fundamental (en cambio sí conexo) con lo cual su garantía de ejercicio permite un símil de acciones legales y del Estado que no siempre son justas y en equidad.

Por su parte, doctrinalmente se ha entendido como uno de los medios esenciales a disposición de los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales, razón por la que incluye no solo lograr mejores condiciones laborales, sino la solución a problemas sociales, económicos o laborales (Isaza Cadavid, 2015), pág. 389

Ahora bien, como lucha, es importante recalcar que el que hoy en día estos derechos y garantías figuren en una norma jurídica de carácter constitucional es producto del movimiento social obrero que en últimas se concreta con una rama del Derecho Laboral y como lo que menciona Ostau (2017):

(...) 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 (p 21).

Para Vargas Rodrigo (2010) existen varios elementos a saber;

La democracia es la condición de existencia del sindicato; en la Constitución se consagran tres tendencias diferentes para el tratamiento normativo y práctico que reciba el trabajo. Bajo la primera o teoría del conflicto, los sindicatos, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga como elementos esenciales de la

libertad sindical –entendido como derecho humano fundamental- tienen garantías en la Constitución, pero dejando al legislador la expedición del respectivo estatuto del trabajo, sin que este cometido se haya materializado; la huelga es un método de lucha de los trabajadores (p 195)

Como movimiento², sus orígenes corresponden a la época moderna y se remontan a los siglos XVIII y XIX principalmente en Inglaterra y Francia en donde era tipificado como un delito que afectaba la paz pública e incluso al mismo derecho al trabajo (Caicedo Pérez, 2015). Su origen responde a la conciencia colectiva de las injusticias, discriminación e inequidades que sufrían los trabajadores en especial en las épocas posteriores a la revolución industrial en donde, gracias a la fábrica, se formalizó el trabajo asalariado y el modelo de asociación gremial (por especificidad de oficios).

Todo esto no fue ajeno a los movimientos políticos e ideológicos de dichas épocas, puesto que se promovía la revolución para dar fin a la lucha de clases (entre ellas la clase trabajadora) producto de la expansión capitalista. En sus inicios, fue una forma de limitar al patrón y de obtener mejores condiciones salariales, pero que por su concepción delictiva fue blanco de persecuciones o represalias en contra de los trabajadores además de una fuerte intromisión del gobierno y la fuerza pública en la represión como acción pública completamente legal. Según el Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y DIH (2005):

Entre las causas de la sublevación obrera se encuentran los bajísimos sueldos, las extensas jornadas de trabajo, que para los niños sobrepasaban las 12 horas y para los hombres y las mujeres superaba las 14 e incluso las 16 y las insalubres

² Los párrafos relacionados con el desarrollo histórico del tema son síntesis de: http://historico.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2010/boletin_tematico/sindic alistas.pdf

condiciones laborales. A este panorama, se sumaban condiciones de vivienda indignas y escaso acceso a servicios médicos y sanitarios. " (p 2)

Al interior del XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se pronunció el Doctor en Derecho Mauricio César Arese cuando se encargó de puntualizar, al tomar como referentes a Mario Ackerman y a Oscar ErmidaUriante., que la práctica del derecho a la huelga debe compatibilizarse con otros derechos fundamentales de los ciudadanos, que pudieren resultar afectados por el cese de actividades, tal como podría ocurrir con los derechos de circulación, propiedad, vida, seguridad y salud (Arese , 2012).

En tanto Porret (2009) especificó que, el cese de actividades o huelga desde sus inicios fue estimada jurídicamente como un delito o como una libertad, pero no como un derecho, y así, se mantuvo durante muchos años. En una primera etapa, común en los ordenamientos jurídicos europeos del S. XIX, la huelga no fue admitida como un fenómeno de protesta lícito, por su origen y desarrollo claramente colectivo, constituyendo de forma clara un atentado a los principios de la concepción individualista de la relación laboral; de ahí que fuese reprimida enérgicamente por la vía penal al ser considerada un delito. (Porret, 2009, p.1).

En Colombia, al igual que en el mundo, el desarrollo del derecho a la huelga es una conquista del movimiento obrero y sindical que aun en el Siglo XIX, era un movimiento rudimentario propio de la economía agrícola y artesanal predominante y dominada por el librecambismo, el latifundio y los terratenientes.

Cronológicamente, en Colombia hacia 1913 se organiza el primer sindicato (la Unión Obrera Colombiana). Para 1920, con la incursión del ferrocarril y el transporte naviero, el movimiento sindical logra formalizarse. Dentro de los primeros registros importantes que se tienen de un hecho de huelga figuran la organizada por los trabajadores

de la United Fruit Company (UFCO), cuyo fatal desenlace es de amplio conocimiento histórico (masacre de las bananeras), y la huelga petrolera de 1938 contra la Tropical Oil Company en donde se interviene y militariza Barrancabermeja dejando un saldo indeterminado de muertos, pero que concluye de manera propositiva con la creación de ECOPETROL.

La famosa huelga de las bananeras fue una movilización social en la que participaron entre 16.000 y 32.000 personas. Solicitaban que se les reconociera como trabajadores y ciudadanos con derechos civiles y sociales. Por su parte, el Ministro de Guerra y el Ejército sostuvieron que los huelguistas eran subversivos. " (Rueda, 2010)

Uscátegui (2012) manifestó de acuerdo con el hecho ocurrido, en Colombia, que

durante la década de 1920 se desarrollaron solidas problemáticas en entorno a los trabajadores y sus organizaciones, al punto que la Tropical Oil Company y la United Fruit Company, dos de las compañías más sólidas a nivel nacional y mundial para aquella época, tuvieron serios inconvenientes para controlar sus terrenos durante las agitadas huelgas de 1927 y 1928 respectivamente [...] Estos hechos les significaron serias pérdidas de dinero a éstas empresas y hacen parte de los hitos de la historia de la lucha laboral de Colombia más significativos. (Uscátegui, 2012, p.33).

Legalmente, el derecho a la huelga se encuentra conectado al reconocimiento internacional del trabajo como derecho, incluido por tanto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

Toda persona como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida

cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (ONU 1948, Art. 22).

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (ONU 1948, Art. 23, p 5)

como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

Los Estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus interés económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país. (ONU 1966, Artículo 8, p 3)

Adicional a estos parámetros internacionales, Colombia ha ratificado los siguientes convenios de la OIT (Villegas Jairo, 2010):

- Convenio 87 ratificado con la Ley 26 del 76. Relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización.
- Convenio 98 ratificado con la Ley 27 de 1976. Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.
- Convenio 151 de 1978 ratificado con la Ley 411 de 1997 sobre la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.
- Convenio 154 del 81 ratificado con la Ley 524 del 99 sobre el fomento de la negociación colectiva.

A nivel nacional, la huelga nace con la Ley 78 de 1919 que regula la negociación colectiva y permite la conformación de los tribunales de arbitramento dándole el carácter de derecho propiamente dicho. Posteriormente, la Ley 21 de 1920 prohibió la huelga en los servicios públicos, aspecto que quedó consignado en la reforma constitucional de 1936, en donde se reconocía el derecho, pero no para los trabajadores de esta categoría de servicios estatales.

Con un desarrollo normativo fuerte en la década del 40, se legaliza el derecho a la huelga y se empieza a conceptualizar la noción de servicio público que inicialmente no había definida por la Ley 78 expandiéndose incluso a los servicios navieros y de transporte fluvial. En 1956 con el Decreto 753, se define servicio público, como todo aquel que *satisfaga necesidades de la comunidad* y facultó al Presidente de la República para

determinar cuáles debían incluirse en esta categoría, facultad que luego pasaría al órgano Legislativo con la Ley 46 de 1968.

Además del reconocimiento en el listado de derechos de 1991 (trabajo, libre asociación y huelga), en el país, la legislación laboral también ha hecho la actualización propia en el Código Sustantivo del Trabajo cuando reconoce la organización sindical en su Artículo 353 y la reglamentación del derecho de asociación en sus artículos siguientes:

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; éstos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.
2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público. Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

1.1 CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO A LA HUELGA EN COLOMBIA

Si bien para definir el derecho a la huelga es necesario abordar el derecho al trabajo y la concepción de libre asociación; la predominancia conceptual se encuentra bajo dos ópticas de común consulta: la OIT y la Corte Constitucional.

Por otra parte, Gamonal (2013) determinó que, a pesar que el derecho de huelga no se encuentre aun reconocido de manera conceptual, la evolución de este concepto se ha caracterizado por toda una legislación que consiste en la prohibición, luego la tolerancia y finalmente su consagración como derecho, es por esto que el derecho a la huelga termina implicando en mayor medida un discriminado despido de los trabajadores, así como indemnizar los daños producidos al empresario. E incluso frente a un conflicto, el empleador podría despedir a aquellos trabajadores que no participaron en la huelga. Cuando la huelga se consagra como derecho, se permite que tanto el sindicato como los trabajadores no sean objeto de responsabilidad por la misma, siempre y cuando respeten el marco legal existente, además de resaltar que durante el siglo XX se estima que la huelga establece un derecho fundamental (Gamonal, 2013, p.112).

En Colombia el movimiento sindical se ha transformado en las dos últimas décadas. A pesar de la debilidad numérica de los sindicalizados, que evidentemente ha descendido en los últimos años y de la limitada resistencia a reformas neoliberales, el sindicalismo se ha erigido como un interlocutor con voz propia. Quizás lo más destacado ha sido que públicamente afirma su dimensión política y trasciende el pliego de peticiones a los empresarios para dialogar con el Estado y el gobierno en torno a los planes de desarrollo. (Gómez & Urrego, 2000, p. 8)

1.1.1 Concepto de Trabajo y Derecho al Trabajo

Con respecto al primer término, OIT, 2004 registra:

El Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos

Partiendo de esta concepción, el mismo organismo identifica el trabajo como un derecho fundamental "...de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado" y por lo mismo, las personas tienen el derecho a tener condiciones satisfactorias para desarrollarlo; así como a tener equidad salarial, remuneración digna y protección social; ser protegidas contra el desempleo y ejercer su derecho de sindicación -afiliarse a un sindicato-sin represalias. Tales concepciones se encuentran en los artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que también en su artículo 8 (Observación general N° 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales OIT, 2005) define cuales son las obligaciones de los Estados frente a este derecho (respetarlo, protegerlo y garantizarlo) además de dotarlo de ciertas características así:

- **Disponibilidad.** Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.
- **Accesibilidad.** El acceso al trabajo reviste tres dimensiones: no discriminación, accesibilidad física y acceso a la información. La discriminación en el acceso al trabajo y la continuidad del trabajo está prohibida. Los Estados deben asegurar una razonable adaptación para que los espacios de trabajo sean accesibles, en particular para las personas con discapacidades físicas. Todas las personas tienen el derecho a buscar, obtener e impartir información sobre oportunidades de empleo.
- **Aceptabilidad y calidad.** El derecho al trabajo presenta varios componentes interrelacionados, incluyendo el derecho a aceptar libremente empleo, condiciones laborales justas y seguras, en especial condiciones laborales seguras y el derecho a constituir sindicatos." (OIT 2005 p 5)

De manera complementaria, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de la OEA (IX Conferencia, 1948) en su artículo 2 define el trabajo con ciertas características y establece unas condiciones básicas para su desarrollo:

Considérense como básicos en el derecho social de los países americanos los siguientes principios:

- a) El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.
- b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.
- c) Tanto el trabajo intelectual como el técnico y el manual, deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.
- d) A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.
- e) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros. (OEA, 1948, subraya fuera de texto)

1.1.2 Libertad de asociación

Contemplada y reconocida en el artículo 20 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,

es el derecho de toda persona a formar o unirse libremente a una organización o grupo para actuar, expresar, promover, ejercer, defender de manera colectiva fines de interés común, y la capacidad para llevarlos adelante a través de los medios y las acciones que sus miembros consideren idóneos...Tienen derecho a un nombre propio, ser reconocidas por ese nombre, expresarse, informar y comunicarse libremente dentro y fuera del país con acceso a medios de comunicación independientes y a la información pública, tengan o no estatus jurídico, sin impedimentos basados en criterios infundados acerca de sus fines. (CIVILIS Derechos Humanos, 2016).

Así mismo, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre:

Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico. Religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden. (OEA Artículo XXII, 1948)

Como desarrollo conceptual de la OIT es:

el derecho habilitante que permite la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social, y que constituye el núcleo de la democracia y del estado de derecho. Por consiguiente, garantizar la participación y la representación de los trabajadores y de los empleadores es esencial para asegurar el funcionamiento eficaz, no solo de los mercados de trabajo, sino también de las estructuras generales de gobernanza a escala nacional. “(OIT, sf)

El artículo 39 de la Constitución consagra el derecho de sindicación, al establecer que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Derecho de asociación sindical que comprende tres enfoques, a saber: (i) libertad individual de organizar sindicatos; (ii) libertad de sindicalización, ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafiliarse a un sindicato; y, (iii) la autonomía sindical, que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno [...]. Por su parte, el artículo 55 de la Constitución, garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Imponiéndole al Estado el deber de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. El alcance del derecho de negociación colectiva, lo ha señalado esta Corporación con base en lo dispuesto en el artículo 2° del Convenio 154 de la OIT, en el cual se hace referencia a la negociación colectiva como un concepto genérico que alude a las negociaciones que tengan lugar entre un empleador, grupo de empleadores u organización de empleadores con una o varias organizaciones de trabajadores, con el propósito de fijar las condiciones que habrán de regir el trabajo y el empleo, o con el fin de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores a través de las diferentes organizaciones de unos y otros. (Martínez & Zuluaga, 2004, p. 23).

- Negociación Colectiva

Asociado al término anterior, y como una expresión suprema del derecho sindical, se encuentra el concepto de negociación colectiva.

la negociación colectiva es un medio clave mediante el cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden establecer salarios y condiciones de

trabajo justos, y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. (OIT, sf)

Ustáriz (2013) da un concepto amplio y agrega

Con el propósito del mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo, [...] las relaciones laborales se constituyen como un factor básico, en cuanto a la negociación colectiva siendo estas un mecanismo legal, social y económico, incidiendo en el desarrollo de condiciones laborales que proporcionen un profundo compromiso del entorno, facilitando la satisfacción laboral y los márgenes de eficacia y eficiencia de una entidad privada y/o pública (Ustáriz, 2013, p.113).

Jairo Villegas (2010) amplía mucho más este concepto así:

Se entiende por negociación colectiva, un derecho sindical, de naturaleza procedimental o instrumental, de medio o mecanismo inherente al derecho de asociación, como expresión de su realización, para regular las relaciones laborales...que comprende TODAS LAS NEGOCIACIONES que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por un parte y una organización o varios organizaciones de trabajadores, por otro con el fin de: a) FIJAR LAS CONDICIONES de trabajo y empleo; b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. (p 85)

Y adiciona:

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, es así el GENERO, el MEDIO, la FORMA, el PROCEDIMIENTO, el MECANISMO, lo ADJETIVO, el INSTRUMENTO, para regular las relaciones laborales, en tanto, sus RESULTANTES o ESPECIES O CONTENIDOS sustantivos, DEPENDERÁN DE LA NATURALEZA DEL VINCULO LABORAL propio de cada uno de los sujetos destinatarios de las respectivas relaciones laborales, así:

1. AL VINCULO CONTRACTUAL propio de los trabajadores particulares y trabajadores oficiales, corresponde la ESPECIE de CONTRATO colectivo o CONVENCIÓN colectiva y,
2. AL VINCULO LEGAL Y REGLAMENTARIO de los empleados públicos, corresponde la ESPECIE del ACUERDO colectivo, instrumentable por la autoridad constitucional para su eficacia jurídica.

Según lo establecido en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), específicamente, el número 87 de 1948, referente a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; el gobierno de Mariano Ospina Pérez, mediante la expedición del Decreto 2875 de 1949, el cual deroga los artículos 61, 65 y 66 del Decreto 2313 de 1946, en su artículo 61 establecía la prohibición de reconocimiento de personería a más de una federación regional en cada departamento, intendencia o comisaría, o, a más de una que agrupe sindicatos de la misma rama industrial, comercial, agrícola o ganadera. El artículo 65 estatuye que la confederación estará integrada cuando menos por la mayoría absoluta de las federaciones regionales e industriales sin perjuicio de que también afilie a sindicatos y finalmente, el artículo 66 extiende el régimen de las federaciones a las confederaciones. Con la derogatoria de estas

disposiciones el gobierno puede reconocer la personería jurídica a la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC), el gran antídoto de la Iglesia y de la derecha contra el sindicalismo político de la CTC lopista. (Valero, 2016 p.18.)

De las definiciones anteriores, es claro que la negociación es el instrumento a través del cual se ejerce la sindicalización y que no solo tiene una mirada desde condiciones óptimas para el trabajador, sino que es un instrumento de dialogo con el empleador y que como instrumento es general y aplica para cualquier clase de empleado, incluido aquel que forma parte de la administración pública. Por lo tanto, la negociación colectiva siempre es aplicable (no limitada) en cualquier caso y teniendo en cuenta los parámetros internacionales que se han mencionado en párrafos anteriores.

1.1.3 Huelga y Derecho a la Huelga

En términos de la OIT, la huelga no es un hecho social propio del que disfrutan las organizaciones de trabajadores. En efecto, este organismo ha sido claro en las limitantes tanto para el ejercicio de ciertos trabajadores, como en el ejercicio per se de forma que sea legal y no restringido en exceso. Así mismo, ha incluido dentro de las finalidades de la huelga los intereses laborales y además intereses económicos y sociales de los trabajadores (lo cual excluye los intereses políticos) y ha dejado en claro que este ejercicio no debe traer consecuencias o sanciones de ningún tipo pues contemplarían evidentes actos de discriminación.

Para la OIT las reivindicaciones que se defienden con la huelga pueden sintetizarse en tres categorías:

las de naturaleza laboral (que buscan garantizar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores), las de naturaleza sindical (que persiguen garantizar y desarrollar los derechos de las organizaciones sindicales y de sus dirigentes) y las de naturaleza política. (Citado en Corte Constitucional Sentencia C-858 de 2008)

De esto puede concluirse que, las dos primeras categorías no son tan cuestionadas en su legitimidad más si conviene distinguir el nivel de afección o no a los trabajadores que declaran la huelga, haciendo evidentes las justificaciones que validan la huelga política y la huelga de solidaridad.

Las diferencias que se establecen con respecto al derecho a la huelga han sido tratadas tanto por la Corte Constitucional como por la OIT. De acuerdo con la primera, la huelga:

- 1) es un derecho constitucionalmente protegido y de gran importancia al interior del ordenamiento jurídico colombiano, pero no tiene la calidad de derecho fundamental, puesto que precisa una reglamentación legal para ser ejercido;
- 2) la legitimidad de su ejercicio depende del seguimiento de los procedimientos establecidos por el legislador;
- 3) la protección del derecho de huelga sólo procede por acción de tutela si se encuentra en conexidad con derechos fundamentales como el derecho al trabajo y a la libre asociación sindical;
- 4) no tiene carácter absoluto, debido a que está prohibido en los servicios públicos esenciales y debe ser ejercido de acuerdo con las normas legales que lo regulan;

- 5) existen dos requisitos para poder excluir el derecho de huelga de una determinada actividad, a saber: que sea materialmente un servicio público esencial y que formalmente el legislador la haya calificado de tal;
- 6) un servicio público es esencial cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales. “(Corte Constitucional Sentencia C-691, 2008)

Con respecto al numeral 4

La regulación del derecho a la huelga en los servicios esenciales representa un ejercicio de equilibrio entre el reconocimiento de la eficacia que debe conservar este instrumento básico de las relaciones colectivas de trabajo y la satisfacción de ciertas necesidades inaplazables del individuo y la comunidad. (Sentencia T-443 de 1992).

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la OIT(sf) ha indicado que para que haya una huelga debe existir:

1. Un preaviso (no establece fecha mínima o máxima)
2. Haberse llevado a cabo un proceso de conciliación, mediación y arbitraje (voluntario) como condición previa a su declaración, cumpliendo parámetros de adecuación, imparcialidad y rapidez para que las partes participen en cada etapa.
3. La conformación de determinado quórum y de contar con el acuerdo de la mayoría (sin definir qué tipo de mayoría)
4. La celebración de un escrutinio secreto que decida la declaratoria de huelga
5. El respeto por los reglamentos de seguridad y prevención de accidentes

6. El establecimiento de la prestación de un servicio mínimo en casos como los de los servicios públicos (esenciales o no)
7. La garantía de la libertad de trabajo de los no huelguistas

De esta parte conceptual se puede concluir que el derecho a la huelga no es tal sino en relación con la exigencia de garantías para el derecho al trabajo. Que al tenerse un derecho a la libre asociación se hace un reconocimiento de las organizaciones obreras y trabajadoras como agentes de control social de los asuntos políticos, económicos y sociales y que, por tanto, la huelga más allá de poder ser un derecho, no es limitante a los conflictos de trabajo.

En opinión de la OIT, los intereses profesionales y económicos de los trabajadores abarcan la obtención de mejores condiciones de trabajo y las reivindicaciones colectivas de tipo profesional, pero también, incluyen la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social siempre que estos contextos afectan sus condiciones laborales. Esto no significa que como organismo internacional a favor del derecho al trabajo autorice a que, en su ejercicio, estén inmersas acciones delictivas o de desobediencia civil graves:

La acción de los trabajadores debe limitarse, sin embargo, a expresar una protesta y no tener por objeto perturbar la tranquilidad pública (OIT, 1979 párrafo 450)

Así mismo, los primeros acercamientos conceptuales dejan ver una especie de ambigüedad complementaria entre una entidad y la otra. Por un lado, se establece que el ejercicio del derecho a la huelga debe respetar los procedimientos que establezca la ley (en los casos en los que exista) y se complementa con el seguimiento de los reglamentos de seguridad. A su vez habla de que no es un derecho absoluto, que tiene limitaciones y se complementa con que debe haber un acuerdo que garantice la prestación mínima de los servicios en ciertos casos.

- Los trabajadores que deben disfrutar del derecho de huelga y los que pueden ser excluidos- Aplicación del Derecho a la huelga en las funciones públicas

Es claro de manera conceptual que el derecho a la huelga por ser derivado del derecho al trabajo que es universal, no es limitante a los trabajadores privados o públicos. Es un derecho que se ubica en ambos espacios laborales, aunque por historia y movimiento ha tenido una predominancia de trabajadores del Estado o relacionados con el mismo.

Partiendo de la consideración de que, como empleados públicos, ejercen funciones de autoridad a nombre del Estado (OIT, 1996), frente a ellos se reconoce el derecho sindical, pero esto no obligatoriamente se relaciona con el derecho a huelga. La importancia de esta diferencia radica en la existencia misma del Estado, en la importancia que tiene el ejercicio de las funciones públicas a favor de la sociedad y como su ausencia, limitación o suspensión puede crear situaciones extremas de crisis en un contexto de declaración de huelga.

Para la OIT en estos casos,

...deberían disfrutar de garantías adecuadas para proteger sus intereses, como por ejemplo procedimientos de conciliación y arbitraje apropiados, imparciales y rápidos en los que las partes puedan participar en todas las etapas, y en los que las decisiones arbitrales sean obligatorias para ambas partes y se apliquen plena y prontamente. Debe señalarse por último que, entre las categorías de funcionarios que no ejerzan funciones de autoridad en nombre del Estado, podrían ser excluidas del recurso a la huelga aquellas que realicen un servicio esencial en el sentido estricto del término. (Báez, sf p 20).

Así las cosas, el Comité de Libertad Sindical en su Informe provisional Núm. 351 de noviembre 2008 (Caso 2355 Colombia) ha establecido que el derecho de huelga puede o debe limitarse y/o prohibirse:

- 1) En la función pública solo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado
- 2) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término

Para este organismo, la cuestión radical se encuentra en la definición que se tenga por un lado de funcionarios públicos en cada país, así como la definición concreta de que es un servicio público y cuando este es esencial. Frente al primer aspecto, es clara para la OIT que la exclusión no es aplicable de manera única a los incluidos en los sistemas de carrera administrativa, sino que depende de la naturaleza de las funciones del cargo que desempeñen esos funcionarios. En este orden, los funcionarios de Ministerios y en general funcionarios del Poder Ejecutivo y de la Rama Judicial caben dentro de estas exclusiones (o prohibiciones), mientras que no siempre se aplica la prohibición, por ejemplo, a los funcionarios de establecimientos públicos, Empresas Industriales y Comerciales del Estado, centros de enseñanza, etc.

De estos dos aspectos, la OIT en su ánimo conciliador y mediático, deja en claro que:

Cuando el derecho de huelga ha sido limitado o suprimido en empresas o servicios considerados esenciales, los trabajadores deben gozar de una protección adecuada, de suerte que se les compensen las restricciones impuestas a su libertad de acción durante los conflictos que puedan surgir en dichas empresas o servicios (OIT, 2005 Párrafo 595)

Frente al segundo aspecto, este se desarrollará con más elementos en el apartado siguiente.

5. LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES, ELEMENTOS Y CARACTERÍSTICAS.

La definición de un servicio como público y su determinación como esencial en los escenarios de ejercicio sindical y derecho a huelga son aspectos importantes en términos de administración pública y que cobran importancia en temas de asociatividad y huelga cuando generan crisis sociales y/o económicas.

De forma inicial puede decirse que los servicios públicos son exclusivos de los órganos del Estado y que están relacionados con las necesidades básicas de los individuos, derivados del reconocimiento de unos derechos humanos y fundamentales, pero de acuerdo con su desarrollo normativo y los antecedentes históricos, es claro, que forman parte esencial de la esfera individual en el contexto de la sociedad. En este ámbito, la noción de individuo se efectiviza en la calidad de ciudadano y en sus derechos *en colectivo* se legitiman las aspiraciones de la sociedad en donde se desenvuelve haciendo de sus reclamaciones un entramado de participación social frente a los contextos socioeconómicos del país.

Dentro de las primeras nociones, se entiende como servicios públicos a todas aquellas actividades que realiza el ayuntamiento de manera uniforme y continua, para satisfacer las necesidades básicas de la comunidad (Cordero, 2011 p 690).

Por su parte Rodríguez Libardo (Citado por Lucas Araque 2018) entiende el servicio público como

toda actividad de una colectividad pública tendiente a satisfacer una necesidad de interés general. (p 109)

A nivel normativo, la Constitución de Colombia en sus artículos 365 y 366 señala que los servicios públicos

son inherentes a la finalidad social del Estado y que estos estarán sometidos...al régimen jurídico que fije la ley, podrán ser prestados por el Estado, directa o indirectamente, por comunidades organizadas, o por particulares (Const Pol.,1991, art 365,366)

pero que será el Estado, en cabeza del Presidente de la Republica quien tendrá la potestad para asegurar su prestación y ejercer su vigilancia y control. De manera consecuente, el Artículo 366 indica que

el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Será objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable. territoriales, el gasto público social tendrá prioridad sobre cualquier otra asignación... (Const Pol.,1991, art 366)

De acuerdo con los enfoques teóricos que los definen, pueden esgrimirse ciertos elementos básicos así:

1. Forma parte de las actividades técnicas y de gestión del Estado que cumple unos fines (que, en el caso del Estado colombiano, están establecidos en la Constitución en el Artículo 2)

2. Están directamente relacionados con la satisfacción de necesidades básicas de la sociedad (interés general o público)

3. No son de exclusividad de ejecución por parte del Estado, y de aquí que su regulación pueda estar incluida tanto en el derecho público como en el privado.

Teóricamente, si bien no se considera problemática la conceptualización de un servicio público, en algunos aspectos, no se logra el consenso o la taxatividad normativa que permita establecer límites o parámetros exigentes de aplicación de las normas en los casos específicos. El problema se profundiza cuando se requiere establecer el carácter de esencial de un servicio público pues si bien la labor mayoritariamente ha sido la de listar este tipo de servicios, los criterios para definir este carácter, tampoco son homogéneos.

Dentro de los aportes teóricos sobre el concepto de servicio público, en este ámbito laboral se hace uso de los aportes de la OIT que indican que es aquel cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población. (informe de Caso 2355 Colombia)

Dicho concepto ha sido adoptado, mencionado y reiterado por la Corte Constitucional (Sentencia C-796 de 2014 a partir de la sentencia C-691 de 2008 por ejemplo) en el mismo y estricto sentido.

Evidentemente, lo que cabe entender por servicios esenciales en el sentido estricto del término «depende en gran medida de las condiciones propias de cada país»; asimismo, no ofrece dudas que «un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población» (OIT, 1996, párrafo 541). Estas consideraciones, sin embargo, no han impedido al Comité de Libertad

Sindical pronunciarse de manera general sobre el carácter esencial o no esencial de una serie de servicios concretos. Gernigon, B., Odero, A., & Guido, H. (2000), pág. 20

La Corte Constitucional (Citada en Niño, L. A. & Ostau, F. R., 2014 p 50 a partir de la Sentencia C-122 de 2012). logra parametrizar exigencias de la OIT y resume cuatro criterios básicos:

1. Es esencial, cuando las actividades contribuyen de modo directo y concreto a la protección de bienes, a la satisfacción de intereses o a la realización de valores ligados con el respeto, la vigencia, el ejercicio y la efectividad de los derechos y las libertades fundamentales
2. Es esencial en relación con su magnitud
3. Es esencial cuando conlleva una ponderación de valores e intereses
4. Es esencial cuando implica una constante evolución de la situación política, económica y social

De manera generalizada y comparativa la Corte concibe como servicios públicos esenciales (ver Tabla 1):

- Los definidos por el legislador a partir de 1991
- Los relacionados en el artículo 1 del Decreto 753 de 1956
- Los mencionados en el artículo 366 de la Constitución

Tabla 1. Servicios Públicos Esenciales

CORTE CONSTITUCIONAL	COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL (OIT)
<ul style="list-style-type: none"> ● Las que se prestan en cualquiera de las ramas del poder público (Sentencia C-450 de 1995) 	<ul style="list-style-type: none"> ● El sector hospitalario

<ul style="list-style-type: none"> Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> los servicios de electricidad
<ul style="list-style-type: none"> Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas; 	<ul style="list-style-type: none"> los servicios de abastecimiento de agua,
<ul style="list-style-type: none"> Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia (Sentencia C-122 de 2012) 	<ul style="list-style-type: none"> los servicios telefónicos
<ul style="list-style-type: none"> Las de plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados; (Sentencia C-075 de 1997) 	<ul style="list-style-type: none"> la policía y las fuerzas armadas y los servicios de bomberos
<ul style="list-style-type: none"> Las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones; 	<ul style="list-style-type: none"> los servicios penitenciarios públicos o privados,
<ul style="list-style-type: none"> Las de explotación, elaboración y distribución de sal 	<ul style="list-style-type: none"> el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de los establecimientos escolares
<ul style="list-style-type: none"> Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno (Sentencia C-450 de 1995) 	<ul style="list-style-type: none"> el control del tráfico aéreo.
<ul style="list-style-type: none"> Las contempladas en el Artículo 48 y 67 de la Constitución (educación, la salud) y las de saneamiento ambiental y el suministro de agua (sentencia T-423 de 1996) 	
<ul style="list-style-type: none"> Las contempladas en el artículo 4 de la Ley 142 de 1994 (Sentencia C-663 de 2000) 	
<ul style="list-style-type: none"> Las actividades de banca central, el servicio de seguridad social en salud y las relacionadas con el reconocimiento y pago de pensiones (sentencia T- 568 de 1999) 	

Listado de servicios esenciales de acuerdo con los parámetros de la Corte y la OIT. Fuente: Elaboración propia a partir de la investigación.

Tabla 2. Derecho a la Huelga limitado

PROHIBICIONES, LIMITACIONES Y RESTRICCIONES ADICIONALES

CORTE CONSTITUCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios públicos domiciliarios (Ley 142 de 1994), Servicios del INPEC (Decreto 407 de 1994) y actividades de la Dirección de Aduanas e Impuestos Nacionales (DIAN) (Ley 633 de 2000)
COMISIÓN DE LIBERTAD SINDICAL	<ul style="list-style-type: none"> • Situaciones de crisis nacional aguda, casos de conflictos graves, insurrección o incluso de catástrofe natural

Listado de servicios esenciales en donde se prohíbe o limita de forma importante la huelga según la Corte y la OIT. Fuente: Elaboración propia a partir de la investigación

Sustenta Jairo Villegas (2010) que

El derecho laboral ha afrontado la teoría del servicio público dentro de un proceso en el que la desadministrativiza, en función de laboralizarla, esto es, de aprehenderla como fenómeno laboral propio del derecho del trabajo, a partir del derecho de huelga, y no como un problema administrativo. (p 162)

Par este autor el servicio público es un género de derecho laboral que puede clasificarse en dos subgéneros: esencial o no:

El servicio público esencial es aquel absolutamente imprescindible y fundamental de la comunidad, referido restrictivamente a la seguridad, tranquilidad y a la salubridad pública ciudadanas (fuerzas militares, jueces, agua, electricidad, telecomunicaciones, hospitales, abastecimiento alimentario, por ejemplo) (p 163)

Pero deja claro, que el concepto de esencialidad

...no está referido a su importancia, sino a su imprescindibilidad y corresponde tanto al sector privado como al estatal dado que el titular de la garantía del servicio esencial no es el ente (privado u oficial) sino la comunidad. La esencialidad

está referida al servicio, pero en función del trabajador, esto es, aquellos que, a su vez sean esenciales para el funcionamiento del servicio y no a todos los trabajadores de la entidad-patrono encargada de su prestación. (p 163)

De lo anterior, se entiende que el carácter de esencial está determinado en primer lugar por su mención en la normatividad del país y en segundo lugar y mucho más conceptual, si ese servicio está directamente relacionado con la satisfacción de un interés o derecho esencial. La percepción de quien (en cuanto a nivel jerárquico o imprescindible) lo presta, puede ser una posición debatible, pero aplicable al caso en análisis si se mira cómo afecta la prestación del servicio el que un piloto sea despedido por ejercicio del derecho a la huelga.

Frente a estos criterios la OIT prefiere introducir y hacer uso de un “concepto intermedio” de forma que pueda determinarse el carácter de esencial en los servicios públicos que no cumplan con las condiciones mencionadas anteriormente. Se habla pues de servicios de importancia trascendental o servicios de utilidad pública y que penene de plano la posibilidad frente a un servicio catalogado como no esencial, de que pueda seguir considerándose no esencial y no prohibir el derecho a huelga, pero sí imponerse una condición de prestación mínima del mismo.

El propósito de la OIT es generar una coherencia conceptual que no contraríe la normatividad interna de los países, pero que a la vez se planteen escenarios en donde hay servicios públicos que si bien no son considerados esenciales, podrían generar un impacto importante en la comunidad, siendo viable , (y en algunos casos, obligatorio) establecer un parámetro mínimo de prestación o continuidad de los servicios públicos, con el fin de reducir los impactos negativos de la huelga o evitar agravantes.

6. APROXIMACIÓN AL CASO DE LOS PILOTOS DE AVIANCA. CASOS DE LIBERTAD SINDICAL PRESENTADOS ANTE LA OIT CON RESPECTO EL TRANSPORTE AÉREO COMO SERVICIO PÚBLICO ESENCIAL Y EL DERECHO A LA HUELGA EJERCIDO POR LO PILOTOS EN DIFERENTES PAÍSES.

Como se mencionó en párrafos anteriores, las circunstancias de dieron lugar a las acciones legales del caso de los pilotos de Avianca ha sido ampliamente documentada artículos periodísticos. Se dice que, en septiembre de 2017, 700 pilotos de la aerolínea agrupados en la ACDAC, cesaron sus actividades para exigir a su patrón mejoras económicas y de seguridad aérea. Las razones que motivaron la huelga se concentraban en la pérdida de beneficios a los pilotos por cuenta la reforma tributaria de 2016 además de la solicitud de reducción de tiempos de vuelo y de servicio, aduciendo una carga laboral excesiva.

A las acciones de mediación previa, junto con las finalizaciones transitorias del cese inicial, sobrevinieron represalias contra los asociados concretadas en el despido de 107 pilotos incluido el Presidente de la ACDAC. En febrero de 2018 se presenta la primera acción legal por parte de la Asociación ante la Procuraduría General de la Nación para una posible conciliación e indemnización solicitando al ente de control la protección del derecho a la huelga. De manera paralela, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, por solicitud de la Aerolínea, declaro el paro ilegal basándose en que de las pruebas aportadas permitía concluir que la votación que decidió la huelga no consultó a todos los trabajadores de la empresa. Adicionalmente y vistas los efectos causados por la no prestación del servicio de transporte de pasajeros, el servicio podía ser catalogado como servicio esencial. Tales consideraciones fueron ratificadas en segunda instancia en la Corte Supera de Justicia producto de la instauración de una tutela por parte de ACDAC en 2018.

6.1. Fallo de la Corte Suprema de Justicia STC 9232-2018

Dentro de los alegatos, la parte replicante asegura haberse demostrado de manera suficiente como se habían dado y agotado las fases de dialogo preliminares que llevaran a buen término la negociación de un pliego de peticiones, así como la negativa que hubo a la firma de un pacto colectivo. Según sus argumentos, la primera instancia obvio pruebas, favoreció a la contraparte e ignora jurisprudencia de antaño según la cual el transporte aéreo no es un servicio público esencial, realizando en su opinión *una interpretación restrictiva de los derechos sindicales* (CSJ, 2018). A favor de la Aerolínea se encontró una intervención de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil según la cual, *el transporte aéreo es un servicio público esencial* apoyándose en lo normado por el artículo 68 de la Ley 336 de 1996.

Para resolver, a juicio de la Corte, la tutela no era procedente puesto que no se había cometido atropello alguno ni arbitrariedad en la primera instancia. Tampoco encontró la Corte razones suficientes para pensar en una omisión o exceso en la decisión de primera instancia que afectara derechos fundamentales. De acuerdo con el análisis de la primera instancia, la segunda instancia centralizo la decisión en 3 tipos de argumentos a saber:

1. Imposibilidad o posibilidad del Tribunal de Bogotá para calificar la legalidad de la huelga que según el accionante no estaba en posibilidad de hacer por ausencia de las Actas de constatación respectivas del Ministerio de Trabajo. Si bien la segunda instancia reconoce como cierto este argumento, indica que las bases de la decisión de primera instancia no carecen de raciocinio ni fueron arbitrarias toda vez que los hechos y la huelga misma, podían constatarse de manera en múltiples pruebas.

2. El cumplimiento o no de los requisitos para la legalidad de la decisión del cese de actividades, que según la primera instancia no cumplió la ACDAC. A este respecto se tiene en cuenta en primera instancia que la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles –ACDAC- ostenta la categoría de sindicato de industria minoritario (de 8540 trabajadores, solo 702 están afiliados) y, por lo tanto, al no agrupar la mitad más uno de trabajadores, requiere del voto positivo de la mayoría de los trabajadores de la empresa y no solo el de sus afiliados. Aún más, si este fuera el caso aplicable, para la primera instancia llamo la atención y fue claro que ni siquiera se contó con el voto mayoritario de los afiliados.
3. La calificación de esencial que se determinó para las labores de los pilotos asociados. En este argumento, indico el Tribunal de Bogotá que el transporte aéreo si es relevante en el contexto específico del país y que, por tanto, en su operación prevalece el interés general. Era claro para la primera instancia que debía garantizarse la prestación y la protección de los usuarios de tal manera que con la huelga se vio afectado el derecho a la movilidad de las personas aun en el entendido de que Avianca no es la única aerolínea que presta el servicio.

De la exposición y análisis de estos tres argumentos, la CSJ desestima la causa de la ACDAC, aun cuando el fallo presento salvamento de voto, y procede a confirmar lo decidido en primera instancia.

6.2. Concepto Técnico de la OIT

El 26 de enero de 2018, la CUT, la Confederación Sindical de las Américas y la Federación Internacional de Trabajadores de los Transportes solicitaron a la OIT emitir un concepto técnico sobre el derecho a huelga en el transporte aéreo en base a cinco preguntas (OIT Concepto, 2018 p 1):

1. La viabilidad del ejercicio de la huelga en el transporte aéreo en un país con todo tipo de transporte aéreo, fluvial, marítimo y terrestre, sin monopolio en ninguno de esto
2. Las mayorías que razonablemente se pueden exigir para la decisión democrática del ejercicio de huelga
3. Si se pretende el ejercicio de la huelga solo en un área de trabajo, cargos o gremios, ¿qué mayorías para votación se exigen?
4. La posibilidad del ejercicio de la huelga de manera parcial en una empresa, pro ciudades por áreas de trabajo, por gremio o cargos, o similares
5. En general a la información que puedan suministrarlos sobre la aplicación del derecho de huelga en el servicio de transporte, entre este, en el aéreo.

El concepto emitido por el organismo internacional a través del Comité de Libertad Sindical y se concentró en tres temas específicos teniendo en cuenta que varias de las preguntas se relacionaban entre sí o versaban sobre un mismo tema. De esta manera, aclaro entre otras cosas:

- Que el derecho a la huelga es un derecho que no es absoluto y que por lo tanto pueden anticiparse -bajo ciertas circunstancias- excepciones en la aplicación del Convenio 87 para algunas categorías de funcionarios públicos, para servicios esenciales y en las situaciones de crisis aguda. Vale mencionar que, frente a este punto, la OIT no desarrollo ningún concepto que permitiera deducir la noción de los pilotos comerciales como funcionarios y/o servidores públicos, ni mucho deducir si ejercen funciones de autoridad a nombre del Estado.

- Que un servicio no esencial puede pasar a serlo si la huelga se prolonga por cierto tiempo teniendo en cuenta las circunstancias del país.

- Que el servicio de transporte y en especial, el del transporte aéreo es un servicio esencial con limitaciones y prohibiciones en el derecho a la huelga en los casos de **control de tráfico aéreo**, pero no de los pilotos de líneas aéreas y aquí menciona el caso de la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas de Filipinas (ALPAP)

- Resalta que, atendiendo a la particularidad de los países, en cuestiones de restricciones, es viable la concertación para la prestación de un servicio mínimo en caso de huelga y para ello resalta la importancia de ello en servicios ferroviarios y de transporte de pasajeros y mercancía.

- Que las condiciones legislativas para declarar una huelga ilegal deben ser razonables. Estas no deben limitar el ejercicio sindical y no ser imposibles, es decir no deben contemplar requisitos que impidan la declaración de la huelga en cualquier escenario.

- Considera riesgoso para el ejercicio del derecho de huelga y el ejercicio sindical, la solicitud de la mitad más uno, los 2/3 de los miembros y la mayoría absoluta en las decisiones para la declaración de la huelga, en especial en grandes empresas o en sindicatos con un gran número de afiliados. Afirma que en los países en donde la legislación considere adecuadas estas cantidades, se deben tener en cuenta los votos emitidos y niveles de mayorías razonables.

6.3. Casos de La OIT relacionados con el Transporte Aéreo

Dentro de los argumentos esgrimidos por la OIT en la respuesta al radicado de la CUT, la OIT hizo uso de la referenciación de casos previos y que se muestran a continuación resumiendo únicamente los que están directamente relacionados con pilotos de aerolíneas.

Tabla 3. Casos ante la OIT servicio de transporte aéreo

DATOS DEL CASO	TEMA Y CONSIDERACIONES D
<p>CASO No. 3011 (marzo de 2013) Sindicato de la Aviación Civil de Turquía (Hava-İş) y Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). Protesta contra un proyecto de Ley que prohibía la huelga en el sector de la aviación. Las organizaciones querellantes alegan el despido por la empresa Turkish Airlines de 316 trabajadores por participar en la huelga</p>	<p>En opinión del Comité, la acción de estas a través de la huelga entra el marco de la principios de la libertad sindical y, por lo de los sindicalistas</p> <p>sólo puede basarse en la prohibición de h si no infrinjan los principios de la li no en ejercicios sindicales legítimos</p> <p>Recuerda al Gobierno que este tipo de acc una violación de la libertad sindical.</p>
<p>CASO 2983. (agosto de 2012). Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales (IAM) y apoyada por el Congreso del Trabajo de Canadá (CLC). Queja contra la Ley de protección del servicio aéreo, que en opinión del sindicato viola los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores del transporte aéreo, prohíbe las huelgas, ordenar arbitrajes obligatorios a costa de los sindicatos e imponer sanciones punitivas a la IAM (y a la Asociación de Pilotos de Air Canadá) y sus representantes por incumplimiento de dicha ley.</p>	<p>Para el Comité, la negociación volunt colectivos y, la autonomía de los interloc la negociación, es un aspecto fundamen sindical y no debe contemplar medidas mismo recuerda que</p> <p>el arbitraje obligatorio para poner térmi colectivo de trabajo y a una huelga cuando lo han pedido las dos partes conflicto o en los casos en que la limitada, e incluso prohibida</p>

Tabla Resumen de casos ante la OIT relacionados con huelgas de pilotos y/o servicio aéreo en el mundo. Fuente: Elaboración propia a partir de la investigación.

CONCLUSIONES

La huelga de los pilotos de Avianca tuvo en el país repercusiones más allá de lo económico y social. Fue considerado uno de los paros más largos de la historia en una aerolínea comercial, poniendo en tela de juicio como esa libertad de mercado y la promulgación del no monopolio en ciertos servicios, no es efectiva en términos reales. Avianca mostro que sigue controlando el mercado de manera mayoritaria. Por el lado de la contraparte, aunque la cifra de pilotos que cesaron fue minorita, fue también evidente que su accionar afecto enormemente la movilidad y la economía del país en el tiempo que duro la huelga. No solo representó pérdidas para la empresa, sino también para el turismo mostrándose como en términos reales, el ejercicio sindical en todo su sentido, es un factor determinante de desarrollo, tal y como lo con resalta la misma OIT (2005):

. individualmente, los trabajadores carecen de poder. Su sindicación es lo que puede modificar esa situación. Los sindicatos son una vía mediante la cual los trabajadores pueden mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y las de la sociedad en su conjunto. Esta es la razón por la que las organizaciones sindicales son vehículos de desarrollo. Son un medio por el que los trabajadores carentes de poder individualmente se convierten en actores en la sociedad capaces de luchar en pos de la justicia social en la economía globalizada y de la erradicación de la pobreza en todo el mundo. (p. 37).

Esta huelga, fue un ejemplo claro de las múltiples deficiencias que hay en el sector aeroportuario, en la homogeneidad conceptual normativa y en los vacíos que aún existen respecto del ejercicio a la huelga y la libertad sindical. Así mismo puso en evidencia como en la aplicación de justicia en los casos de huelga y derecho sindical, no siempre priman las concepciones generales de derecho internacional. Así mismo mostro vacíos en términos de competencias de las instituciones públicas frente al control y vigilancia del ejercicio

sindical en este ramo. Tuvo que ser la rama judicial y un organismo internacional quienes facilitaran la comprensión e interpretación de las nociones y la normatividad.

De los fallos analizados es rescatable que como precedentes serán aplicable en otro tipo de casos similares de servicios públicos como por ejemplo el del transporte terrestre o el paro de maestros en donde pareciera a simple vista que pueden ser servicios que no poseen el carácter de esencialidad que requiere la norma, pero que si se prolongan en el tiempo pueden desembocar en crisis aguda o de emergencia social o económica. Sin embargo, no es fiable que un fallo por acción legal favorezca una u otra parte de manera justa y equitativa porque todo depende de quién emita el fallo y de que apoyos argumentativos esgrima para interpretar la norma y aplicar justicia. Esto deja en evidencia que no es siempre homogénea la aplicación de algún principio general del derecho (ni siquiera la jerarquía de normas) o, ni mucho menos el principio de proporcionalidad que en muchos casos aplica a los derechos fundamentales.

Vale aquí apoyarse en lo que concluye Torres Martínez (2014) cuando analiza la Sentencia C 122 de 2012 y la aplicabilidad del principio de ponderación de Alexy:

...Por lo cual, se debe decir que a mayor afectación de uno de los principios debe realizarse la satisfacción de otro, entonces la duda que surge sobre la sentencia es hasta qué punto el derecho de huelga debe verse afectado para la satisfacción de los intereses de los usuarios de los servicios de asistencia social, caridad y beneficencia, si tienen otros medios de atención para sus problemas sociales específicamente en el tema de derecho a la salud. (p 44)

Era claro en el caso analizado que la aerolínea Avianca no tenía en teoría, el monopolio del servicio aeronáutico. Así las cosas, los usuarios tenían acceso a la oferta del servicio a través de otras aerolíneas e incluso otros medios de transporte, pero que, a pesar de esto, hubo caos en la prestación servicio público a tal punto de pensarse en pilotos

extranjeros para solucionar la crisis, lo cual demuestra que en la realidad si hay un dominio de la empresa sobre el servicio en el país haciendo difícil una decisión judicial que no la favoreciera. Este es el reflejo de una economía de modelo neoliberal que se enfrenta a diario con el modelo de Estado Social de Derecho que de manera frecuente enfrenta la justicia social con el desarrollo económico.

Mucho de lo desarrollado en este artículo gira en torno a determinar la esencialidad de un servicio público aun cuando por el simple hecho de serlo, podría presumirse como tal. Al igual que lo concluido en el párrafo anterior, la determinación es subjetiva y está apoyada jurídicamente según sea el caso. Tanto en el fallo de la Corte Suprema como el Concepto de la OIT, contemplan razonamientos justificables para diferir en las definiciones del contrario. Para una, el servicio de transporte aéreo de pasajeros y mercancía se considera esencial y se apoyó en el acervo normativo nacional. Para la otra, se parte de la interpretación tradicional normativa que se ha venido aplicando a lo largo de los años y que lleva vigente desde el Convenio 87 en donde es claro que, dentro del ramo, solo uno de los servicios es considerado esencial y en donde por iniciativa conciliatoria se sugiere el uso de otro tipo de términos que faciliten la solución de los vacíos conceptuales y normativos en cada caso.

También puede concluirse que de las posiciones presentadas y del desarrollo conceptual, cada aporte muestra la posibilidad en el ejercicio sindical y de huelga, que debe existir un ánimo conciliatorio permanente que, de un fin a los conflictos laborales, que los argumentos de las partes involucradas sean razonables y no absolutos y limitantes. Esto se demostró en el nivel de intransigencia que desencadenó las acciones judiciales y que finalmente redujeron el conflicto a un ganador y a un perdedor. Quedó también claro que, en bloques de derechos, cuando no se habla de un derecho fundamental no puede este concebirse como absoluto y por lo tanto abre la puerta a las limitaciones, a la flexibilidad y las negociaciones gana-gana. En concepto de Torres Martínez (2014):

Es así, que la propuesta de solución al problema jurídico planteado es que se desdibuje el concepto de servicio esencial y que acudamos a la figura de la prestación mínima del servicio para garantizar los derechos de los usuarios, pero mejor aún para una garantía real al derecho de huelga... Para definir la prestación mínima del servicio es necesaria la negociación entre el gobierno, los sindicatos y los empresarios, conocido como diálogo tripartito, de cuál va a ser el porcentaje de servicio que se va a prestar. (p 18)

En el caso analizado, la huelga de pilotos generó un importante impacto, pero tal vez otra historia habría sido contada si la huelga hubiese sido de todo el sector aeronáutico. La aplicación conceptual hubiese sido contundente en la declaración de legalidad. En un país como Colombia en donde los contextos socioeconómicos parecieran permanecer en crisis constante, la restricción de las libertades que poseen los individuos en su condición de ciudadanos para alegar o replicar frente a las decisiones del Estado y los actores sociales en general, puede tener graves repercusiones.

REFERENCIAS

- Arese, M. C. (2012). La colisión entre el derecho de huelga y los derechos de circulación, propiedad, vida, salud y seguridad de los ciudadanos. XX Congreso Mundial del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (págs. 1-18). Santiago de Chile: Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Cordero, J. M. (2011). Los servicios públicos como derecho de los individuos Revista Ciencia y Sociedad. 35 (4), pp. 682-701. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/870/87022786005.pdf>
- Constitución Política de Colombia de 1991. Colombia, República de Colombia. (1991).
- Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sentencia STC 9232-2018. Magistrado Ponente Octavio Augusto Tejeiro Duque. Documento digital recuperado de: <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2018/07/STC9232-20181.pdf>
- Corte Constitucional. Sentencia T-443 del 92. Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo. Documento digital recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-443-92.htm>
- Congreso de la Republica de Colombia. Ley 26 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigesimaprimera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948). Documento digital recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1582563>

Congreso de la Republica de Colombia. Ley 27 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949). Documento digital recuperado de:
<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1583391>

Congreso de la Republica de Colombia. Ley 411 de 1997. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978. Documento digital recuperado de:
<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1583391>

Congreso de la Republica de Colombia. Ley 524 de 1999. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981). Documento digital recuperado de:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0524_1999.html

Gamonal, S (2013) El derecho de huelga en la constitución chilena. Revista de Derecho. Universidad Católica del Norte. N° 1. Recuperado de
<Http://www.redalyc.org/pdf/3710/371041327005.pdf>

Gernigon, Bernard y otros. Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. Revista Internacional del Trabajo, volumen 117, número 4. 1998.

Gómez, M. & Urrego, M. (2000). Sindicalismo y Política: Los Trabajadores Colombianos Ante La Globalización Neoliberal. *Nómadas*, 1 - 11. Recuperado de <http://nomadas.ucentral.edu.co/index.php/inicio/37-trabajo-globalizacion-e-inequidades-nomadas-12/577-sindicalismo-y-politica-los-trabajadores-colombianos-ante-la-globalizacion-neoliberal>

Isaza Cadavid, G. (2015). Derecho laboral aplicado. Bogotá: Leyer, pag.389-398

Niño, L. A. & Ostau, F. R. (2014). El servicio público esencial y derecho de huelga en Colombia. (Convenios 87 y 98 de la OIT). *Novum Jus*, Revista de Derecho de la Universidad Católica de Colombia, 8 (1), pp. 39-29. Recuperado de http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/Juridica/article/view/648/666

Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y DIH. 2005. Boletín Temático recuperado de: http://historico.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2010/boletin_tematico/sindicalistas.pdf

OIT. (2005). La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (5ª Ed.). Ginebra, Suiza

OIT, Oficina Internacional del Trabajo. El papel de los sindicatos en la economía globalizada y la lucha contra la pobreza. Documento informativo. Coloquio internacional de trabajadores. Ginebra. 2005.

OIT (2018). Concepto Técnico Referencia TUR-14 Caso Pilotos de Avianca.

Organización de Naciones Unidas. ONU 1948. Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Documento digital recuperado de:http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/carceles/1_Universales/B%E1sicos/1_Generales_DH/1_Declaracion_Universal_DH.pdf

Organización de Naciones Unidas. ONU 1966. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Documento digital recuperado de:https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf

Organización de Estados Americanos. 1948. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1948). Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá. Documento digital recuperado de:<https://www.dipublico.org/3517/carta-internacional-americana-de-garantias-sociales-1948/>

Martínez, C. & Zuluaga, M. (2004). Estudio jurisprudencial en el marco del derecho laboral colectivo. Tesis de especialización. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Jurídicas. Bogotá: Colombia. Recuperado de <https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS26.pdf>

Ostau, F. R. (2017). La libertad sindical en el mundo del trabajo. Bogotá, Colombia: Editorial de la Universidad Católica de Colombia.

Porret, M (2009) La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados. Universidad de Barcelona. Recuperado de

<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44566/1/575487.pdf>

Torres, J. E. (2014). La huelga y los servicios públicos esenciales en Colombia: Análisis a partir de la constitución de 1991 y la organización internacional del trabajo. Trabajo de grado Maestría, Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/40019/1/1104699265.2014.pdf>

Uscátegui, O (2012) Banana Republic of Ciénaga Ochenta años sin olvido de la United Fruit Company y la huelga y masacre de 1928. Universidad Javeriana, Bogotá. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10502/UscateguiRamirezOlmo2012.pdf?sequence=1>

Ustáriz, C (2013) Fundamento del derecho colectivo de trabajo. Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 6, Venezuela. Recuperado de <Http://www.redalyc.org/pdf/2190/219030141004.pdf>

Valero, O. M. (2016). *Régimen de Pensiones en las Convenciones colectivas de Trabajo*. Bogotá. Editorial Universidad Católica de Colombia

Vargas, Rodrigo. (2010). El sindicato y sus retos ante las transformaciones económicas y sociales. Prolegómenos. Derechos y Valores, 13 (26), pp. 179-199. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/876/87617274011.pdf>

Villegas Arbeláez Jairo. 2010. Derecho Administrativo Laboral. Tomo II. Novena edición. Legis Editores SA.