

Libertad sindical

Y DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL
ÁMBITO DEL CONSTITUCIONALISMO

Freedom of Association

AND COLLECTIVE RIGHTS OF THE FIELD CONSTITUTIONALISM

RESUMEN

El derecho de trabajo colectivo en Colombia está integrado por el derecho de sindicalización (asociación sindical), el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga, los cuales constituyen un trípode en el que se cimienta el primero.

Es así como desarrollará el análisis reflexivo desde una mirada epistémica que permita diferenciar o discernir conceptos acerca del tratamiento que la Corte Constitucional le ha dado, a nivel nacional e internacional, al derecho de asociación sindical, en la forma como ella misma lo ha clasificado, para una mejor comprensión del tema.

Por otra parte en este artículo científico se estudia la convención colectiva como materialización de los derechos colectivos, a partir de la constitucionalización teniendo en cuenta a modo de principio, valor y derecho los instrumentos internacionales del derecho al trabajo, tales como la libertad sindical permitiendo de esta manera tratar de mostrar dentro de un contexto garantista, antropocéntrico y participativo las vicisitudes que hoy afronta este en la consolidación del Estado Social de Derecho. Lo anterior pasado por la figura jurídica constitucional denominada Bloque, la cual pretende tener conexidad entre el derecho interno y el externo para la defensa de libertades o mejor, de derechos y garantías fundamentales en este caso el de las relaciones jurídico-laborales dependientes.

Palabras clave: Convención colectiva, Libertad sindical, Negociación colectiva, Bloque de constitucionalidad, Garantismo.

ABSTRACT

The collective labor law in Colombia consists of the right of association (association), the right to collective bargaining and the right to strike, which form a tripod on which is founded the first.

Thus developed the analysis of treatment that the Constitutional Court has given, domestically and internationally, the right of association, in the way she has classified for better understanding.

Thus, in this scientific paper studies the collective agreement from the constitutionalization considering first, value and right in international law work, as is freedom thus allowing try to show in context guarantees, anthropocentric and participatory vicissitudes today addresses this in the consolidation of the rule of law.

This passed the constitutional legal concept called block which claims to have the right connectedness between internal and external to the defense of freedoms or better rights and fundamental guarantees for the case of dependent labor legal relations.

Keywords: Collective agreement, Freedom of association, Collective bargaining, Constitutionality block, Guarantees.

JORGE LUIS

RESTREPO PIMIENTA

Abogado, Especialista en Educación, Derecho Constitucional, Derecho Laboral y Seguridad Social, Magíster en Derecho con profundización en Seguridad Social, Candidato a Doctor en Seguridad Social, Docente JLC Universidad Libre Seccional Barranquilla.
jrestrepo@unilibrebaq.edu.co

Recibido:
22 de marzo de 2013
Aceptado:
7 de mayo de 2013

INTRODUCCIÓN

El presente artículo científico se realiza con base en los parámetros y lineamientos del enfoque de la investigación cualitativa y de tipo hermenéutico, el cual pretende dar respuestas a problemas y situaciones de conflictos sociales a través de los procesos investigativos prediseñados y establecidos según el método, es así que se torna considerable entender o asumir el análisis a partir de lo jurídico-conceptual acerca de la convención colectiva en el marco del constitucionalismo, progresismo y garantismo, teniendo en cuenta que esta es una fuente formal convencional del derecho laboral.

En este orden de ideas en menester decir que el presente documento de corte reflexivo se soporta en el rigor científico y tiene como propósito esbozar ideas puntuales acerca de la convención colectiva, es por ello que este se nutre de antecedentes históricos que sobrelleven un arsenal teórico, conceptual, asimismo la demarcación de la realidad social y económica y la intervención del Estado a través de la Constitución Política a modo de un arma o herramienta protectora para el desarrollo de libertades y cauciones donde se reflejen los principios de razonabilidad, equidad, igualdad y supremacía.

Así cabe destacar que se mostrará el ascenso y las influencias del Estado Social de Derecho y el garantismo constitucional y socio-jurídico en la construcción y presentación del esquema teórico-normativo que se realiza de la convención colectiva, libertad sindical,

fueros, protección, acciones, negociación, estabilidad, mínimos de garantías, condiciones laborales, progreso y desarrollo económico y político en la vida y crecimiento del sindicalismo y de la sociedad civil en general dentro de los fines esenciales de Estado.

Para terminar es preciso decir que este, está contenido en un debate desde las nociones básicas y la realidad afrontada en la Carta Magna frente a los instrumentos internacionales del derecho al trabajo colectivo como eje inspirador de principios y derechos fundamentales que deben garantizarse en un Estado Social de Derecho de frente a la gente o al humano.

CONVENCIÓN COLECTIVA BASADA EN LA LIBERTAD SINDICAL, REALIDAD O SOFISMA

1. Análisis de contexto sindical, retos y desafíos

Entrando en el análisis jurídico-conceptual acerca de la convención colectiva frente al derecho de libertad sindical, es necesario destacar los avances y vicisitudes por los cuales ha tenido que pasar el derecho laboral de los colectivos, el cual es válido resaltar que el primero en orden cronológico de generación derechos y garantías para la clase obrera en Inglaterra y Francia siendo esta la cuna de las ciencias sociales del trabajo y ciencias laborales.

En este orden de ideas se puede precisar o destacar que la negociación colectiva es una

de las funciones y razón de ser del sindicato, en cuanto con ello se pretende o aspira llegar a la convención colectiva fruto del pliego de peticiones negociado de manera pacífica y guiada según los parámetros de la ley, Constitución y los convenios y recomendaciones de la OIT.

Es pertinente definir desde una mirada jurídica, la Convención Colectiva de Trabajo, conceptuada en el artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo como:

La que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

Dentro de este marco normativo de apreciaciones conceptuales cabe decir que el inciso final del art. 53 de la Carta, establece que los convenios y acuerdos de trabajo no pueden menoscabar los derechos de los trabajadores. Por su parte el art. 39 de la CN garantiza el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, como instrumento para regular las relaciones laborales.

Así mismo a su vez, el artículo 55 de la Constitución Política de Colombia dispone que se “Garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos

de trabajo”; en este sentido, la Norma regula dos aspectos, que son: la negociación o convención colectiva y la conciliación laboral.

Es así que pronto manifestar que dentro de esta realidad jurídica, social y política que hablar de convención colectiva y no hacer alusión a la negociación colectiva como el procedimiento que lleva lograr como resultado la convención; estas figuras o instituciones de derecho laboral colectivo no podrían abordar separadamente sino en conjunto de forma holística integrativa.

1.1. Convención colectiva, desarrollo conceptual y norma jurídica

Partiendo y en consonancia a los pronunciamientos de los diferentes autores en la materia que se consolidan hoy como teóricos en cuanto a las relaciones de trabajo colectivo dependientes e independientes, el profesor González Herazo¹, dice al respecto que “La convención colectiva de trabajo es una institución jurídico-laboral, que se encuentra regulada en el Código Sustantivo del Trabajo, y que se asemeja en cuanto al derecho comparado al convenio colectivo español, entonces dice que el Código la define “acuerdo patronal con un sindicato o asociación de trabajadores, a fin de normalizar las condiciones de trabajo y otras situaciones que se presenten al interior de las organizaciones, de tal suerte, que se busca con ese acuerdo adaptar los contratos de trabajo, a las nuevas condiciones solicitadas por

1. GONZÁLEZ HERAZO, Rafael Edgardo (2010). *La difícil libertad sindical y relaciones de conflicto en Colombia*. Editorial Temis, 284-285.

los trabajadores y convenidas con los empleadores”.

Seguidamente es puntual expresar en un ámbito de solidez conceptual que para el doctriante suele distinguir dentro de esta conceptualización múltiples elementos tales como puede suscribirse entre uno o varios empleadores, el fin es fijar condiciones de trabajo y siempre tendrá un término definido².

Entonces cabe decir dentro de esta dialógica, que este acuerdo de voluntad libre y reglada, lo pueden celebrar las representaciones de los trabajadores y de los patronos o estos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicio.

Es así, que cuando se trae a colación el estudio, de la convención colectiva se hace oportuno que se planteen sus efectos, alcances y límites en la defensa de los derechos de los trabajadores, iniciando con un breve recorrido por los antecedentes que dieron origen al derecho colectivo, para continuar con un examen del criterio jurisprudencial emitido por las altas Cortes en Colombia, en relación con la incidencia de la convención colectiva en el ámbito laboral colombiano.

Seguido a ello es preponderante conocer desde los instrumentos internacionales del derecho al trabajo colectivo la expresión “negociación colectiva” de que tratan el Convenio 154 y el artículo 55 de la Constitución, no se

2. *Ibidem*, 288.

reduce a pliegos de peticiones o convenciones colectivas, sino que abarca todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores y una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte; y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra; con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. Puede afirmarse entonces, que la negociación colectiva es el género y la convención colectiva y el pliego de peticiones son la especie y como especie, pueden ser objeto de algunas restricciones.

Por ello, se puede afirmar que la convención colectiva es la fuente formal del Derecho laboral colectivo fundamental, por ende tiene unos alcances y efectos desde lo jurídico, económico y social para el desarrollo de la vida de la empresa, la unidad de explotación económica y los empleados, que otorga un conjunto de derechos y prerrogativas más allá del Código Sustantivo del Trabajo basados en principios de mínimos y garantías.

1.2. Constitución Política y garantismo en la convención colectiva

Dentro del constitucionalismo, el endoso jurídico y las libertades en este caso sindicales, propios del modelo contemporáneo dentro de la teoría política y de Estado, que entre otras cosas hoy es un elemento holístico e integrador para comprender e interpretar la participación democrática y el impacto económico

de la vida sindical dentro de las sociedades organizadas; a este modelo se le denomina Estado Social de Derecho, al igual que a los avances del objeto de los Derechos Humanos, las normas y la misma disciplina ciencias laborales en sí, de esta forma es propicio consultar para mayor ilustración, los conceptos que el tribunal o la Corte Constitucional en Sentencia C-1491/00 expresó:

la Sala permite establecer como regla general que la libertad de los patronos para regular a través de pactos colectivos las relaciones de trabajo, cuando estos vayan a coexistir con convenciones colectivas en la empresa, se encuentra restringida o limitada por el conjunto de derechos, valores y principios que reconoce la Constitución. En otros términos, la aludida libertad queda incólume y goza de la protección constitucional y legal, pero no puede ejercerse o utilizarse por el patrono para afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.

Ahora bien, de este modo seguidamente en un contexto de cavilación y realidad jurídico-social frente a las libertades se puede decir de forma oportuna que en el Estado colombiano existe una vulneración constante de garantías y libertades laborales desde lo individual como de lo colectivo, es así que la convención ayuda a restablecer un poco los derechos violados, de esta manera resulta pertinente analizar frente a situaciones y hechos de la convención colectiva desde lo jurídico la vulneración de los derechos de los trabajadores, en parti-

cular, frente a derechos adquiridos, es así que se da desde el debate jurídico que se espera presentar de esta manera:

- Aunque no esté en debate la presunción legal de la relación de trabajo, sí los límites del empleador y la posible fuerza para motivar cambios en la relación laboral sobre el trabajador.
- En el contexto del derecho colectivo la convención colectiva, es una fuerza obligatoria frente a los extremos de la relación laboral, en el caso particular de la posible vulneración de derechos individuales de trabajo.
- El derecho colectivo es objeto de análisis en el asunto particular de despido injusto de los trabajadores de las empresas luego de la reestructuración empresarial.

Cabe aclarar que no solo es útil defender la libre empresa, sino también el respeto de los derechos laborales individuales y colectivos, por lo tanto encontrar un equilibrio entre estos dos aspectos es vital, los cuales tiene punto de encuentro en la negociación colectiva a partir de la generación del conflicto.

1.3. Libertad sindical, constitucionalismo y convención colectiva, vicisitudes fácticas

Continuando dentro de un mundo de realidad y sofismas cabe recalcar o subrayar que este carácter ha ido evolucionando el derecho de asociación hasta los presentes días, en particular el derecho de asociación sindical, que disfruta de una amplia y completa protección.

Es así que actualmente estos derechos son reconocidos y protegidos no solo en el plano nacional sino también en el internacional; normas que han sido incluidas por Colombia en su denominado «Bloque de Constitucionalidad».

No obstante, es importante examinar la difícil situación que enfrenta actualmente el sindicalismo en Colombia, debido a que como es sabido, el conflicto armado ha involucrado en sus acciones a los miembros de las asociaciones sindicales de este país. Así lo estableció el Comité de Libertad de la Organización Internacional del Trabajo en su informe número 333 de 2004, en el cual analiza los casos presentados por varios sindicatos colombianos que denunciaban asesinatos, secuestros, agresiones, amenazas de muerte y otros actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas, y la impunidad, considerada como ineptitud del gobierno para adoptar las medidas necesarias que pusieran fin a esta grave situación que se está presentando.

Entrando en este tema es conveniente las consideraciones de dicho comité cuando se refirieron a establecer que sería conveniente tratar específicamente aquellas situaciones en las que la violencia se dirige con mayor intensidad hacia miembros de ciertas organizaciones –por ejemplo, en el sector de la educación, la industria del petróleo, los servicios de salud, así como en las administraciones municipales y departamentales–; regiones en las cuales los hechos de violencia ocurren con mayor frecuencia, como en los departamentos del Valle del Cauca y Antioquia y la muni-

cipalidad de Barrancabermeja, especialmente en la Empresa de Petróleo de Colombia y en la Empresa de Gas de Barrancabermeja³.

Lo anterior, bajo la concepción de que la libertad sindical solo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, por lo que en este informe le solicité al Estado que incremente la protección de todos los sindicalistas que se encuentran en circunstancias de riesgo, debido a la difícil situación que actualmente enfrenta el movimiento sindical en Colombia⁴.

Con base en lo antes expuesto o mencionado acerca de la libertad sindical dentro del Estado Social de Derecho se hace pronto establecer la construcción jurídico-constitucional del Bloque de Constitucionalidad como eje y fundamento social para las relaciones jurídico-colectivas de trabajo, es así que próximamente se tratarán los cimientos que hacen parte del Bloque.

En torno al Bloque de Constitucionalidad es una institución de origen francés a través de la cual el Consejo Constitucional logró in-

3. Caso(s) núm.(s). 1787, informe núm. 333 (Colombia): Quejas contra el gobierno de Colombia presentadas por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL), la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), la Federación Sindical Mundial (FSM), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD), la Central de Trabajadores de Colombia (CTC), la Asociación Sindical de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa, Fuerzas Militares, Policía Nacional y entidades adscritas (ASODEFENSA), la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y otros.

4. *Revista de Derecho* (2005), Universidad del Norte, 23, 171-212.

corporar a la pragmática Carta Fundamental de 1957 los derechos humanos que aparecían contenidos en los tratados internacionales, con objeto de incluir dentro del ejercicio de control de supremacía constitucional, a través de la acción pública de constitucionalidad como de la acción individual de amparo, la protección a tales derechos⁵.

Por consiguiente en Colombia, no obstante haber incluido la Constitución de 1991 una extensa parte dogmática y otra estructural, la Corte Constitucional a través de diversas sentencias⁶, estableció dentro de la máxima jerarquía normativa el Bloque de Constitucionalidad, integrado por dos clases de normativas:

El Bloque de Constitucionalidad stricto sensu, el cual se encuentra conformado por aquellos principios y normas que han sido normativamente integrados a la Constitución por diversas vías y por mandato expreso de la Carta, por lo que permiten la confrontación directa con el ordenamiento inferior. Estas normas tienen rango constitucional y están

constituidas por los tratados limítrofes⁷, los que reconocen derechos humanos y que no pueden ser limitados en Estados de excepción⁸, y las decisiones 87 y 98⁹ de la Organización Internacional del Trabajo.

El Bloque de Constitucionalidad lato sensu, el cual se refiere a aquellas disposiciones que «tienen un rango normativo superior a las Leyes ordinarias», aunque a veces no tengan rango constitucional, como las leyes estatutarias¹⁰ y orgánicas, pero que sirven como referente necesario para la creación legal y para el control constitucional. De igual manera, hacen parte de este los tratados sobre derechos humanos a que se refiere el artículo 93, inciso 2° de la Carta.

Así mismo la Constitución Política de 1991 trajo consigo muchos cambios en el ordenamiento jurídico colombiano, para los que tal vez el país aún no estaba preparado, y algunos de los cuales hasta la fecha no se han implementado. Sin embargo, uno de los principales propósitos de esta Constitución, lograr una coordinación entre el derecho interno y el internacional, ha sido una realidad que ha permitido en muchas oportunidades y a muchos ciudadanos garantizar la protección de sus derechos fundamentales.

5. El Consejo Constitucional francés considera que como el Preámbulo de la Constitución de ese país hace referencia al Preámbulo de la Constitución derogada de 1946 y a la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, esos textos son también normas y principios de valor constitucional que condicionan la validez de las leyes. La doctrina francesa afirma que estos textos forman entonces un bloque con el articulado de la Constitución, de suerte que la infracción por una Ley de las normas incluidas en el Bloque de Constitucionalidad comporta la inexecutablez de la disposición legal controlada. Con tal criterio, en la decisión del 16 de julio de 1971, el Consejo Constitucional anuló una disposición legislativa por ser contraria a uno de los «principios fundamentales de la República» a que hace referencia el Preámbulo de 1946. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-568-99 M.P. Carlos Gaviria Díaz.

6. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-774 de 2001. M.P. Manuel José Cepeda.

7. *Ibid.*

8. Sentencia C-358 de 1997. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

9. *Revista de Derecho* (2005), Universidad del Norte, 23, 171-212, 177.

10. Sentencia C-191 de 1998. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

1.4. Constitucionalización de la convención colectiva, estructura inspiracional al garantismo

Debe señalarse entonces, que dentro de los parámetros consultados del constitucional en materia colectiva o la constitucionalización del derecho laboral colectivo la figura del Bloque de Constitucionalidad, plasmada en la Constitución Política, logró que se comenzaran a adaptar las normas del derecho interno al internacional, así como propugnó una mayor defensa de los Derechos Humanos, no solo a nivel interno, y su protección a partir de estándares internacionales.

Esto es lo que consagra el llamado Bloque Constitucional, plasmado en diversos artículos de la Constitución Nacional, y del cual hacen parte los tratados internacionales sobre Derechos Humanos, entre otros; disposiciones que se relacionan a continuación:

- a) *El artículo 9 de la Constitución, en el que se reconocen los principios de derecho internacional aceptados por Colombia.*
- b) *El artículo 93, que establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los Estados de excepción, tienen prevalencia en el orden interno; así mismo, que los derechos y deberes consagrados en la Constitución se interpretaran de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos hu-*

manos ratificados por Colombia.

c) *El artículo 94, que establece que la enunciación de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes no puede entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ellos.*

d) *El artículo 214, el cual regula los Estados de excepción y establece en su numeral segundo que no podrán suspenderse los derechos humanos ni las libertades fundamentales; en cualquier caso deben respetarse las reglas del derecho internacional humanitario.*

e) *El artículo 53, que preceptúa que los convenios internacionales del trabajo, debidamente ratificados, hacen parte de la legislación internal.*

f) *El artículo 102, que dice en su inciso 2° que los límites que la Constitución señala, solo podrán modificarse en virtud de los tratados aprobados por el Congreso, y que se encuentren debidamente ratificado por el presidente de la República.*

En esta dirección es adecuado comentar que estas son las normas jurídicas establecidas en la Constitución y que la Corte Constitucional ha tomado como base para construir jurisprudencialmente la doctrina del Bloque de Constitucionalidad.

De igual razón y representación la Providencia que ha recibido críticas, toda vez que

algunos juristas han manifestado no estar de acuerdo con la Sentencia T-568 de 1999, cuando señaló que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo forman parte del Bloque de Constitucionalidad; incluyó además las resoluciones de los organismos de control, como el Comité de Libertad Sindical y el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, toda vez, que para algunos juristas y doctrinantes el Bloque debe limitarse a los tratados ratificados y en vigencia para Colombia, pero no a resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo o cualquier otro organismo internacional que no tienen naturaleza jurídica de tratado y que, por tanto, no son vinculantes.

Luego de conocer y comparar la Constitución Política, los tratados, convenios, conceptos del comité de libertad sindical y la jurisprudencia constitucional colombiana se puede colegir que el derecho de asociación ocupa a nivel interno un rango más alto que el que se desarrolla a nivel internacional; mientras que en la Constitución de 1886 este no gozaba de casi ninguna protección y era muy restringido, con el surgimiento de la Constitución de 1991 se da un giro y entra a protegerse el derecho de asociación sindical, a tal punto que se establece como un derecho de carácter fundamental inherente a todas las personas en su condición de trabajadores y empleadores.

Asimismo en este orden suficiente se sobresale por su parte que a nivel internacional se clasifican los derechos laborales colectivos dentro de los de segunda generación, dado a

que se encuentra consagrado en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), tratados que regulan los derechos de segunda generación.

De esta manera en varias oportunidades la Corte ha señalado el carácter fundamental de este derecho, es así que en la Sentencia T-418 de 1992 le atribuye esa característica por la ubicación que tiene en la Constitución y por las siguientes razones: a) Es un derecho que se considera inherente a la condición humana; b) Contribuye al perfeccionamiento del ser humano; c) Sirve para respetar al trabajador como tal, y d) Para la realización de otros derechos y libertades. De esta forma, se puede observar que la asociación sindical comienza a alcanzar un reconocimiento aún mayor que en el plano internacional, donde se la clasifica y reconoce como un derecho de segunda generación, según lo señalado anteriormente.

Luego de la retórica jurídico-conceptual se puede decir que la convención colectiva frente a la libertad sindical es un sofisma porque muchas veces los sindicatos no tienen la potestad de solicitar, pedir y negociar condiciones laborales benéficas sino con limitaciones y restricciones desde lo social y jurídico, pero no obstante les toca seguir en pie de lucha y la Corte concediendo libertades para una mejora y amplia negociación.

CONCLUSIONES

Después de haber ahondado reflexivamente la situación de realidad jurídica, social y política acerca de la convención colectiva en el marco de la libertad sindical, la cual pasa por los conceptos y definiciones disciplinares de las ciencias laborales se puede establecer en síntesis los siguientes enunciados:

Los Estados están comprometidos con la paz y la lucha contra la pobreza y uno de los elementos para hacer posible ello es la definición de las condiciones de trabajo individual y colectivo de los trabajadores.

En cuanto a los instrumentos internacionales del derecho al trabajo son vinculantes en cuanto al ejercicio y la toma de decisiones administrativas, judiciales y empresariales, es por ello que vale el respeto de los derechos y garantías del ejercicio al derecho de asociación sindical.

También es posible destacar que el respeto a la libertad sindical como principio que generan las relaciones de trabajo armónicas entre empleador y empleado, haciendo un Estado más justo y efectivo en materia de derechos individuales y colectivos.

Por último cabe expresar que la puesta en práctica del garantismo constitucional hace posible reflejar la consonancia teórica, conceptual, jurídica de los derechos colectivos de trabajo a partir del objeto que persigue el Bloque de Constitucionalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABELLO GUAL, Jorge. Constitución Política y Convención Colectiva. *Revista de Derecho*, No. 20, Barranquilla: Universidad del Norte, diciembre de 2003. p. 262.

ALEXANDER, Robert J. *El movimiento obrero en América Latina*. México: Editorial Robles, 1967.

BALLÉN, Rafael. *Teoría General del Derecho del Trabajo*. Bogotá: Ed. Forum Pacis, 1994, pp. 317 y ss.

Corporaciones de Oficio, Acción Política y Sociedad Civil. Internet. Definición de Gilda, El País.Com.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Tomo I. Bogotá: Ed. Biblioteca Banco Popular, 1985. pp. 89 y ss.

GONZÁLEZ HERAZO, Rafael Edgardo. *La difícil libertad sindical y relaciones de conflicto en Colombia*. Bogotá: Editorial Temis, 2010.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral Colombiano. Tomo III. Derecho Colectivo del Trabajo. Bogotá: Leyer, 1995, pp. 27 y ss.

Historia del Trabajo, Star Media.com

MERLANO MATIZ, Jorge; BASSAM, Sarkis. *La negociación colectiva en Colombia*. Bogotá: Edit. Legis, 1999. pp. 69 y ss.

MOLINA SIERRA, Pedro Antonio. Libertad sindical. *Actualidad laboral y seguridad social*, N° 111, enero-febrero, 2002.

MURGAS TORRAZA, Rolando. En: *Derecho Laboral. Anotaciones sobre la Convención Colectiva de Trabajo*. Bogotá: Ed. Librería del Profesional, pp. 367 y ss.

RODRÍGUEZ, Gustavo Humberto. *Derecho Administrativo Disciplinario*. Bogotá: Ediciones Librería del Profesional, 2004.

Sentencias Corte Constitucional: C-567-00, C-377-98, C-009-94, T-597/92.

VILLEGAS ARBELÁEZ, Jairo. *Empleados públicos y Derecho de Negociación Colectiva*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2001.