

**Ruta para activar el  
procedimiento de reclamación**

**y el procedimiento especial de  
queja por violación a la libertad  
sindical-OIT**





**Ruta para activar el  
procedimiento de reclamación y  
el procedimiento especial de  
queja por violación a la libertad  
sindical-OIT**

© **Escuela Nacional Sindical, 2019**

Calle 51 N° 55-84

Tel.: 513 31 00

E-mail: [fondoeditorial@ens.org.co](mailto:fondoeditorial@ens.org.co)

[www.ens.org.co](http://www.ens.org.co)

Apartado Aéreo 12175

Medellín, Colombia

**Eric Alberto Orguloso Martínez**

Director ENS

**Alejandro Parra Giraldo**

Director Académico

© Guía sobre ruta para activar el procedimiento contencioso de reclamación y el procedimiento especial de queja por violación a la libertad sindical

**Equipo Técnico:**

Ana María Amado

Zita Tinoco Arocha

Alberto León Gómez

Robinson Larios

ISSN: 1794-9270

El contenido de este documento puede ser reproducido total o parcialmente por cualquier medio, siempre y cuando se cite la fuente.



## **CONTENIDO**

<b>PRESENTACIÓN . . . . .</b>	<b>5</b>
<b>I. PUNTO DE PARTIDA SOBRE LA OIT . . . . .</b>	<b>7</b>
¿Qué es la OIT? . . . . .	7
¿Cuáles son los Organismos rectores de la OIT? . . . . .	7
¿Qué son las Normas Internacionales de Trabajo?. . . . .	9
¿Cómo se denominan los Convenios? . . . . .	10
¿Cuáles son los Convenios Fundamentales de la OIT definidos como derechos fundamentales en el trabajo?. . . . .	10
¿Cuáles son los organismos de control de la OIT y sus procedimientos generales? . . . . .	11
<b>II. PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO DE RECLAMACIÓN . . . . .</b>	<b>15</b>
1. Fundamento constitucional y normativo . . . . .	15
<b>IV. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE QUEJA POR VIOLACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL .</b>	<b>23</b>
1) ¿Qué debe hacerse antes de entablar la Acción? . . .	23
2) El procedimiento especial de Queja por	

violaciones a la Libertad Sindical . . . . .	25
Convenio 87 de la OIT. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. . . . .	26
Convenio 98 de la OIT. sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. . . . .	27
Convenio 151 de la OIT. Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978. . . . .	28
La libertad sindical en concreto . . . . .	29
¿Ante quien se presenta la queja? . . . . .	35
¿Qué procedimiento debemos seguir para que esta protección se haga realidad? . . . . .	37
¿Se puede ampliar los fundamentos de nuestra Queja y presentar nuevas pruebas? . . . . .	48
¿Qué resultados se puedo? . . . . .	49
¿Se pueden retirar las Quejas después de presentadas? . . . . .	49
¿La Recomendaciones tienen carácter vinculante en el ordenamiento jurídico colombiano? Si, La jurisprudencia constitucional señala: . . . . .	49
<b>Bibliografía . . . . .</b>	<b>51</b>

## **PRESENTACIÓN**

El presente documento es una guía básica para poner en marcha acciones de defensa de derechos laborales, sindicales y de derechos humanos de los trabajadores, accediendo a los mecanismos de control y monitoreo de la OIT, haciendo especial énfasis en el procedimiento contencioso de reclamación y el procedimiento especial de queja por violación a la libertad sindical.

Resulta pertinente precisar que, por regla general, un Estado sólo está obligado a cumplir aquellos tratados (convenios) que ha ratificado en los términos de la Convención de Viena sobre derecho de los tratados de 1969; no obstante, en el caso de la OIT, la jurisprudencia y la doctrina de los órganos de control han entendido que, en virtud de la Constitución de la Organización, específicamente de su Preámbulo, los Estados que hacen parte de la OIT adhieren a todos los principios que se encuentran allí consagrados, y se obligan a respetarlos e incorporarlos al derecho interno, cumpliendo a su vez con los derechos a la libertad sindical, la igualdad y libertad de trabajo.

Se busca que las y los sindicalistas, sus asesores jurídicos y las organizaciones de apoyo comprendan plenamente la naturaleza del procedimiento contencioso de reclamación y el procedimien-

to especial de queja por vulneración a la libertad sindical, con el fin de obtener de forma eficaz la protección de los derechos laborales, sindicales y de derechos humanos que se consideren vulnerados por el ejercicio de la libertad sindical.

La Escuela Nacional Sindical (ENS), en alianza con la Internacional de la Educación y Fecode, con esta guía contribuye a la promoción y protección de la libertad sindical como derecho humano fundamental, la cual que debe ser garantizada por el Estado y amparada por los órganos de la OIT.



## **I. PUNTO DE PARTIDA SOBRE LA OIT**

### **¿Qué es la OIT?**

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919, con base en el Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial. Este organismo fue parte de la antigua Sociedad de Naciones y, en 1946, se convirtió en una agencia especializada de la Organización de Naciones Unidas (ONU). La OIT celebra su centenario en 2019.

La estructura de la organización es tripartita, única en el Sistema de Naciones Unidas, y reúne a los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores de todos los países miembros en plano de igualdad, para crear, tratar y resolver políticas sociales y laborales, y los asuntos relacionados con ellas. En la actualidad (2019) cuenta con 187 Estados miembros.

### **¿Cuáles son los Organismos rectores de la OIT?**

La **Conferencia Internacional del Trabajo**. Reúne a los mandantes de la OIT una vez al año y establece las políticas generales de la organización. Cada delegación de Estado está integrada por dos agentes gubernamentales, un representante sindical de los

trabajadores y un representante de los empleadores del país. Los representantes de los empleadores y de los sindicatos son autónomos en sus planteamientos y votos. Así las cosas, cada Estado miembro cuenta con dos votos gubernamentales, uno de empleadores y otro de trabajadores, votos que no necesariamente deben coincidir entre sí.

La Conferencia adoptó nuevas normas internacionales del trabajo en el 2019, año del Centenario. De esta forma, se efectuó la 108ª Conferencia, en donde se aprobó el *Convenio 190: Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019)* y la Recomendación R206: *Recomendación Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019)*, también adoptó el Programa y Presupuesto de la OIT.

El **Consejo de Administración** es el órgano directivo de la OIT. Está integrado por 56 miembros titulares (28 gobiernos, 14 empleadores y 14 trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 gobiernos, 19 empleadores y 19 trabajadores). Diez de los puestos gubernamentales quedan reservados a los miembros de mayor importancia industrial.<sup>1</sup> Los demás miembros gubernamentales son elegidos por la Conferencia cada tres años.

La Oficina Internacional del Trabajo, Secretaría de la OIT, tiene su sede en Ginebra, Suiza, su actual director es el Sr. Guy Ryder, que fue reelegido en 2017 para un segundo mandato de cinco años.

### **Comité de Libertad sindical**

La función de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical y de protección de la persona, consiste en contribuir a la aplicación efectiva de los principios generales de la

---

1. Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia.

libertad sindical, que constituye una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social. Al cumplir su responsabilidad al respecto la Organización no debe vacilar en discutir a nivel internacional casos cuya índole sea tal que afecten sustancialmente al logro de los fines y objetivos de la OIT, según se expone en la Constitución de la Organización en la declaración de Filadelfia y a los diferentes Convenios relativos a la libertad sindical (OIT, 2009). (Véase recopilación de 1996, Párrafo 1 y 232º Informe, caso núm. 2227, párrafo 600)

### **¿Qué son las Normas Internacionales de Trabajo?**

Son instrumentos jurídicos estudiados por los mandantes tripartitos de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores), en los que se establecen los principios y los derechos básicos en el trabajo. Entre ellos están:

- Convenios Internacionales jurídicamente vinculantes
- Recomendaciones de la Conferencia que actúan como directrices no vinculantes
- Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, que en el caso colombiano constituyen una excepción por tener carácter vinculante, por ordenamiento constitucional (Corte Constitucional, 1999).
- Declaraciones y protocolos.

Un Convenio establece los principios básicos que deben aplicar los Estados miembros que lo ratifican. En Colombia, una vez ratificados, pasan a ser *parte de la legislación interna*. La Recomendación correspondiente complementa al Convenio, proporcionando directrices para su aplicación. Las Recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, que no se encuentran relacionadas con ningún Convenio.

Una vez adoptadas las Normas, los Estados miembros las *someten* a la autoridad competente; en caso de Colombia es el Congreso de la República. Una vez ratificado un Convenio **el país está obligado a aplicarlo en la legislación y en la práctica**, y el gobierno debe enviar a la Oficina, a intervalos regulares señalados previamente, las memorias sobre su aplicación.

### **¿Cómo se denominan los Convenios?**

Los Convenios son:

- Fundamentales.
- Técnicos, entre los cuales se encuentra la “Declaración de OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”.
- De gobernanza.

### **¿Cuáles son los Convenios Fundamentales de la OIT definidos como derechos fundamentales en el trabajo?**

Los ocho Convenios fundamentales son los siguientes:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

## ¿Cuáles son los organismos de control de la OIT y sus procedimientos generales?

Existen diversos controles al interior de la OIT, los cuales se clasifican en: **regulares, contenciosos y especiales** (Gómez, 199).

- **Procedimientos regulares:**

Procedimientos complementarios entre sí, que operan de oficio, tienen origen constitucional (Constitución de la OIT) y se realizan de forma permanente:

a) **Control de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones:** es un organismo de carácter técnico conformado por 20 juristas eminentes, nombrados por el Consejo de Administración por periodos de tres años.

Estudia las memorias enviadas por los Estados Miembros (Constitución Política, 1991) a la Oficina Internacional del Trabajo sobre los Convenios que han ratificado<sup>2</sup>, puede formular al gobierno:

- **Observaciones:** Sobre las cuestiones fundamentales planteadas en relación con la aplicación de un determinado Convenio por parte de un Estado. Se publican en el informe anual de la Comisión.
- **Solicitudes directas:** solicitud de más información sobre aspectos legales o prácticos que pueden ser contradictorios con el Convenio respectivo, no se publican en el informe, se comunican al gobierno interesado directamente.
- **Elabora un informe anual,** generalmente en Diciembre que presenta en la siguiente Conferencia Internacional del Tra-

---

2. Los gobiernos, cada tres años deben transmitir memorias con información detallada sobre las medidas que se han adoptado, en la legislación y en la práctica, para aplicar cualquiera de los ocho Convenios fundamentales y los cuatro Convenios de gobernanza que hubiesen ratificado. Respecto a los demás Convenios, las memorias deben presentarse cada cinco años.

bajo, conformado por una parte general que incluye los comentarios acerca del respeto de los Estados Miembros de sus obligaciones constitucionales; las observaciones sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo; y el Estudio general.

b) Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo: es un organismo tripartito y con un componente político que examina, de forma tripartita con criterios objetivos y previamente establecidos, el informe presentado por la Comisión de Expertos, analizando las medidas adoptadas por los Estados para hacer efectivas las normas de los Convenios en los cuales tengan la calidad de partes y realizar el examen de los informes y memorias sobre Convenios no ratificados y Recomendaciones.

Los gobiernos mencionados en los comentarios de la Comisión son invitados a responder y a comunicar información sobre la situación bajo examen.

La Comisión en muchos casos formula conclusiones recomendando a los gobiernos que implementen medidas específicas para solucionar un problema o que soliciten asistencia técnica a la OIT.

Las discusiones y las conclusiones se publican en su informe. Las situaciones especialmente preocupantes se destacan en párrafos especiales.

Generalmente se hace una lista de 45 casos de los cuales son seleccionados 24 casos para ser examinados por la Comisión y se realiza el análisis de cada caso, durante las sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

### *Procedimientos contenciosos:*

Son de carácter general y cuasijudicial:

**a) Reclamación** ( de acuerdo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT): Se presenta por parte **de una organización**

**profesional de empleadores o de trabajadores**<sup>3</sup> ante el Consejo de Administración, alegando que un Miembro no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un Convenio en el que dicho Miembro sea parte, esta podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente, en caso en que este no conteste o no lo haga satisfactoriamente, el Consejo de Administración queda facultado para publicar la Reclamación y, dependiendo del caso, la respuesta recibida.

Una Reclamación puede transformarse en Queja en cualquier momento, cuando así lo decida el Consejo de Administración.

**b) Queja** (de acuerdo con el artículo 26 de la Constitución de la OIT): Se presenta por parte de un Estado contra otro Estado por violación o incumplimiento de un Convenio del que ambos son parte. El Consejo de Administración puede iniciar este procedimiento de oficio o a instancias de un delegado de la Conferencia Internacional del Trabajo. Le corresponde al Consejo:

- Decidir sobre la viabilidad de la Queja
- Decidir si da traslado al Estado querellado para que presente sus observaciones.
- Designar una Comisión de Encuesta<sup>4</sup> (conformada por tres per-

---

3. No se requiere que sea una organización de carácter nacional, que resida en el Estado contra el cual presenta la Reclamación, ni que tenga un interés directo en el asunto.

4. La comisión de encuesta: a. Define el procedimiento a seguir y solicita a las partes (organizaciones nacionales de trabajadores y empleadores interesadas, organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores con estatuto consultivo ante la OIT, otros Estados Miembros) la información complementaria que tengan.

b. Establece la oportunidad para realizar una audiencia a la que invita a las

sonalidades independientes) encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto al Consejo de Administración, que lo traslada a las partes.

- Si alguna de las partes no está de acuerdo con el informe de la Comisión de Encuesta puede expresar la inconformidad ante la Corte Internacional de Justicia que puede confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones las recomendaciones de la Comisión de Encuesta (artículo 32 Constitución de la OIT)
- En caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la Comisión de Encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.

### *Procedimientos especiales o específicos:*

Se encuentran establecidos para la defensa de ciertos derechos en concreto:

- Procedimiento para obtener el cabal cumplimiento de los Convenios que proscriben la discriminación en el empleo.
- Procedimiento de Queja por violaciones a la Libertad Sindical.
- Misiones Ad Hoc: Integradas por el Director General frente a problemas o cuestiones específicas.

---

partes que designan sus representantes y presentan una lista de testigos.

c. Puede realizar una visita in loco al Estado querrellado entrevistándose con organizaciones y personas (pidiendo el acuerdo del gobierno respectivo).

d. Prepara un informe que somete a consideración del Consejo de Administración y que se transmite a las partes.



## **II. PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO DE RECLAMACIÓN**

La Reclamación es un mecanismo que la Constitución de la OIT, pone en mano de las organizaciones de trabajadores y empleadores, nacionales o internacionales, para alegar, ante el Director General de OIT, el hecho que un Estado Miembro no haya adoptado las medidas necesarias y suficientes para el cumplimiento satisfactorio de una parte o la totalidad de un Convenio que ha ratificado. Gráficamente (OIT, 2017) se visualiza en la gráfica 1.

### **1. Fundamento constitucional y normativo**

- a. Artículos 24 y 25 de la Constitución de OIT
- b. El procedimiento a seguir está determinado por un Reglamento especial<sup>5</sup> que establece los siguientes pasos:

---

5. Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un Convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

Artículo 25. Posibilidad de hacer pública la reclamación:

- c. La Oficina acusa recibo e informa al gobierno interesado;
- d. Se somete el asunto a la Mesa del Consejo de Administración
- e. La Mesa informa al Consejo de Administración sobre la ***admisión*** de la reclamación, para lo cual debe cumplir con los siguientes requisitos:
  - Debe ser comunicada por escrito a la OIT.
  - Debe emanar de una asociación profesional de empleados o de trabajadores;
  - Debe hacer mención expresa del artículo 24 de la Constitución.

---

1. Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

Artículo 26. Queja respecto a la aplicación de un Convenio:

1. Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un Convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.

2. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.

3. Si el Consejo de Administración no considerare necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.

4. El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.

5. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 ó 26, el gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado. (OIT 2019).

- Estar relacionada con un Estado miembro de la OIT o con un ex Estado Miembro que siga estando vinculado por ese Convenio.
  - Referirse a un Convenio que el Estado haya ratificado.
  - Precisar en qué sentido se alega que dicho Estado miembro habría incumplido efectivamente el Convenio en su ámbito jurisdiccional;
- f. El Consejo de Administración, sin examinar el fondo del asunto, toma una decisión sobre la admisión;
- g. Si es admisible la reclamación el Consejo de Administración,



Grafica 1. Guía práctica sobre el control de la aplicación de las Normas internacionales de trabajo con un enfoque en los Convenios para la igualdad de género. (OIT, 2019)

constituye, de entre sus miembros, una Comisión Tripartita para que la examine siguiendo las reglas enunciadas en el reglamento; *si guarda relación con un Convenio sobre los derechos sindicales puede remitirla al Comité de Libertad Sindical.*

vi. Se invita al Gobierno a estar representado cuando examina el asunto el Consejo de Administración;  
vii. La Comisión Tripartita informa al Consejo de Administración, detallando las fases sucesivas de su examen de reclamación y presentando sus conclusiones y recomendaciones, para la adopción de una decisión por este último;  
viii. El Consejo de Administración decide si procede publicar la reclamación y la respuesta eventual del gobierno y lo notifica a la organización de trabajadores o empleadores y al gobierno interesados.

En la práctica lo que debe ingresarse, mínimamente, como forma y contenido de la Reclamación, es lo siguiente:

Inicialmente se debe proporcionar información sobre la razón por la que presenta sus alegatos a través de un procedimiento de reclamación con arreglo al artículo 24, en lugar de otros procedimientos.

### *Admisibilidad*

Para efectos de la admisibilidad de la reclamación, se debe reportar:

1) Indicar el nombre de la organización de trabajadores que presenta la reclamación.

2) Información sobre la organización de que se trate, sus estatutos, los datos de contacto, etc. Indicar el Estado Miembro de la Organización contra el que se presenta la reclamación. los datos de contacto, etc.

3) Indicar el/los Convenios/s ratificado/s con respecto al cual/

los cuales se alega el incumplimiento. Especificar también la/s fecha/s de ratificación.

4) Informar al Director General de la OIT de en qué sentido el Miembro contra el que se ha presentado la reclamación no ha garantizado el cumplimiento efectivo, dentro de su jurisdicción, del/de los mencionado/s Convenio/s, haciendo expresamente referencia al artículo 24 de la Constitución de la OIT.

### *Información adicional*

5) Indicar si el asunto ya ha sido examinado por las autoridades nacionales competentes o si se ha sometido a su examen (entre otros, por los tribunales nacionales, mecanismos de diálogo social o mecanismos de solución de conflictos ante la OIT que puedan existir en el país), y facilitar toda información de que disponga sobre la situación y el resultado de los procedimientos incoados. La presentación de una reclamación no está subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales de recurso. No obstante, en ciertos casos, el procedimiento de examen de la reclamación puede permitir la conciliación u otras medidas en el plano nacional.

6. Indicar si: i) su organización desearía explorar la posibilidad de entablar una conciliación o recurrir a otras medidas en el plano nacional durante un período-máximo de seis meses contado a partir de la fecha de la decisión del comité tripartito *ad hoc* de suspender el examen del fondo de la reclamación para abordar los alegatos (a reserva de la aceptación del Gobierno; y con la posibilidad de que su organización pida que se reanude el procedimiento antes de que finalice dicho período si la conciliación u otras medidas fracasan; y con la posibilidad de que el comité tripartito decida prorrogar de manera limitada dicha suspensión en caso de que la conciliación u otras medidas iniciales requieran un plazo adicional para resolver de manera satisfactoria las cuestio-

nes planteadas en la reclamación), y ii) en caso afirmativo, indicar si le gustaría recurrir a la intervención o la asistencia técnica de la Oficina o de las secretarías del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores al respecto.

7. Indicar si, a su entender, estos alegatos ya han sido examinados o presentados a órganos de control de la OIT y, de ser así, en qué sentido los alegatos que ahora se presentan difieren de los que ya se examinaron o presentaron.

Como parte del proceso de adecuación y/o personalización del caso, dado que lo reclamado es la deficiente acción del Estado frente a un Convenio, resulta útil dar respuesta a las siguientes preguntas para documentar y/o justificar la reclamación:

1. ¿Existen disposiciones en la legislación nacional que sean contrarias al Convenio?

Artículo del Convenio	Ley/Reglamento	Artículo	Contenido contrario

2. ¿Qué disposiciones de la legislación dan aplicación práctica al Convenio?

Artículo del Convenio	Ley/Reglamento	Artículo	Contenido

3. ¿Existe una política nacional que promueva las disposiciones del Convenio?

Nombre de la política	
Fechas de ejecución	
Ámbito de aplicación	
Objetivos específicos	
Organismos ejecutores	
Organismos colaboradores	
Protocolos/directrices que apoyen la implementación	
Presupuesto asignado	
Resultados alcanzados	

4. ¿Con qué entidades (organizaciones de empleadores y tra-

bajadores y otros organismos apropiados) se ha colaborado para desarrollar e implementar la política?

Nombre de la organización	
Fecha de reunión o información	
Participantes	
Resultados específicos	
Acciones programadas para el futuro	
Comentarios sobre la reunión	

5. ¿Se han desarrollado programas específicos para dar cumplimiento al Convenio?

Programa de acción	
Objetivos específicos	
Plazos de ejecución	
Organismos ejecutores	
Acciones que se han desarrollado	
Objetivos que se han cumplido	
Organizaciones de trabajadores y empleadores que han participado en su diseño e implementación	
Otras entidades o grupos que han participado en el diseño y ejecución	

6. ¿Existen mecanismos nacionales para vigilar la aplicación del Convenio?

Nombre del organismo	
¿Se ha creado específicamente o se le ha confiado a un organismo existente?	
Composición del organismo	
Dependencia jerárquica	
Autoridad que tiene el organismo	

7. ¿Existen mecanismos de control para dar aplicación a las disposiciones legislativas y reglamentarias?

- Descripción de mecanismos de control para supervisar la aplicación práctica de las disposiciones legales
- ¿Está la inspección del trabajo suficientemente dotada de recursos humanos y financieros para realizar su trabajo en condi-

ciones óptimas?

- ¿Recopila la inspección del trabajo información estadística sobre el incumplimiento de las normas?
- ¿Están los inspectores del trabajo suficientemente formados en los temas del Convenio o Convenio que se considera/n incumplido/s?
- ¿Ofrecen los inspectores del trabajo información a los empleadores y a los trabajadores sobre cómo aplicar mejor la legislación en la práctica?

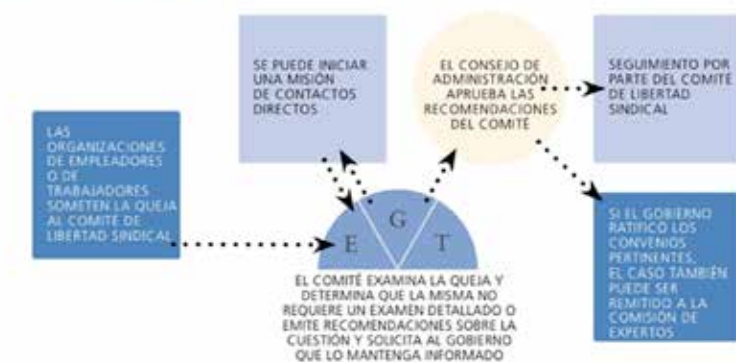
8. ¿Existen sanciones por incumplimiento de la legislación sobre igualdad de género?

- ¿Qué sanciones existen por incumplimiento? (administrativas, penales, laborales o de otra naturaleza)
- En casos de incumplimientos de legislación laboral, ¿sobre quién recae la carga de la prueba?
- ¿Quién es la autoridad responsable de aplicar las sanciones?
- ¿Recopila la inspección de trabajo estadísticas sobre infracciones, sanciones y la ejecución de las mismas?
- ¿Cuántas sanciones/multas se han aplicado durante este año? (El de presentación de la reclamación o el inmediatamente anterior)



## IV. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE QUEJA POR VIOLACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL

El procedimiento de la libertad sindical



Gráfica 2. OIT Las Reglas del Juego. Edición Centenario 2019.

### 1) ¿Qué debe hacerse antes de entablar la Acción?

Lo primero que debemos hacer es conocer a cabalidad los hechos en virtud de los cuales es posible que se haya generado una infracción al principio de la Libertad Sindical y sus garantías dando respuesta a cada una de las preguntas de la siguiente tabla:

¿Qué sucedió?	
¿Quién lo hizo?	
¿Cuándo?	
¿Cómo?	
¿Qué pruebas se tienen de lo sucedido?	

Si no existen pruebas acerca de los hechos que se nos plantean debemos abandonar la pretensión de llevarlos a conocimiento de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo, teniendo en cuenta que estos deben encontrarse probados con certeza para poder obtener una recomendación por su parte, debido a lo cual debería realizarse una investigación más a fondo recaudando todos los documentos, testimonios entre otros elementos que pueda dar cuenta de la ocurrencia de tales supuestos fácticos, tras lo cual, de nuevo intentar dar respuesta al cuestionario que, en caso de estar completo, daría paso al siguiente punto.

Ahora dilucidaremos de una forma rápida cuál es la naturaleza de los hechos con el fin de determinar de qué procedimiento podremos hacer uso, dando respuesta a este cuestionario:

PREGUNTA	SI	NO
1. ¿La infracción se ve plasmada en unos hechos concretos que le sucedieron a un grupo de personas plenamente determinadas (con nombres y apellidos o a un sindicato)?		
2. ¿La infracción hace referencia al incumplimiento parcial o total por parte de un Estado miembro de la OIT <sup>6</sup> , de un Convenio relativo al principio de Libertad Sindical?		
3. ¿La infracción fue realizada por un tercero que no es un Estado?		

Si las preguntas desencadenaron respuestas de carácter afirmativo, indudablemente deberemos hacer uso del procedimiento especial de Queja. Habiendo determinado de qué procedimiento haremos uso, ahora comenzaremos a identificar sus particularidades con el fin de que el lector comprenda de la mejor forma la razón por la cual realizamos la escogencia del camino a seguir con base en estas tres preguntas.

---

6. Colombia es un Estado Miembro de la OIT.

## 2) El procedimiento especial de Queja por violaciones a la Libertad Sindical

Como primera medida, ostenta vital importancia la determinación de la razón de ser de este instrumento, finalidad que puede proporcionarnos un mayor entendimiento al respecto, brindándonos los objetivos que se buscan mediante su implementación y por tanto la posibilidad de aplicarlo cuando un caso concreto requiera de la consecución de tales finalidades.

### **Recordando...**

#### ***Procedimiento contencioso de Queja vs Procedimiento especial ante el Comité de Libertad Sindical***

Reiteramos en este acápite que no se puede confundir con el **procedimiento contencioso de Queja** toda vez que este se refiere a violaciones sistemáticas y graves de Convenios basado en el artículo 26 de la Constitución de la OIT, luego su titularidad y puesta en marcha son de carácter restringido, **mientras que el procedimiento especial de Queja** en sentido estricto hace referencia a una comunicación extra constitucional que inicialmente se encontraba destinada exclusivamente a estudiar de forma especializada la admisibilidad de casos por parte del Comité de Libertad Sindical tanto en derecho como en hechos, no obstante, el CLS fue adecuando su mandato con el aval del Consejo de Administración para asumir el conocimiento de fondo frente a casos relacionados con la violación a la Libertad Sindical.

Este procedimiento especial busca la protección de la libertad sindical en general o derechos sindicales en particular (Marcos-Sanchez, 2001) Pero ¿En qué consisten estas garantías?

### *La libertad sindical en abstracto*

La libertad sindical es un derecho humano fundamental, que hace parte de convenios internacionales y de los derechos fundamentales en el trabajo. Está consagrada en diversos Convenios de la OIT, los más representativos han sido ratificados<sup>7</sup> por Colombia, otros no han tenido este destino, lo cual no obsta, para exigir su cumplimiento mediante el uso de la estrategia jurídica correcta.

---

7. Pueden consultarse los Convenios ratificados por Colombia y el Estado en el cual se encuentran en la actualidad en: OIT (2019).

## Según la OIT:

El principio de la libertad sindical constituye la esencia de los valores de la OIT: Está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Se trata también de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social.

Sin embargo, la aplicación de estos derechos y principios siempre plantea dificultades en un gran número de países. En algunos países, determinadas categorías de trabajadores, entre ellos, los funcionarios, la gente de mar, y los trabajadores de las zonas francas industriales, se encuentran excluidas del derecho de sindicación, se suspenden ilegalmente las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o se produce una injerencia en sus actividades, y, en algunos casos extremos, los sindicalistas son encarcelados o asesinados. *Las normas de la OIT, junto con la labor del Comité de Libertad Sindical y otros mecanismos de control, contribuyen a la resolución de las dificultades que impiden la observancia de este derecho fundamental en todo el mundo* (OIT, 2014). (Resaltado fuera de texto).

La libertad sindical contenida en el derecho de asociación sindical y negociación colectiva se enmarca en el denominado por OIT, el triángulo integrado por el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y huelga.

## **Convenio 87 de la OIT. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.**

Se encuentra ratificado por Colombia en virtud de la Ley 26 de 1976, encontrándose en vigor hasta este momento y, por tanto, obligando al Estado Colombiano a garantizar su cumplimiento.

El mencionado Convenio establece el derecho de los trabajadores y empleadores de conformar las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas sin autorización previa; a su vez, estas organizaciones tienen el derecho a instituirse libremente (estableciendo su estructura y finalidades), no se encuentran sujetas a disolución o suspensión por injerencia del Estado y se encuentran facultadas para constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a las mismas en caso de que ya existan (OIT, 2014).

### **Convenio 98 de la OIT. sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.**

Ratificado por Colombia en virtud de la Ley 27 de 1976, y se encuentra en vigor actualmente, teniendo la misma consecuencia que obliga al Estado a su cumplimiento.

Gracias a este Convenio los trabajadores tienen el derecho de gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical, garantía que genera la obligación de protección por parte del Estado contra todo acto de injerencia por parte de organizaciones de empleadores o de trabajadores unas respecto a las otras con el fin de colocarse en una posición de control. A su vez, se consagra el derecho a la negociación colectiva, en virtud del cual los trabajadores pueden asegurar sus salarios y condiciones de trabajo con base en la unión alrededor de estas pretensiones, influyendo a su vez en la distribución equitativa de los beneficios por el incremento de la productividad; mientras que los empleadores ostentan en él una herramienta para la estabilidad en las relaciones laborales y la resolución de tensiones en este campo (OIT, s.f. Negociación colectiva).

## **Convenio 151 de la OIT. Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.**

Ratificado por Colombia en virtud de la Ley 411 de 1997, la cual se encuentra en vigor en la actualidad.

Garantizando el derecho a la igualdad respecto a los trabajadores, la aplicación de este Convenio tiene como consecuencia el derecho por parte de los empleados públicos de gozar de protección efectiva contra actos de discriminación anti sindicales, teniendo las organizaciones que creen, la garantía de completa independencia respecto a las autoridades públicas en su constitución, funcionamiento y administración (OIT, 2014). *Los Convenios **no ratificados** por el Estado colombiano:*

### *Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores:*

Los representantes de los trabajadores de una empresa deberán gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por motivo de su condición de representantes de los trabajadores.

### *Convenio 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales:*

Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajan por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, con la sola condición de observar sus estatutos

*¿Qué obligatoriedad tienen estos Convenios y por tanto, cuál es la posibilidad real de hacerlos exigibles en Colombia?*

La sentencia de la Corte Constitucional, C-465/08, Magistrado Ponente Manuel José Cepeda Espinosa, establece que todos

los Convenios de la OIT, que han sido ratificados debidamente, forman parte de la legislación interna; lo cual significa que puede solicitarse su exigibilidad como la de cualquier ley de la república haciendo responsables a las ramas del poder público de garantizar su aplicación y eficacia. Esta sentencia establece que estos Convenios son un parámetro complementario del artículo 39 de la Constitución, el cual hace referencia al derecho de Asociación Sindical, luego, la interpretación de estas garantías constitucionales se encuentra permeada por tal marco jurídico internacional.

A su vez, los Convenios 87 y 98 adquieren una dimensión más trascendental, de esta forma, la jurisprudencia de la Corte Constitucional<sup>8</sup> ha desarrollado una línea jurisprudencial en virtud de la cual ha establecido que estos Convenios hacen parte del bloque de constitucionalidad, conformando un parámetro para el juicio de constitucionalidad de la ley; lo cual quiere decir que estas normas tienen rango constitucional y por tanto no puede existir una legislación que los contraríe, so pena de ser inconstitucional.

### **La libertad sindical en concreto**

Habiendo estudiado el principio de libertad sindical en abstracto, hemos obtenido un contexto propicio para entender las finalidades que persigue; ahora corresponde dilucidar tales garantías en concreto, con el objetivo de poder identificar cuando una situación fáctica constituye una violación a este principio y en consecuencia **hacer uso del procedimiento de Queja por violaciones a la Libertad Sindical**.

La primera pregunta que debemos realizar cuando conocemos de un caso en concreto es: ¿Qué derecho relacionado con el prin-

---

8. Ver sentencias de la Corte Constitucional: C-562 de 1992, C-797 del 2000, C-401 de 2005, T-171 de 2011, T-261 de 2012, SU-555 de 2014.

cipio de libertad sindical está siendo violado?

Se puede responder revisando la siguiente tabla (Tajgman, *et. al*, 2002):

Derecho General	Derecho Específico	Ejemplo
Libertades Públicas: Para que el derecho de asociación sindical pueda llevarse a cabo, es necesario que su ejercicio tenga como marco de libertad y seguridad garantizada por el Estado.	Derecho a la libertad y a la seguridad de la persona, la protección contra la detención y la prisión arbitrarias.	Se detiene a un sindicalista sin ser formalmente imputado y sin asignársele abogado por parte del Estado; se le encarcela en ejercicio de actividades sindicales lícitas.
	Libertades de opinión y de expresión. Derecho a no ser molestado en sus opiniones, investigar y recibir información y difundirla.	Autoridades competentes tienen la facultad discrecional de negarse a otorgar el permiso legal correspondiente para publicar o este se supedita a demoras injustificadas, está sujeto a impuestos desmedidos. Se viola la correspondencia, se vigilan las actividades sindicales o se injiere en estas para limitar la libertad de expresión.
	Derecho de Reunión.	Autoridades públicas intervienen en reuniones o manifestaciones pacíficas proyectadas por el sindicato con el fin de disolverlas justificando tal actuar en la necesidad de mantener el orden público.
	Protección de locales y bienes sindicales.	Registro de locales sindicales sin previa autorización de autoridad judicial competente; o se realiza tal actuación excediendo los límites expedidos por la orden judicial o por autoridades que no tienen la competencia para ello.
Derechos de Organización: Se concreta en la libertad de constituir organizaciones.	Protección de las garantías de Libertad Sindical en Estados de Excepción.	En Colombia estos pueden declararse en estados de Guerra Exterior, Conmoción Interior <sup>9</sup> o Emergencia Económica, Social y Ecológica. Se viola la Libertad Sindical cuando se declara el Estado de Excepción para restringir el derecho de huelga, se detienen y encarcelan sindicalistas, enjuiciamiento por tribunales militares, restricción de reuniones sindicales, entre otros.
	Derecho a que no se establezca distinción entre los titulares del derecho de sindicación.	El Estado limita la constitución de sindicatos a determinadas profesiones sin fundamento; en razón del sexo, el color, la raza, el credo, la nacionalidad o la opinión política. En Colombia este derecho se limita en el caso de los servidores de las fuerzas armadas por razones de orden público lo cual no los exime del deber de delimitar qué personas entran en esta categoría y hasta qué punto se aplicarán las limitaciones a la referida garantía.

9. Se presenta cuando existe una gran perturbación del orden público que atenta de manera inminente contra la estabilidad institucional, la seguridad del Estado o la convivencia ciudadana.



<b>Derecho General</b>	<b>Derecho Específico</b>	<b>Ejemplo</b>
	Derecho de constituir organizaciones sin autorización previa. El Estado se encuentra facultado para establecer legalmente las formalidades necesarias sin mancillar las garantías previstas por el Convenio 87 de la OIT.	Cuando el Estado tiene la facultad de negar el registro del sindicato de forma discrecional; no existen recursos (segunda instancia) judiciales contra la negación de la autorización para crear un sindicato; se detienen los líderes con el fin de bloquear la formación de un sindicato; se imponen al sindicato requisitos mínimos de afiliación.
	Derecho a elegir libremente la organización sindical a la cual se desea afiliarse con la única condición de cumplir con sus estatutos.	El Estado impone un número mínimo de afiliados; establece condiciones a la libre elección sindical respecto a ciertos funcionarios, por ser servidores públicos por ejemplo; se prohíbe pertenecer a más de un sindicato; se obliga a los trabajadores a pertenecer a un sindicato determinado.
Solución de Conflictos: Las garantías de la Libertad Sindical permean los métodos para resolver conflictos en la negociación colectiva estableciendo los criterios mínimos que deben respetarse.	Derecho de Huelga	Siendo un mecanismo legítimo, se viola cuando el Estado lo prohíbe o establece condiciones desproporcionadas <sup>10</sup> para su ejercicio. En Colombia se encuentra garantizado salvo para los servicios públicos esenciales

10. La Corte Constitucional en virtud de sentencia C-122/12 Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub ha establecido que el derecho a la huelga sólo puede ser restringido por el legislador con el fin de proteger el interés general y los derechos de los demás, y cuando de su ejercicio deriva la alteración del orden público: está prohibido su ejercicio respecto a los servicios públicos esenciales que determine la ley y el constituyente. A su vez, el ejercicio de este derecho debe ceñirse a la reglamentación que de él haga el legislador.

Derecho General	Derecho Específico	Ejemplo
	Métodos empleados para dirimir los conflictos en los cuales intervienen categorías especiales de trabajadores. La OIT busca modular las restricciones del derecho de huelga aplicables a ciertas categorías de trabajadores.	El Estado prohíbe el derecho de huelga en la función pública; la OIT recomienda que se limite a los servidores con funciones de autoridad en nombre del Estado. Respecto a los servicios esenciales (limitación que se encuentra en Colombia) se establece que sólo pueden ser considerados como tal aquellos cuya interrupción ponga en peligro la vida, seguridad o salud de la población, sin embargo, el Estado debe otorgar la posibilidad para las organizaciones de trabajadores con interés en el asunto, de participar en la definición de qué es un servicio mínimo.
	Servicios Mínimos Negociados: Frente a la limitaciones de algunos ordenamientos internos respecto a los trabajadores de empresas que brinden servicios básicos esenciales.	Cuando el Estado prohíbe de forma absoluta la realización de huelgas en servicios que no cumplen con los criterios para ser considerados como esenciales. Lo anterior se reflejó en Colombia, al respecto mediante informe 337 de la OIT, el Comité de Libertad Sindical en junio de 2005 realizó recomendaciones respecto al despido de 248 trabajadores de ECOPETROL tras haber sido declarada su huelga como ilegal, frente a lo cual tal organismo solicitó al gobierno colombiano que velara por el cumplimiento del compromiso adquirido por la empresa respecto a la reincorporación de los trabajadores, teniendo en cuenta que no se habían definido por parte del ordenamiento jurídico interno las condiciones del ejercicio del derecho de huelga en el sector del petróleo habida cuenta que no puede ser considerado como un servicio esencial, consideración que da al traste con la declaratoria de la huelga como ilegal.
No Injerencia del Estado	Disolución y suspensión de organizaciones.	Cuando el Estado faculta a las autoridades administrativas para la suspensión o disolución de organizaciones sindicales. Cuando las autoridades judiciales omiten aplicar el debido proceso para suspender o disolver una huelga al hacerlo de forma unilateral y sin garantizar el derecho de defensa del sindicato respectivo. Implementación de leyes dirigidas a la disolución de la huelga.
	Prohibición de la injerencia en la constitución de federaciones: nace del derecho de los sindicatos a unirse en escala profesional o internacional.	El Estado exige a las organizaciones sindicales de segundo y tercer grado exige un número mínimo de afiliados. Prohíbe la constitución de más de una confederación por profesión, sector o región. Exige autorización previa para la constitución legal de una federación.

<b>Derecho General</b>	<b>Derecho Específico</b>	<b>Ejemplo</b>
	Prohibición de establecimiento de restricciones a la afiliación internacional.	Estado determina qué organización nacional tiene derecho a afiliarse a escala internacional. Estado prohíbe la afiliación internacional.
	Prohibición de injerencia en la redacción de los estatutos y reglamentos de las organizaciones.	La legislación determina requisitos de fondo respecto a los estatutos sindicales ( por ejemplo determina las condiciones que debe reunir un aspirante para hacer parte del sindicato). Cuando se exige que los estatutos sean presentados a una autoridad pública para ser aprobados.
Discriminación anti sindical	Disposiciones legislativas dentro del ordenamiento jurídico interno prohibiendo actos de discriminación anti sindical.	Se presenta en una empresa un despido masivo de trabajadores afiliados al sindicato y el Estado hace caso omiso a tal situación ya que no existe en su legislación algún mecanismo dirigido a evitar tal situación y al que pueda acudir el sindicato afectado.
	Deben existir procedimientos en el ámbito nacional dirigidos a la consecución de un examen rápido, imparcial, eficaz y poco oneroso de las quejas por actos de discriminación anti sindical.	A pesar que en la legislación nacional existe una prohibición abstracta de la discriminación anti sindical, frente a al desmejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores afiliados a determinado sindicato en una empresa, hacen uso de un procedimiento ante la jurisdicción respectiva que está sujeto a dilaciones injustificadas causando que finalmente sean despedidos en total impunidad.
Fomento de la negociación colectiva	Acceso a la negociación colectiva por parte de todas las categorías de trabajadores.	En Colombia se ha suscitado un gran debate jurídico acerca del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos, a pesar de haberse aprobado los Convenios 151 y 154 de la OIT11, el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo lo prohíbe, la Corte Constitucional mediante sentencia C-1234-05 estableció que no puede hablarse de una derogatoria total de esa norma por cuanto, los empleados públicos no tienen un derecho de negociación pleno, como quiera que no puede afectar la facultad del Congreso y Gobierno para fijar unilateralmente sus condiciones laborales.

---

11. Tratados que se refieren a la libertad de sindicalización de quienes trabajan con el Estado y al fomento de la negociación colectiva, incluidas las organizaciones sindicales de empleados públicos.

Derecho General	Derecho Específico	Ejemplo
		Por tanto, a la fecha solamente el poder ejecutivo mediante el Decreto 1092 de 2012 se ha pronunciado sobre el tema estableciendo un proceso de “negociación colectiva” que sin embargo dejó por fuera las más importantes materias de interés de los trabajadores cuales son la estructura organizacional, las plantas de personal, los procedimientos administrativos, la carrera administrativa, el régimen disciplinario y aspectos prestacionales, que no pueden ser objeto de negociación. De esta forma, Colombia se encuentra relegada en el debate internacional al respecto.
	La negociación colectiva debe extenderse progresivamente a todas las materias.	Mediante el ejemplo anteriormente expuesto se denota la forma en que Colombia no ha cumplido en debida forma con la referida obligación, teniendo en cuenta que la sentencia de la Corte Constitucional C-1234-05, condicionó la exequibilidad del artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo a la garantía, referida a las organizaciones sindicales de empleados públicos, para acudir a otros medios que garanticen la concertación en las condiciones de trabajo, a partir de la solicitud que al respecto formulen los sindicatos, mientras el Congreso de la República regula el procedimiento para el efecto. Hasta la fecha el máximo organismo del poder legislativo no ha regulado esta situación por lo tanto, la negociación colectiva en todas las materias no ha sido garantizada por nuestro país en este caso.
	Reconocimiento de los sindicatos a efectos de la negociación colectiva	El registro de determinado sindicato dentro del ordenamiento jurídico interno se supedita a una autorización por parte de las autoridades públicas. Con el fin de negociar, la empresa solicita al sindicato una prueba de que verdaderamente constituye una representación de los trabajadores que dice defender, negándose a realizar la negociación colectiva por no concurrir tal requisito.
Prácticas en materia de consulta		Cuando el Estado omite realizar una consulta respecto a los medios representativos de los trabajadores y los empleadores cuando se elabora una legislación que afecta los intereses de estos o aquellos en el ámbito laboral o que afecte la negociación colectiva y condiciones de empleo.
Facilidades para los representantes de los trabajadores		Cuando en la empresa se toman diversas medidas con el fin de evitar el acceso al lugar de trabajo; la recaudación de cuotas sindicales, y el acceso de los líderes a las diversas dependencias de la empresa para comunicarse con los demás empleados

Volviendo a la pregunta planteada anteriormente, si se nos presentan hechos concretos que correspondan a una violación de las garantías concretas planteadas en la tabla corresponde hacer uso

del procedimiento de Queja por violaciones a la Libertad Sindical, para lo cual resulta indispensable cumplir plenamente con las condiciones para llevar a examen de la forma más clara la situación violatoria de la Libertad Sindical.

De esta forma, nos haremos diversas preguntas cuyas respuestas guiaran nuestro camino hacia la protección efectiva de los derechos de los trabajadores, razón última del presente documento.

### **¿Ante quien se presenta la queja?**

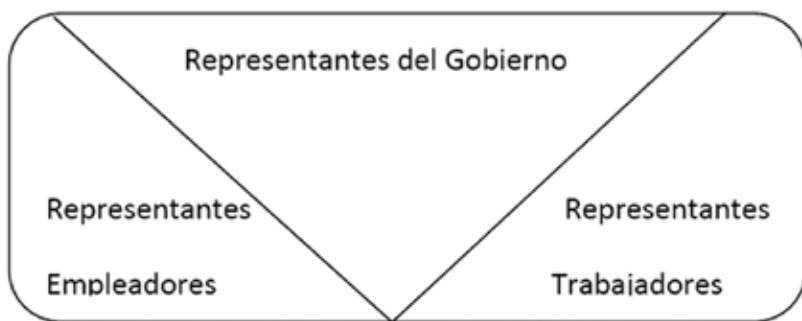
Procede conocer de la Queja al Comité de Libertad Sindical, organismo que resulta competente para el efecto, aspecto que no constituye un requerimiento fruto del capricho de la OIT, por el contrario, tiene una causa concordante con el espíritu de tal organismo, lo cual nos lleva a cuestionarnos sobre ¿Qué es el Comité de Libertad Sindical?

Teniendo en cuenta que los principios de Libertad Sindical y Negociación Colectiva constituyen la piedra angular de la Organización Internacional del Trabajo, tiempo después de la creación de los Convenios 87 y 98, referentes a tales disposiciones, se llegó a la conclusión de que requerían procedimientos de control concretos con el fin de garantizar su cumplimiento en relación con países que no hubiesen ratificado los Convenios respectivos, ya que en virtud de la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, los Estados Miembros tienen el deber de respetar los principios fundamentales que figuran en estos instrumentos especialmente los relativos a la Libertad Sindical por el simple hecho de adherirse a la organización, obligaciones que dan origen en 1951 al Comité de Libertad Sindical con el fin de dar cumplimiento a tal compromiso.

Inicialmente el Comité de Libertad Sindical tenía el mandato de informar al Consejo de Administración cuando un caso no

requería más examen o cuando requería uno más detenido, sin embargo, fue adecuando su mandato, con el aval del Consejo de Administración, al evidenciar que en múltiples ocasiones una queja específica no requería un examen de fondo pero si era pertinente (Gómez, 1992) formular observaciones frente la situación sindical para que el Consejo de Administración llamara la atención a los respectivos gobiernos en orden a corregir las irregularidades de hecho o de derecho.

Es un órgano tripartito compuesto (OIT, s.f., Libertad Sindical) por un presidente independiente, tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores, es posible representarlo gráficamente de la siguiente forma:



Este organismo se reúne tres veces al año con el fin de examinar de forma privada las Quejas por violación a la Libertad Sindical y las garantías inscritas en ella, sometiendo sus conclusiones y recomendaciones al Consejo de Administración (OIT, 2016).

De acuerdo con lo anterior, habiendo obtenido una visión acerca de qué organismo de la OIT puede protegernos cuando nos encontremos ante una violación a las garantías inscritas en el Principio de Libertad Sindical, se hace necesario contestar a la siguiente pregunta:

## **¿Qué procedimiento debemos seguir para que esta protección se haga realidad?**

Recomendamos que se brinde especial atención a este acápite ya que el proceso que vamos a exponer debe seguirse al pie de la letra, teniendo siempre presente que nos encontramos poniendo en conocimiento de una situación específica a una entidad de carácter internacional que no se encuentra relacionada con el contexto colombiano, por tanto, los requisitos tienen como objetivo que exista la mayor claridad posible para que las recomendaciones que se realicen por parte del Comité de Libertad Sindical sean eficaces y tengan una incidencia importante en el país en el cual se están violando los derechos de los trabajadores; si estos no llegaren a seguirse por cualquier motivo, inevitablemente vamos a desembocar en una pérdida de tiempo que puede causar la progresividad en el mancillamiento de las garantías que se piensan salvaguardar.

*¿Cuáles son los actos o hechos que justifican la interposición de una Queja?*

Interpondremos una Queja siempre que los hechos cumplan con las preguntas establecidas en el punto de partida de este acápite e identificamos que se adecúan dentro de alguna de las violaciones expuestas en el cuadro referente a las garantías inscritas en el Principio de Libertad Sindical (podremos guiarnos con los ejemplos que allí se citan). Concluyendo entonces, con la concurrencia de estas condiciones, que nos encontramos ante una infracción concreta en materia de Libertad Sindical.

*¿Deben haberse agotado los recursos dispuestos en la jurisdicción interna del país para poder acudir ante la Organización Internacional del Trabajo por medio de una Queja?*

La posibilidad de presentar una Queja ante el Comité de Libertad Sindical no se encuentra subordinada al previo agotamiento de los recursos nacionales, lo cual ha sido determinado por dicha organización en virtud del examen de diversos casos que se han presentado, estableciendo finalmente que los procesos relativos a la violación de la Libertad Sindical deben ser examinados prontamente con el fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ostentar verdadera eficacia la cual podría ser afectada negativamente por medio de la demora en la ejecución de los procedimientos del ordenamiento jurídico interno.

De acuerdo con lo anterior, ante el conocimiento de un hecho constitutivo de violación del principio de Libertad Sindical es necesario iniciar el procedimiento en referencia lo más pronto posible, teniendo en cuenta que si bien no existe término para que su intervención prescriba, el Comité analizará el caso en concreto con el fin de establecer la procedencia de la Queja determinando si el tiempo transcurrido hace inviable referirse al caso.

*¿Quiénes pueden presentar una Queja ante el Comité de Libertad Sindical?*

Pueden presentarla organizaciones de empleadores, por Miembros de la OIT, por una organización sindical del país contra cuyo gobierno se presenta la Queja, una organización internacional de trabajadores que tenga estatuto consultivo en la OIT u otra organización internacional de trabajadores o empleadores respecto a cuestiones que afecten directamente a sus organizaciones afiliadas.

Tratándose de organizaciones sindicales de trabajadores, estas pueden ser de primer (sindicatos), segundo (federaciones o



agrupaciones de sindicatos) o tercer grado (confederaciones o agrupaciones de federaciones sindicales), sin embargo a pesar de que cualquiera de estas puede ser el sujeto activo de la Queja, se recomienda hacerlo a través de una confederación, en este caso, podemos acudir a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia-CUT, la Confederación de Trabajadores de Colombia-CTC o la Confederación General del Trabajo-CGT, ya que podríamos obtener un mayor respaldo y atención debido a que genera mayor impacto a nivel político internacional.

Debe tenerse siempre en cuenta que, si bien la organización sindical o el grupo de trabajadores puede contar con el apoyo de un/a abogado/a para la construcción de la Queja, la solicitud del aval y el interés ante la OIT debe ser presentado directamente por el sindicato y no por el profesional del Derecho.

A su vez debe tenerse en cuenta que una organización sindical de carácter nacional que no es reconocida oficialmente por un Estado o no haya presentado sus Estatutos a las autoridades, también puede enviar esta herramienta, siendo el Comité de Libertad Sindical libre para definir si esta puede ser considerada como una organización de trabajadores en el sentido establecido por la Constitución de la OIT.

En este caso, la Queja debe acompañarse con la siguiente información (Tajgman, *et. al*, 2002):

- Información sobre la composición de la organización.
- Sus estatutos y reglamento.
- Información sobre su afiliación en los ámbitos nacional e internacional.
- Toda la información que permita apreciar su carácter de organización.
- Demostrar que la organización tiene un carácter permanente para que el Comité de Libertad Sindical pueda mantener una correspondencia constante con ella.

*¿Se puede presentar una Queja contra los Gobiernos de países que no han ratificado los Convenios de OIT relativos a Libertad Sindical?*

Resulta procedente, teniendo en cuenta que únicamente es necesario que el Estado se encuentre cobijado por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para que se haga exigible la obligación de respeto y protección de los derechos inscritos en el Principio de Libertad Sindical, teniendo en cuenta que constituye una de las bases de esta organización internacional, objetivo para el cual, tal como lo revisábamos en precedencia se creó el Comité de Libertad Sindical reforzando la garantía de su protección.

*¿Se puede interponer Queja contra un tercero (Ej. Empresarios)?*

El responsable internacional es el Estado Parte, por tanto, si el autor es un agente privado empleadores, la comunicación (dirigida contra el Estado) debe indicarlo, señalando la aquiescencia, o tolerancia del Estado por omisión o por intervención activa de sus agentes en los hechos.

*¿Cómo se presenta la queja para ser admisible?*

Para realizar nuestra Queja debemos cumplir con los siguientes requisitos, recomendamos usar esta tabla como ayuda para señalar uno a uno cuáles se han ido cumpliendo a medida que esta se realice:

Condición	¿Se cumple?
Debe indicarse con claridad en el documento que se desea presentar una Queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Se dirigen al: Director General Organización Internacional del Trabajo CH-1211 Ginebra 22 (Suiza)	

<b>Condición</b>	<b>¿Se cumple?</b>
Debe ser enviada por parte de una organización de empleadores, trabajadores o por miembros de la OIT (ver explicación precedente). Se requiere señalar los datos generales de la organización que presenta la Queja.	
Deber presentarse por escrito, debe ser remitida inicialmente por un medio electrónico <sup>12</sup> pero posteriormente debe enviarse el documento original.	
Deber ser firmada por un representante del órgano facultado para presentar la Queja. Puede ser anónima exclusivamente cuando el Director General de la OIT establece que los hechos son especialmente graves.	
Debe expresarse el fundamento de derecho en virtud de los Convenios referentes a la Libertad Sindical violados y sus garantías concretas. Lo cual se establece mediante la revisión de la tabla y Convenios establecidos al comienzo del acápite de Queja.	
Debe contener una narración precisa de los hechos que constituyen la posible violación, para lo cual recomendamos que esta logre responder las siguientes preguntas: quiénes, dónde, cuándo, cómo, porqué, para qué. Lo mejor es plantearlos en orden cronológico.	
Elementos de prueba que den cuenta de la existencia de los hechos punto por punto, es decir que se debe aportar evidencia respecto a todos los hechos que se alegan, como textos legislativos, normas administrativas, recortes periodísticos, informes, entre otros.	
Los argumentos que dan cuenta de la violación del Principio de Libertad Sindical, no deben revestir un carácter eminentemente político, deben en cambio, exponerse con claridad y apoyarse en las pruebas aportadas y en los términos del derecho que ha sido violado en ese caso en concreto.	
Las peticiones al Comité de Libertad Sindical de una forma clara y coherente con la violación de derechos que se alegan.	
Debe fijarse el domicilio legal en el cual queremos recibir las notificaciones.	

Si la tabla ha dado como resultado el cumplimiento de todos los requerimientos establecidos, nos será posible dar inicio a la siguiente etapa, si por el contrario, se encuentra que nuestro documento no cumple con alguno de los puntos, lo mejor será corregirlos, so pena de incurrir en una inadmisión de la Queja por parte del Comité de Libertad Sindical, lo cual nos hará gastar más tiempo del deseado.

---

12. En casos urgentes puede remitirse por correo electrónico, pero, en tales casos, se debe comunicar que se está remitiendo el original en físico.

*Habiendo hecho la Queja... ¿Cuál es el procedimiento a seguir?*

- El Director General (Marcos-Sanchez, *et. al.* 2001) recibe la Queja, sometiéndola al Comité de Libertad Sindical, en caso en que esta no se refiera a casos precisos de violación a la Libertad Sindical, se decide si darles curso o no, el Director General puede escribir al Querellante para indicarle que precise los puntos específicos que quiera tratar teniendo en cuenta la naturaleza de la Queja.
- Si se han seguido las indicaciones de este documento, el Director General recibe la Queja evidenciando que se refiere a hechos concretos, por tanto, hace saber a la organización querellante que cuenta con un mes para presentar información que complemente el documento.
- Cuando la Queja e información complementaria se encuentran bien fundamentadas, se transmiten al gobierno en cuyo territorio se haya presentado la violación, invitándosele a comunicar al Director General sus comentarios y observaciones en un plazo determinado dependiendo cuando se reúna de nuevo el Comité de Libertad Sindical.
- Si las observaciones realizadas por el gobierno son contradictorias con la Queja o ninguno de los dos documentos aporta elementos de prueba, el Comité puede obtener informaciones complementarias del querellante; esto puede repetirse cuantas veces sea necesario. Lo cual demuestra la importancia de que la Queja se encuentre lo más completa posible al momento de enviarla a la OIT.
- Bajo reserva, el Comité puede comunicar a los querellantes en algunos casos, la parte esencial de las observaciones enviadas por el gobierno para que formulen comentarios; a su vez, el Director General puede evaluar si se requieren mayores informa-

ciones, ante lo cual puede solicitarlas sin esperar la siguiente reunión del Comité.

- Si en la reunión realizada por el Comité (recordemos que son 3 por año) se examina el caso, esto se le informará al querellante, si no se llegó a una conclusión también lo comunicará, al igual que cuando se requiere mayor información.
- Cuando en el caso en concreto se presenten dificultades en el examen de los asuntos planteados (por ejemplo que las afirmaciones de querellado y querellante sean contradictorias) o en la aplicación de recomendaciones y búsqueda de una conciliación estime conveniente intercambiar opiniones con las partes, el Comité de Libertad Sindical puede citar a audiencia a las partes durante sus reuniones.
- Existen casos que se denominan como urgentes cuando se trata de la vida y libertad de personas, cuando las condiciones existentes afectan la libertad de acción de un movimiento sindical en su conjunto, casos relativos a un estado permanente de emergencia y las situaciones relativas a la disolución de una organización. A su vez, esto ocurre cuando los casos son presentados por medio de un informe del Consejo de Administración.
- Cuando los gobiernos omiten o se demoran (más de un periodo razonable) en enviar al Comité las observaciones sobre las Quejas, puede suceder lo siguiente:
  - El Comité los menciona en un párrafo especial de la introducción de sus informes, haciendo un llamado urgente y posteriormente el Director General les envía comunicaciones en nombre del Comité.
  - Si la mencionada actitud continúa, se les advierte a los gobiernos, en un párrafo especial del informe preparado para Mayo, que el Presidente del Comité se pondrá en contacto con sus representantes en la Conferencia Internacional del

Trabajo, con el fin de señalar los casos respectivos y discutir sobre los motivos de la demora, informando este funcionario al Comité el resultado de los contactos.

- Si posteriormente, el gobierno continúa sin enviar respuesta, se le previene en un párrafo especial de la introducción de los informes del Comité, acerca de que se podrá presentar un informe sobre el fondo del asunto en la siguiente reunión. A su vez, las oficinas regionales o de área pueden intervenir ante el Estado con el fin de obtener las informaciones y observaciones, también el Comité puede solicitarles que intervengan ante el gobierno destacando la importancia de que tal deber se lleve a cabo.
- Finalmente, ante una reticencia, por parte del Estado, de gran magnitud, el Comité puede elevar al Consejo de Administración recomendando que se dé una mayor publicidad a la Queja, lo cual rara vez ha ocurrido.**Contactos Directos:** Cuando las situaciones que se ponen en conocimiento del Comité de Libertad Sindical son muy graves, en cualquier etapa del procedimiento que nos encontramos relatando, el Director General con aprobación del Presidente del Comité, puede recurrir a realizar **contactos directos**, con base en los cuales se envía al país un representante para examinar los hechos que dan lugar a la Queja con el fin de presentar estos datos más objetivamente al Comité para que los tengan en cuenta al momento de esgrimir las conclusiones correspondientes. **Sólo pueden realizarse cuando se ha producido una invitación por parte del gobierno respectivo o como mínimo se ha obtenido su consentimiento.**
- El representante debe rendir un informe del caso señalando en lo posible los hechos y circunstancias establecidos durante la misión e indicando posibilidades de solución.

- Si lo considera pertinente el Comité puede citar a una audiencia durante sus reuniones, con el objetivo de oír a ambas partes o una de ellas para obtener mayor información.

*¿Qué resultados puedo obtener de mi Queja?*

Al final de examinar el caso el Comité de Libertad Sindical puede:

- *Concluir que se requiere un examen más detenido de la Queja:* Eleva una recomendación al Consejo de Administración.
- *Concluir que los hechos no configuran violaciones a la Libertad Sindical, son acusaciones esencialmente políticas, etéreas o abstractas, o no se aportaron pruebas suficientes:* Finaliza el procedimiento.
- *Concluye que se encuentran anomalías de hecho o de derecho:* Recomienda al Consejo de Administración que comunique a los gobiernos sus conclusiones y les invite a remediar las irregularidades.

Debe tenerse en cuenta que el Comité de Libertad Sindical también verifica en cada caso si el gobierno respectivo ha asegurado dentro de su territorio el libre ejercicio de los derechos sindicales, más allá de que las violaciones se imputen al Estado o a agentes de los empleadores.

- *Considera que es oportuno que el asunto sea elevado ante la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical:* Caso en el cual recomienda al Consejo de Administración intente obtener el acuerdo del gobierno interesado (Gómez, 1992).

### *¿Qué es la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical?*

Se encuentra integrada por nueve personas independientes nombradas por el Consejo de Administración a propuesta del Director General de la OIT.

- Es un mecanismo de control normativo establecido de común acuerdo entre la OIT y la ONU para proteger el derecho humano a la Libertad Sindical, examinando quejas presentadas principalmente por el Consejo de Administración<sup>13</sup>.
- Esta Comisión fija sus propias reglas de procedimiento.
- Solicita en primer lugar información a las partes, querellantes y gobierno, también a organizaciones internacionales y nacionales de trabajadores y empleadores.
- El Secretario prepara un análisis de la legislación pertinente de cada país.
- Se celebran audiencias en Ginebra en las que se escucha a representantes designados por las partes y testigos presentados por estas.
- La Comisión puede definir si se lleva a cabo en el país respectivo una visita in loco para lo cual es necesario contar con la autorización del gobierno, en ella se entrevista a toda persona u organización que pueda aportar información útil.
- Al finalizar la visita la Comisión puede formular sugerencias a las partes o al gobierno, también, redacta un informe final sobre el caso con las conclusiones y recomendaciones para la solución de las problemáticas planteadas (Marcos, *et. al.* 2001):

---

13. Pueden también ser sometidas a instancias de la Conferencia Internacional del Trabajo, por un gobierno contra el cual se hubiera formulado una Queja; a su vez, si se trata de una Queja contra miembros de la ONU pero no de la OIT se puede llegar a la Comisión de Investigación a través del Convenio OIT/ECOSOC.



*¿Cómo se hace seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones generadas por parte del Consejo de Administración?*

Depende de:

a) Cuando se trata de países que han ratificado los Convenios de Libertad Sindical: El seguimiento le corresponde a la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones. No obstante, nada impide que el Comité de Libertad Sindical también examine el curso dado a ellas.

b) Cuando se trata de países que no han ratificado los Convenios de Libertad Sindical y no se presenta respuesta satisfactoria o se abstienen de hacerla.

- El Comité de Libertad Sindical continúa examinando el asunto periódicamente e invita al Director General cada cierto lapso de tiempo para que solicite al gobierno interesado información sobre el cumplimiento de las Recomendaciones.

c) Cuando el asunto sea elevado ante la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical: El seguimiento a las recomendaciones que la Comisión emitió al Consejo de Administración corresponde a la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones si se trata de un Estado que ratificó los Convenios, en caso contrario, lo hace el Director General de la OIT aplicando el artículo 19 de la Constitución de la OIT.

**En resumen, el procedimiento de queja requiere, mínimamente, verificar las siguientes condiciones:**

**A. ¿A quién se dirige?**

La Queja se dirige al Director General de la OIT o al Presidente del Comité de Libertad Sindical.

**B. ¿En dónde se presenta?**

Directamente a la sede mundial de la Oficina Internacional del Trabajo o en cualquiera otra de sus oficinas. (Route Des morillons 4 Ch-1211, Ginebra, Suiza. Fax: +41 (0) 22 798 8685). La queja puede anticiparse en su presentación por fax, pero es indispensable que se reciban los originales para que se proceda a tramitar el caso.

<p><b>C. Identificación de la organización que presenta la Queja</b></p> <p>Señalar el nombre y los datos generales de la organización u organizaciones sindicales que presentan la Queja, y el de sus representantes.</p>
<p><b>D. Señalar domicilio</b></p> <p>Fijar un domicilio en el escrito de presentación de la Queja es indispensable para recibir las comunicaciones que le dirija la OIT.</p>
<p><b>E. Descripción de los hechos</b></p> <p>Describir con detalle los hechos que dan lugar a la Queja; para ello resulta importante ubicar cronológicamente los acontecimientos, así como identificar las personas o instituciones involucradas. Es importante que en este apartado se dé respuesta a preguntas básicas como las siguientes: quiénes, dónde, cuándo, cómo, porqué, para qué, entre otras. Recuerde que es con base en esta información que se analizará el caso; por tanto, si hay ambigüedad o insuficiencia de datos, la tramitación llevará mucho más tiempo.</p>
<p><b>F. Pruebas</b></p> <p>Se debe acompañar la Queja con las pruebas necesarias que demuestren las violaciones alegadas, punto por punto.</p>
<p><b>G. Fundamento de derecho</b></p> <p>La Queja no requiere ser fundamentada en derecho, por tanto, es optativo hacerlo.</p>
<p><b>H. Solicitud</b></p> <p>Es conveniente fijar en forma breve y clara la petición de restablecimiento en el ejercicio de la libertad sindical y reparación de los daños ocasionados.</p>
<p><b>I. Fecha y lugar</b></p> <p>No olvide indicar el sitio y momento en el cual se elabora la Queja.</p>
<p><b>J. Nombre y firma</b></p> <p>Este es un requisito indispensable, por tanto, debe indicarse quienes representan a la organización sindical que presenta la Queja.</p>

## ¿Se puede ampliar los fundamentos de nuestra Queja y presentar nuevas pruebas?

Todo querellante que presenta una Queja es notificado para que en el plazo de un mes remita cualquier información o pruebas complementarias que desee añadir en justificación de la Queja. Si excede el plazo, el Comité determinará si la nueva información constituye elemento de prueba imposible aducir u obtener dentro del plazo previsto, en caso contrario, la información complementaria se considerará inadmisibile.

### **¿Qué resultados se puedo?**

El Comité expedirá sus Conclusiones y Recomendaciones, que en caso de resultarme favorable, constituye un pronunciamiento que es vinculante de acuerdo con la jurisprudencia constitucional en Colombia.

### **¿Se pueden retirar las Quejas después de presentadas?**

No es suficiente la voluntad del querellante de desistirse de su Queja para que el Comité de Libertad Sindical se abstenga de examinar una Queja. Es el propio Comité a quien le compete juzgar si las causas invocadas para justificar el retiro, son suficientes; en caso de opinar lo contrario continuará con el examen de la Queja.

### **¿La Recomendaciones tienen carácter vinculante en el ordenamiento jurídico colombiano? Si, La jurisprudencia constitucional señala:**

Problema Jurídico: De acuerdo a lo expuesto, corresponde a esta Sala de Revisión determinar si la empresa accionada vulneró los derechos fundamentales invocados por los accionantes, al no haberlos reintegrado al cargo del cual fueron destituidos en procesos disciplinarios adelantados por participar en una huelga que fue declarada ilegal, tal como lo ordenan las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT. Poner el ejemplo de este caso contra ECOPETROL en el cual se observa el pronunciamiento frente a una situación de hecho y por consiguiente la procedencia de la Queja frente al caso concreto. (Corte Constitucional, 28 de febrero de 2011).



## BIBLIOGRAFÍA

- Corte Constitucional (8 de septiembre de 2017). Sentencia T-568 de 1999; T-171 de 2011; T-1211 de 2000 y T-603 de 2003 Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-568-17.htm>
- Corte Constitucional (28 de febrero de 2011). Sentencia T121/11. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-568-17.htm>
- Gómez Zuluaga, A. (1992). *Control de la OIT*. Asociación Médica Sindical Colombiana, Asmedas.
- Marcos-Sánchez, J., & Eduardo Rodríguez calderón. (2001). *Manual para la Defensa de la Libertad Sindical*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Ministerio de Trabajo (1976). Leyes aprobatorias de Convenios Fundamentales N° 26 y 27 de 1976 que ratificaron los Convenios 87 y 98, Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/leyes-aprobatorias-de-convenios-oit>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014). *Las reglas del juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017). *Guía práctica sobre el control de la aplicación de las normas internacionales de trabajo con un enfoque en los convenios para la igualdad de género*. Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (4 de julio de 1950). *C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948 (núm. 87). Convenio relativo a la libertad sindical y a la

- protección del derecho de sindicación (Entrada en vigor: 04 julio 1950)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2006). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09\\_305\\_span.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_305_span.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011). *La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo: Dinámica e impacto: décadas de diálogo y persuasión*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_154194.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_154194.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). *Constitución de la OIT*. Página web: OIT. Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#A1](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A1)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f.). Libertad Sindical. Recuperado: de <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm>.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f.). Negociación colectiva. Recuperado: de <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>.
- Senado de República de Colombia (1991). Constitución Política de Colombia . Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Recuperado de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)
- Tajgman, D., & Curtis, K. (2002). *Guía práctica de la libertad sindical: normas, principios y procedimientos de la Organización Internacional del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo.