

Bogotá D.C, lunes 20 de noviembre de 2023

CIRCULAR INTERNA N° 003

PARA: Funcionarios Públicos Idartes

DE: CARLOS MAURICIO GALEANO VARGAS
Director General

ASUNTO: EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y GARANTÍAS SINDICALES

Estimados funcionarios (as), reciban un cordial saludo.

En cumplimiento de los compromisos asumidos por el Instituto Distrital de las Artes – Idartes, plasmados en el Acta de Acuerdo Final y Cierre del Proceso de Negociación Vigencia 2023 con el Sindicato de Trabajadores del Instituto Distrital de las Artes – SINTRAIDARTES y el Sindicato de Servicios Públicos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, entidades adscritas y vinculadas - SINTRACULTUR, que en su artículo 7, establece: *“El Idartes dentro del mes siguiente a la firma del Acuerdo Laboral, expedirá, publicará y socializará con la comunidad institucional; una circular sobre el ejercicio del derecho de asociación y garantías sindicales en la entidad, la cual será elaborada de manera conjunta con la Organización Sindical.”*, se emite la presente circular.

La Constitución Política de Colombia de 1991, en lo que respecta al tema de las garantías sindicales y derechos de asociación en los artículos 38, 39 y 55, exponen: Artículo 38 *“Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”*. Artículo 39 *“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución”*. Artículo 55 *“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 colectivos de trabajo”*.

El artículo 39¹ de la Carta Política, consagra el derecho de todos los trabajadores y empleadores de constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado, exceptuando únicamente a los miembros de la Fuerza Pública. En el mismo sentido, el artículo 2° del Convenio 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación², prevé que *“los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y*

¹ **“ARTICULO 39.** Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.”

² Sentencia C-617 de 2008 *“Respecto del convenio 87 de la OIT, la Corte expresamente ha señalado que hace parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto y, por hallarse integrado a la Constitución, es parámetro*

sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma.”

En la normatividad internacional, los convenios que resultan más llamativos e importantes de la Organización Internacional del Trabajo-OIT que hacen alusión al tema son: el 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948, el 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 y el 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de 1978, los cuales hacen parte del ordenamiento interno.

Igualmente, el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce el derecho de toda persona a asociarse con otras para fundar sindicatos, afiliarse a ellos y proteger sus intereses. Y, el numeral 2° de esa disposición declara que el ejercicio de ese derecho “sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás”.

Del mismo modo, el artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales consagra el derecho a la libertad sindical así: “1. Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y Desarrollo de la libertad sindical mediante el control de la O.I.T. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos (...)”.

De conformidad con los anteriores preceptos, la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia³, ha señalado que todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, tienen el derecho de agruparse, a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifiquen como grupos con intereses comunes, con el fin de propugnar por su defensa. Dicha prerrogativa le otorga a los titulares (i) la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones; (ii) la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado; (iii) el poder de determinar el objeto de la organización, las condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, el régimen disciplinario interno, los órganos de gobierno y representación, la constitución y manejo del patrimonio, las causales de disolución y liquidación, el procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador conforme al inciso 2 del art. 39 de la Constitución Política.

En consecuencia, se reitera lo siguiente:

1. DERECHO DE ASOCIACIÓN

Los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones de trabajadores o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse entre sí. Ante esto la Corte Constitucional en sentencia C-1491 del 2000 ha manifestado lo siguiente en relación con la definición del derecho de asociación:

“El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del

para adelantar el juicio de constitucionalidad de preceptos legales. El Convenio 87 de la OIT, en cuanto parámetro de constitucionalidad, es complementario del artículo 39 de la Carta”

³ Sentencias C-797 de 2000, C-674 de 2008, C-180 de 2016

derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política”.

Frente a lo que respecta a la voluntariedad del derecho de asociación afirma que, *“El derecho de asociación es un derecho subjetivo que comporta una función estructural, que desempeña en el seno de la sociedad, en cuanto constituye una forma de realización y de reafirmación de un Estado Social y Democrático de Derecho, más aún cuando este derecho permite la integración de individuos a la pluralidad de grupos; no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática, y es más, debe ser reconocido y protegido por todas las ramas y órganos del Poder Público”.*

Así pues, se entiende que el derecho de asociación es un derecho fundamental consagrado en la Constitución Política de Colombia, el cual se resume en la facultad que tiene un trabajador de vincularse y asociarse con otros individuos de manera voluntaria.

De esta manera, haciendo uso de este derecho fundamental, se encuentran presentes a la fecha de esta circular en la Entidad, dos organizaciones sindicales de trabajadoras y trabajadores como son SINTRAIDARTES y SINTRACULTUR, las cuales reafirman el carácter democrático del Estado Social de Derecho y el compromiso de la entidad para garantizar el Derecho de Asociación.

2. LIBERTAD SINDICAL

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. Ante esto la Corte Constitucional en sentencia C-797 del 2000 ha expresado lo siguiente: *“el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones”.*

Es importante precisar los alcances y las características principales o más representativas de la libertad sindical. Por ello a continuación de manera general se presentan las principales particularidades previstas por la Corte Constitucional en sentencia C-797 del 2000, en los siguientes términos:

- a. Es la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado.
- b. La facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación.
- c. La garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial.
- d. El derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales.
- e. La inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical.

En este orden de ideas, se comprende que la libertad sindical, es un derecho fundamental de los trabajadores para agruparse y defender sus intereses comunes. Cabe destacar que dicha noción comprende todos los atributos de la libertad sindical, tanto en perspectiva individual como colectiva, garantizando la actividad previa y necesaria para constituir sindicatos, debiendo reconocerse sus pilares que son organización, regulación, representación, negociación y huelga, y su objeto, que es la defensa de los intereses comunes.

Aunado a lo mencionado, los funcionarios de la entidad cuentan con total libertad para asociarse a los sindicatos y la entidad se compromete a respetar tal decisión, sin efectuar censura, generar obstáculos o señalamientos a quienes bien estimen sindicalizarse como afiliados y/o como integrantes de las juntas directivas de estas organizaciones.

3. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo en el que se regulan las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores. En los convenios colectivos también se pueden regular los derechos y responsabilidades de las partes en la relación de empleo, lo que permite asegurar que en las industrias y lugares de trabajo imperen condiciones armoniosas y productivas. Además, potenciar el carácter inclusivo de la negociación colectiva y los convenios colectivos es un medio esencial para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección laboral. Frente a esto la Corte Constitucional en sentencia C-1234 de 2005 define a la negociación colectiva como: *“Un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por discusiones no resueltas en el campo laboral, que por este medio, los empleadores (el Estado en este caso) y los empleados pueden acordar los ajustes que exigen la modernización y la adopción de nuevas tecnologías, redundando no sólo en mutuo beneficio, sino en el de los habitantes del país, al mejorar la prestación de la función pública que tienen a su cargo los empleados del Estado”.*

A su vez, la Corte también define los derechos que reconoce la negociación colectiva de los empleados públicos de la siguiente manera:

“Tratándose de negociaciones colectivas con los sindicatos de empleados públicos, debe tenerse en cuenta que si bien la negociación no es plena, porque se entiende que la decisión final le corresponde adoptarla a las autoridades señaladas por la Constitución (es decir, en el ámbito nacional al Congreso y al Presidente de la República, y en el ámbito territorial, a las asambleas, concejos, gobernadores y alcaldes), esto no implica que los sindicatos de estos servidores públicos no puedan desarrollar instancias legítimas para alcanzar una solución negociada y concertada en el caso de conflicto entre los empleados públicos y las autoridades. En tales instancias, el Estado-empleador tiene la obligación no sólo de recibir las peticiones, consultas o los reclamos hechos a través de la organización sindical de los empleados públicos, sino de oír y adoptar todos los procedimientos encaminados para que las autoridades que son en últimas las que toman las decisiones, evalúen los derechos que reclaman los servidores del Estado y se pueda adoptar una solución en lo posible concertada y que favorezca los intereses de las partes y del país”.

En este orden de ideas, se entiende que la negociación colectiva es un derecho fundamental, firmemente sustentado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y en la Constitución Política de Colombia; es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, y la igualdad de trato.


Garantizando el ejercicio del Derecho de Negociación colectiva en la entidad, como mecanismo de diálogo entre las organizaciones sindicales y la administración, se informa a la comunidad que el acuerdo firmado en 2023 con SINTRAIDARTES y SINTRACULTUR se aplica a todos los funcionarios sindicalizados o no, y que la firma de este no deja sin efectos los acuerdos previos, pues aplica el principio de progresividad.

Por lo anterior, se invita a toda la comunidad institucional a consultar el referido Acuerdo, así como los acuerdos suscritos en las vigencias 2016, 2018, 2020, en el siguiente enlace <https://comunicarte.idartes.gov.co/acuerdos-sindicales>

En este contexto, es claro que la entidad, reconoce, respeta y garantiza el derecho de asociación de las y los trabajadores y de las organizaciones sindicales que hacen presencia en la Entidad.


Cordialmente,


CARLOS MAURICIO GALEANO VARGAS
Director General

Proyectó: Karen Charlot Santisteban Muriel - Profesional Especializada - SAF - Talento Humano KCSM 

Robertson Gioncarlo Alvarado – Contratista SAF - Talento Humano 

Aprobó: Liliana Morales Ortiz - Subdirectora Administrativa y Financiera 

Revisó Dirección General: Juliana Varela - Contratista Dirección 

 Revisó y ajustó OAJ: Sandra Margoth Vélez Abello – Jefe de Oficina Asesora Jurídica