

# CARTILLA DE TRABAJO Y CONSULTA

## HERRAMIENTAS JURÍDICAS

PARA LOS  
SINDICATOS

UNA PUBLICACIÓN DE



EQUIPO JURÍDICO  
CUT - CTC



CON EL RESPALDO DE:



Landsorganisationen  
i Sverige

TCO

# CARTILLA DE TRABAJO Y CONSULTA INTEGRANTES EQUIPO JURIDICO CUT - CTC

## DIRECTOR

**Dr. ALEX NICOLAU GARCIA,**

Director Programa de Desarrollo de Derecho Laboral, PDDL Secretariado de Cooperación para el Desarrollo Sindical Internacional de la LO y TCO LO-TCO.

## PRESIDENTES CUT - CTC

**JOSÉ DIÓGENES ORJUELA**– Central Unitaria de Trabajadores **CUT.**

**LUIS MIGUEL MORANTES** – Confederación de Trabajadores de Colombia **CTC.**

## COORDINACIÓN DEL PROYECTO

**LIGIA INÉS ALZATE** – Directora del Dpto. Asuntos Jurídicos y Legislativos – CUT

**ROSA ELENA FLERÉZ** – Secretaria General -CTC-

## SECRETARÍA TÉCNICA

**Dra. MYRIAM CONSUELO NIETO PINEDA** - Abogada

## ABOGADOS DE INCIDENCIA

**Dra. Zita Froila Tinoco Arocha** - CTC

**Dra. Mery Laura Perdomo** – CUT

## ABOGADOS ASUNTOS JURÍDICOS

**Dra. ESTEFANNI BARRETO** – Asesora Departamento Jurídico CUT.

**Dr NATALIA NIÑO** – Asesora Departamento Jurídico CTC.



UNA PUBLICACIÓN DE



# CARTILLA DE TRABAJO Y CONSULTA

## HERRAMIENTAS JURÍDICAS PARA LOS SINDICATOS

### TABLA DE CONTENIDO

Presentación .....	3
Derecho de Petición.....	4
Acción de Tutela.....	9
Derecho de reunión y asociación.....	18
La Querrela Penal.....	20
Mecanismos nacionales e internacionales de defensa de la libertad Sindical.....	28
Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT - CETCOIT .....	34

Todos los formatos se pueden descargar  
de la página web [equipojuridicocutctc.com](http://equipojuridicocutctc.com)

# PRESENTACIÓN

El Equipo Jurídico de la CUT/CTC en desarrollo del plan de Actividades dentro del marco del proyecto Programa de Desarrollo de derecho laboral LO TCO y con el fin de fortalecer las organizaciones sindicales filiales de las centrales ha elaborado una guía básica y practica del procedimiento especial para la protección de la libertad sindical ante las instancias judiciales o el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración C.L.S. de O.I.T., y ante Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la O.I.T. – CETCOIT – como instancias complementarias a los procedimientos generales de control de aplicación de las normas de la O.I.T., como herramientas para la defensa de los derechos de la Libertad Sindical derecho de Asociación, Negociación Colectiva y demás derechos consagrados en los convenios 87 y 98 de la O.I.T.

” *Una guía básica y practica del procedimiento especial para la protección de la libertad sindical* “



3 Con esta herramienta se pretende facilitar a los representantes y sindicalistas de las Organizaciones sindicales, que sin ser abogados puedan presentar una acción jurídica constitucional en defensa de sus derechos fundamentales.



Directora del Departamento Jurídico de la CUT, **Ligia Inés Álzate** interviene en el seminario del equipo jurídico CUT - CTC 29, 30 y 31 de octubre de 2018

# DERECHO FUNDAMENTAL DE PETICIÓN

## ¿En qué consiste el Derecho de Petición?

Consiste en que toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución, en correspondencia y coherencia con lo pedido.

## ¿El Derecho de Petición para qué se ejerce?

Para pedir información, solicitar copias, presentar quejas, hacer reclamos, formular consultas.

## ¿Es decir que hay varias clases de Peticiones?

Podemos decir que sí, de acuerdo a lo que se pretenda:

**1. Queja:** Es la manifestación de protesta, censura, descontento o inconformidad que formula una persona en relación a la conducta irregular realizada por uno o varios servidores públicos en desarrollo de sus funciones.

**2. Reclamo:** Es la manifestación ya sea por motivo general o particular, referente a la prestación indebida de un servicio o a la no atención oportuna de una solicitud.

**3. Sugerencia:** Es una propuesta

que se presenta para incidir o mejorar un proceso cuyo objeto está relacionado con la prestación de un servicio.

**4. Consulta:** Son las peticiones formuladas ante las autoridades con el fin de que estas expresen su opinión, su concepto, o dictamen sobre determinada materia relacionada con sus funciones o con situaciones de su competencia. La finalidad del derecho de petición, dentro de esta modalidad, es obtener un concepto sobre las materias que le han sido confiadas a la Entidad.

**5. Denuncia:** Es la comunicación mediante la cual se pone en conocimiento de la autoridad competente la comisión de un delito o de una falta, con el fin de que esta inicie las investigaciones preliminares que permitan constatar la veracidad acerca de la ocurrencia del hecho ilícito, así como el presunto autor del mismo.

**6. Solicitud de información:** El derecho de petición incluye también el de solicitar y obtener acceso a la información sobre la acción de las autoridades y en particular, a que se expida copia de sus documentos.

**7. Solicitud de copias:** Se solicita a la Entidad copia de los documentos que reposan en los archivos. Este derecho de petición es el único que tiene un costo, de acuerdo con la regulación interna establecida por la Entidad.

### **¿Cómo se puede presentar el Derecho de Petición?**

Es muy sencillo y fácil. Se puede hacer por escrito, verbalmente o por medio electrónico.

### **¿Qué debe contener el Derecho de Petición?**

Deberá contener por lo menos:

1. La designación de la Autoridad a la que se dirige.
2. Nombres y apellidos completos del solicitante y de su representante y/o apoderado, si es el caso, con indicación de su documento de identidad y de la dirección donde recibirá correspondencia. El peticionario podrá agregar el número de fax o la dirección electrónica.
3. Las razones en que se fundamenta su petición
4. La relación de los requisitos exigidos por la Ley y de los documentos que desee presentar para iniciar el trámite.
5. La firma de la petición cuando fuere el caso

“La autoridad tiene la obligación de examinar integralmente la petición y en ningún caso la estimará incompleta por falta de requisitos o documentos que no se encuentren dentro

del marco jurídico vigente.” (Art. 16 del CPACA (Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo).

### **¿Solamente se puede interponer ante autoridades públicas?**

No. También se puede presentar ante organizaciones privadas y personas naturales para garantizar derechos fundamentales (artículo 32 Ley 1755 de 2015)

### **¿Qué debe contener la respuesta a la solicitud o petición?**

La respuesta debe cumplir los siguientes parámetros:

1. Ser pronta y oportuna;
2. Resolver de fondo, de manera clara, precisa y coherente a la petición presentada por el interesado;
3. Tiene que ser puesta en conocimiento del peticionario. (Sentencia T-172-2013)

### **¿Cuál es el término para resolver la Petición?**

Salvo norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción.

”

También se puede presentar ante organizaciones privadas

“

## ¿Existen otros términos para resolver peticiones?

Sí. Están sometidas a término especial la resolución de las siguientes peticiones:

1. Las peticiones de documentos y de información deberán resolverse dentro de los diez (10) días siguientes a su recepción. Si en ese lapso no se ha dado respuesta al peticionario, se entenderá, para todos los efectos legales, que la respectiva solicitud ha sido aceptada y, por consiguiente, la administración ya no podrá negar la entrega de dichos documentos al peticionario, y como consecuencia las copias se entregarán dentro de los tres (3) días siguientes.

2. Las peticiones mediante las cuales se eleva una consulta a las autoridades en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción.

Cuando se habla de días, se deben contabilizar como hábiles a partir del día siguiente a su recepción o radicación.

**¿Qué ocurre si no es posible resolver la petición en el término señalado?** Cuando excepcionalmente no fuere posible resolver la petición en los plazos aquí señalados, la autoridad debe

informar esta circunstancia al interesado, antes del vencimiento del término señalado en la ley expresando los motivos de la demora y señalando a la vez el plazo razonable en que se resolverá o dará respuesta, que no podrá exceder del doble del inicialmente previsto.

## ¿Qué sucede si la petición está incompleta?

Si la autoridad advierte que hacen falta documentos o requisitos exigidos por la ley para la radicación, pero el peticionario insiste en que

se radique, así se hará, pero dejando constancia escrita del aviso y se procederá a requerir al

peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete.

## ¿Existen reservas para suministrar informaciones o documentos?

Si. Tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución Política o la ley, y en especial:

1. Los relacionados con la defensa o seguridad nacionales.
2. Las instrucciones en materia diplomática o sobre negociaciones reservadas.

Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las

“  
Cuando se habla de días,  
se deben contabilizar como  
hábiles a partir del día  
siguiente a su radicación.”

personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica.

4. Los relativos a las condiciones financieras de las operaciones de crédito público y tesorería que realice la nación, así como a los estudios técnicos de valoración de los activos de la nación. Estos documentos e informaciones estarán sometidos a reserva por un término de seis (6) meses contados a partir de la realización de la respectiva operación.

5. Los datos referentes a la información financiera y comercial, en los términos de la Ley Estatutaria 1266 de 2008.

6. Los protegidos por el secreto comercial o industrial, así como los planes estratégicos de las empresas públicas de servicios públicos.

7. Los amparados por el secreto profesional.

8. Los datos genéticos humanos.  
(Art. 24 Ley 1755 de 2015)

### **¿Qué ocurre si no se responde o si la respuesta no resuelve el fondo de lo pedido?**

El incumplimiento constituye falta para el servidor público y darán lugar a las sanciones correspondientes de acuerdo con el régimen disciplinario, ley 734 de 2002 y las normas que la modifiquen o adicionen.

El peticionario también puede acudir a cualquier juez de la República e interponer una Acción de Tutela, ante la amenaza o vulneración por la acción u omisión de la autoridad pública. (Art. 86 de la Carta Política).

### **¿Existe una Ley estatutaria que desarrolle el Derecho de Petición?**

Sí. Recientemente se expidió la Ley 1755 de 2015, que contiene novedades como las comentadas. Inicia esta Ley diciendo sobre el objeto: “Toda actuación que inicie cualquier persona ante las autoridades implica el ejercicio del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, sin que sea necesario invocarlo. Se podrá solicitar: el reconocimiento de un derecho, la intervención de una entidad o funcionario, la resolución de una situación jurídica, la prestación de un servicio, requerir información, consultar, examinar y requerir copias de documentos, formular consultas, quejas, denuncias y reclamos e interponer recursos.

El ejercicio del derecho de petición es gratuito y puede realizarse sin necesidad de representación a través de abogado, o de persona mayor cuando se trate de menores en relación a las entidades dedicadas a su protección o formación.



El siguiente formato se puede  
descargar de la página web  
[equipojuridicocuttc.com](http://equipojuridicocuttc.com)

# EJEMPLO O FORMATO DE DERECHO DE PETICIÓN

(Ciudad y fecha)

Doctor o señores:

(Nombre del Funcionario)

(Cargo del Funcionario)

Entidad

Ciudad

(Narración de los Hechos por los cuales hace la Petición)

FUNDAMENTOS DE LA PETICIÓN (Razones o motivos)

(Resumen)

Asunto: Derecho de Petición (escribir el tema)

ANEXOS (No es obligatorio)

(Nombre del peticionario), identificado(a) al pie de mi firma, mayor de edad, domiciliado en la Ciudad de \_\_\_\_\_, en ejercicio del Derecho de Petición consagrado en el art. 23 de la Constitución Política, respetuosamente me dirijo a Usted, para hacer la siguiente:

(Relación de los documentos que adjunta)

NOTIFICACIONES

(Dirección y Ciudad donde recibirá cualquier comunicación)

PETICIÓN (solicitud de información, queja, consulta, reclamo)

Atentamente

1. XXX

2. ....

(Nombre y firma del Peticionario)

C.C. No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Correo y teléfono (si lo desea)

(Lo que solicita de manera clara, precisa y concreta)

c.c. Personería

HECHOS

1. XXXX

2. XXXX

3. ....

# ACCIÓN DE TUTELA

## ¿Qué es la Acción de Tutela?

Según la Constitución Política de Colombia la Acción de Tutela es un mecanismo judicial para la protección inmediata de los derechos fundamentales de toda persona. (art. 86 C.N.) Puede ser interpuesta por cualquier persona para la defensa pronta y efectiva de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable o cuando no exista otro medio de defensa judicial que sirva para tales efectos, y tiene por principio exigir el respeto al derecho fundamental amenazado contra cualquier autoridad pública o una entidad privada.

## 9 ¿Qué significa cualquier persona?

La acción puede interponerse por todo ser humano, sin importar que sea colombiano o extranjero, ni que sea menor de 18 años, ni se encuentre en prisión. Puede ser interpuesta por la persona a quien se le esté vulnerando o amenazando el derecho o por intermedio de otra persona (agente oficioso), sin importar su nivel educación, su origen nacional, su estrato socio - económico, ni sepa leer o escribir, ni su capacidad física o mental, su rango laboral o su salario.

## ¿De qué trata una defensa pronta y efectiva?

El Decreto 2591 de 1991 desarrolla el procedimiento de la Acción de Tutela, tal procedimiento dispone que el tiempo de la interposición de la Acción al fallo del juez no deben pasar más de 10 días esto hace de la defensa del derecho pronto. Ninguna autoridad podrá rechazar la orden de Tutela y ello hace de la protección efectiva.

## ¿Contra quién puedo interponer la Acción de Tutela?

La acción busca que un juez de la República, de cualquier especialidad (Familia, Civil, Laboral, Penal o Administrativo) ordene a la autoridad competente municipal, gubernamental o Nacional para que proteja el derecho inmediatamente. También puedo recurrir a la Tutela para que un particular/ entidad/ organización privada frente a quien la persona demanda protección tenga una relación de subordinación (por ejemplo: Patrón) o de indefensión (por ejemplo: EPS/ ARL) para que ejerza su deber de respeto y protección al derecho fundamental. También se podrá interponer una Tutela contra los particulares que presten

un servicio público (ej. EPS prestan el servicio público de la salud) o ejerza funciones públicas (ej. Administradoras de Pensiones), y contra las entidades privadas que manejan archivos de datos (Habeas data) con el fin de evitar que hagan un uso abusivo de la información. (ej. Data crédito).

## ¿Qué es un derecho fundamental?

Según la Constitución los derechos que deben ser protegidos son aquellos derechos de aplicación inmediata, y que exigen de las autoridades una acción u omisión claras como la protección del derecho a la vida (art. 11), así las cosas, nadie puede atentar contra la vida de alguien (omisión) y en caso de estar en riesgo la vida de una persona debe actuarse inmediatamente (acción).

Otros derechos de aplicación inmediata podemos indicar el derecho a no ser desaparecido, ni ser sometido a torturas o tratos inhumanos o degradantes, (art. 12), derecho a la igualdad (art. 13), derecho a la personalidad jurídica (artículo 14), derecho a la intimidad (art. 15), derecho al libre desarrollo de la personalidad (art. 16), Prohibición de la esclavitud, servidumbre y trata de seres humanos (art. 17), Libertad de conciencia (art. 18), Libertad de cultos (art. 19), Libertad de expresión (art. 20), derecho a la honra (art. 21), derecho de petición (art. 23), Libertad de circu-

lación (art. 24), Derecho al libre ejercicio de profesiones (art. 26), Libertad de enseñanza (art. 27), Libertad personal (art. 28), Derecho al debido proceso y a la defensa (art. 29), Derecho al habeas corpus (art. 30), Derecho a revisar las decisiones judiciales (art. 31), Derecho a no declarar contra sí mismo, (art. 33), Prohibición de penas de destierro, perpetuas y confiscatorias (art. 34), Derecho de reunión (art. 37), Derecho de participación política y sufragio (art. 40). Existen también otros derechos fundamentales por expreso mandato constitucional, como los derechos de los niños (art. 44).

Además de los anteriores existen unos derechos integrados al listado de derechos fundamentales por lo que la Corte Constitucional ha llamado “el bloque de constitucionalidad” son derechos consagrados en Tratados Internacionales de Derechos Humanos, Tratados de Derecho Internacional Humanitario, Convenios de la OIT, la doctrina elaborada por los tribunales internacionales en relación con esas normas internacionales. Por esta vía contamos hoy día con otro listado de derechos fundamentales protegibles vía acción de Tutela: Derecho a la Verdad, Derecho al Mínimo Vital, Derecho al agua potable y al saneamiento básico, derecho a la consulta previa de los pueblos indígenas.

Otro grupo de derechos fundamentales categorizados como “innominados” por la Corte Constitucional, obedecen al criterio de inherencia a la persona humana (art. 94), entre estos derechos se encuentran: el Derecho a la Dignidad Humana, Derecho al Mínimo Vital, Derecho a la Seguridad personal frente a riesgos extraordinarios, Derecho a la Estabilidad laboral reforzada de sujetos de especial protección constitucional.

Por último, tenemos los derechos fundamentales por conexidad, ha sido la categoría de protección utilizada por la Corte Constitucional para proteger derechos que en principio no entran en la categoría de fundamentales pero por estar involucrar finalmente una violación “en conexidad” con un derecho fundamental son protegidos, fue así como se protegió hasta 2008 el derecho a la salud en conexidad con el derecho a la vida, luego del reconocimiento por la Corte Constitucional en la sentencia T- 760 de 2008 del derecho a la salud como un derecho fundamental autónomo. Otros derechos protegidos por conexidad son: Derecho al pago oportuno del salario y mínimo vital y el Derecho al pago de licencia de maternidad y mínimo vital.

**¿Qué derechos fundamentales son usualmente vulnerados en el mundo laboral?**

- El derecho a la vida y a la integri-

dad física y psíquica del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

- El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.

- La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.

- La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.

- El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2º del Código del Trabajo.

- La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.

- La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por parte del empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

**¿Qué significa que la acción de Tutela sea subsidiaria?**

Que deberán agotarse en un primer momento los mecanismos ordinarios de defensa judicial antes de acudir a la Acción de Tutela a menos que se configure un evento de perjuicio irremediable que amenace un derecho fundamental.

## ¿Cuáles son los otros medios ordinarios de defensa judicial?

Los medios ordinarios de defensa judicial son aquellos que se desatan ante los jueces laborales y que tienen como propósito proteger y resolver los conflictos laborales como los despidos sin justa causa, cobrar las indemnizaciones por estos despidos sin justa causa, defender el fuero sindical, proteger a la mujer embarazada despedida injustamente, y cuando se amenaza el mínimo vital del trabajador.

El propósito de la acción de Tutela es proteger subsidiariamente frente a un mecanismo judicial ordinario como los que mencionamos anteriormente. La vía para la acción de Tutela se abra ante la demostración de la ineficacia y la falta de idoneidad de ese mecanismo ordinario de defensa judicial.

Por lo que es deber del juez de Tutela: examinar con concreto si el medio ordinario de defensa judicial eficaz e idóneo. El examen que deberá resolver el juez es el siguiente:

- Determinar el objetivo y la finalidad del proceso judicial usual (ordinario) que se considera desplazó la acción de tutela
- Determinar el resultado previsible en caso de acudir al medio ordinario de defensa judicial, respecto de una protección eficaz:
- Peligro inminente por la lentitud del procedimiento.

- Incapacidad del juez para proferir orden necesaria para proteger el derecho.

## ¿Qué significa un perjuicio irremediable?

La Acción de Tutela puede ser utilizada como mecanismo transitorio cuando existiendo otro medio de defensa judicial cuando se quiera evitar un perjuicio irremediable. (num. 1 del art. 6 del D. 2591).

Pero que significa la expresión perjuicio irremediable: Es una situación de riesgo asociada a la vulneración o amenaza de vulneración de un derecho fundamental que puede actualizarse y, a partir de ese momento, progresar hasta hacerse irreversible SU531/93. Que sea inminente, que esté por suceder prontamente (INMINENTE). Que las medidas que se requieran para conjurarlo sean de carácter urgente, dada la prontitud o inminencia del suceso que está por realizarse. (URGENTE). Que sea grave, esto es, que el daño sea de una gran intensidad o menoscabo material o moral (GRAVE). La acción de tutela ha de ser IMPOSTERGABLE (urgencia y gravedad) en tanto necesaria para restablecer la integridad del derecho.

La consideración de la configuración de un perjuicio irremediable dará lugar a una protección transitoria e inmediata.

**¿Ante qué juez debo interponer una tutela? (Normas de reparto).** De conformidad

con el Decreto 1983 de 2017, determina:

### **En primera instancia:**

#### **a.- Jueces Civiles Municipales:**

Las tutelas contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden departamental, distrital o municipal, y contra particulares.

#### **b.- Jueces del Circuito o con igual categoría:**

Las tutelas se interponen contra autoridades, organismos o entidades del orden nacional.

#### **c.- Tribunales Superiores de Distrito Judicial o a los Tribunales Administrativos:**

Las tutelas contra altos dignatarios del Estado (Presidente de la República, Contralor General, Procurador General, Fiscal General, Registrador Nacional y Defensor del Pueblo, entre otros).

### **Ajustes a los reglamentos**

**13** Comentario aparte merece el artículo 2° de la norma, en el que se establece que los reglamentos internos de la Corte Suprema de Justicia, del Consejo de Estado y la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura “podrán determinar que los asuntos relacionados con el conocimiento de la impugnación de fallos de acción de tutela sean resueltos por salas de decisión, secciones o subsecciones conformadas para tal fin”, respetándose así la autonomía de la rama en esta materia.

Sobre las reglas contenidas en el nuevo decreto, el Gobierno Nacional precisó que solamente aplicarán para las solicitudes de tutela que sean presentadas con posterioridad al 30 de noviembre de 2017.

### **¿Cuánto demora la contestación de una tutela?**

Según el procedimiento establecido en el Decreto 2591 de 1991 la primera instancia debe resolverse dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la Acción de Tutela (art. 29) y presentada la impugnación, el juez de segunda instancia deberá resolver dentro de los 20 días siguientes (art. 32).

### **¿A qué recursos tengo derecho en el caso de la tutela?**

Ante el fallo de primera instancia y si fuere contrario a las pretensiones solicitadas habrá lugar a presentar un recurso de apelación dentro de los 3 días siguientes a la notificación del fallo (art. 31).

### **¿Qué es una revisión ante la Corte Constitucional y cuándo aplica?**

La revisión por la Corte Constitucional es eventual, quiere decir que no todos, y sólo algunos fallos serán revisados por la Corte Constitucional (art. 33 D. 2591). Y lo hará en cuanto considere que la decisión deba revocarse, modificarse, o cuando unifique o aclare la jurisprudencia constitucional o “aclare el alcance general de las normas constitucionales” (art. 35 D. 2591).

Según el Reglamento Interno de la Corte Constitucional (Acuerdo 05 de 1992) el trámite se surte en dos pasos:

i) Selección: Encarga a una Sala de Selección de Tutela que integran dos magistrados que deberá rotarse cada mes. Esta Sala de Selección escoge los fallos que considera deben ser revisados (aproximadamente sólo un 2% de los fallos de Tutela son seleccionados).

Si la Tutela no es seleccionada el Procurador General o el Defensor del Pueblo podrán insistir en la selección dentro de los 15 días siguientes a la decisión de no selección.

ii) Revisión: Las Tutelas seleccionadas serán objeto de revisión cuando considere que se encuentre que existen los criterios para ser revisados mencionados en el párrafo anterior (aproximadamente solo el 1% de las sentencias dictadas en el país son revisadas). La Sala de Revisión es integrada por un Magistrado ponente y dos Magistrados que le sigan en el orden. (at. 49 y 50 del Acuerdo 05 de 1992).

### **¿Qué pasa si no me cumplen con el fallo de tutela? (Desacato)**

Cuando la entidad pública o el particular responsable no haya dado cumplimiento a lo ordenado por el Juez en el fallo de tutela, porque transcurrió el término concedido y

no se ejecutó la orden, se debe presentar por parte del afectado un trámite denominado: “incidente de desacato de tutela” ante el mismo Juez que falló a su favor, con el fin de obtener el cumplimiento. El Juez podrá imponer sanciones que van desde el arresto hasta por 6 meses y multa de 20 salarios mínimos legales vigentes.

1. Presente de manera verbal o escrita el incidente dirigido al Juez que falló la tutela, explicando que el obligado a dar cumplimiento (autoridad pública o particulares) no acató la orden.

2. El Juez notificará a la persona incumplida para que explique las razones de su incumplimiento y argumente su defensa. Si no tiene respuesta se ordenará comunicar al superior del que desatendió la orden para que lo obligue a cumplir. Si persiste la negativa, el Juez practicará las pruebas a que haya lugar y posteriormente decidirá el incidente.

3. El fallo de hallar probado el incumplimiento por parte del obligado impondrá la sanción de arresto o multa, previo a hacerla efectivo el Juez remitirá el expediente ante su superior en consulta para que éste revise si estuvo bien impuesta la sanción. En caso que aquél avale la medida adoptada, así se lo comunicará al Juez que la formuló y éste dará cumplimiento a su fallo emitiendo las órdenes correspondientes ante las autoridades competentes.

## **Algunas sentencias de unificación en materia de tutelas del derecho al trabajo y a la seguridad social.**

La H. Corte Constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Sentencia SU-049 de 2017; SU-486 de 1997; SU-448/2016; y SU-442 de 2016,

**15** <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/constitucional-y-derechos-humanos/unifican-jurisprudencia-sobre-el-requisito-de>

# EJEMPLO O FORMATO DE TUTELA

(Ciudad y fecha)

Señor  
**JUEZ** \_\_\_\_\_ **(REPARTO)**  
Ciudad

## Referencia: Solicitud de Acción de Tutela

**Accionante:** Nombre del amenazado  
**Accionado:** Nombre de la autoridad pública o particular

Yo, \_\_\_\_\_ , mayor de edad, vecino de esta ciudad, identificado con la cédula de ciudadanía cuyo número y lugar de expedición aparece al pie de mi correspondiente firma, residente en \_\_\_\_\_ municipio de \_\_\_\_\_, actuando en nombre propio (o en representación de), acudo respetuosamente ante su Despacho para promover **ACCIÓN DE TUTELA**, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política y los Decretos Reglamentarios 2591 de 1.991 y 1382 de 2.000, para que judicialmente se me (le) conceda la protección de los derechos constitucionales fundamentales que considero vulnerados y/o amenazados por las acciones y/o omisiones de la autoridad pública (o el particular, según el caso) que mencioné en la referencia de este escrito. Fundamento mi petición en los siguientes:

## HECHOS

(Detalle en este espacio de manera clara y completa los hechos sucedidos, derechos vulnerados y/o amenazados)

1.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## PETICION

Con fundamento en los hechos narrados y en las consideraciones expuestas, respetuosamente solicito al señor Juez TUTELAR a mi favor los derechos constitucionales fundamentales invocados **ORDENÁNDOLE** a la autoridad accionada que (detalle en este espacio la orden que pretende que el Juez declare para la protección de sus derechos)

1.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## MEDIOS DE PRUEBAS

(Relacione en este espacio los documentos o pruebas sumarias que pretende hacer valer y quiere aportar para la defensa de sus derechos fundamentales vulnerados).

**JURAMENTO**

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que, por los mismos hechos y derechos, no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

**NOTIFICACIONES**

Las mías las recibiré en la secretaria de su Despacho o

\_\_\_\_\_  
Teléfono \_\_\_\_\_

El Accionado en la  
\_\_\_\_\_  
Teléfono \_\_\_\_\_

Ruégale, señor Juez, ordenar el trámite de ley para esta petición.

Del señor Juez

Firma \_\_\_\_\_  
Nombre

\_\_\_\_\_  
C.C. \_\_\_\_\_  
de \_\_\_\_\_  
Dirección:

\_\_\_\_\_  
Correo Electrónico:

\_\_\_\_\_  
Teléfono de Contacto:  
\_\_\_\_\_

# DERECHOS DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN

La posibilidad de asociarse para participar en asuntos públicos es esencial en cualquier sistema democrático, para poder ejercer los derechos de participación política y para dotar de significados precisos y efectivos al derecho de asociación y libertad sindical. Las asociaciones juegan un papel indispensable en la construcción de agregados sociales que nos permiten configurar democracias sólidas y bien consolidadas. Podemos decir que, aunque siempre serán mejorables, contamos con esquemas constitucionales que permiten una tutela efectiva de dicho derecho, conforme a los márgenes aceptados por los Estados democráticos de nuestros días. Ahora bien, el problema no está en el régimen constitucional del derecho de asociación, sino en su práctica. Y el tema que nos interesa es la vulneración de los derechos de reunión y asociación, el cual se encuentra consagrado en la legislación colombiana, en materia penal, así:

**“ARTICULO 200. VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE REU-**

**CIÓN Y ASOCIACIÓN.** <Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 1453 de 2011.>

*El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.*

*En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.*

*La pena de prisión será de tres (3) a cinco (5) años y multa de trescientos (300) a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes si la conducta descrita en el inciso primero se cometiere:*

1. *Colocando al empleado en situación de indefensión o que ponga en peligro su integridad personal.*

2. *La conducta se cometa en persona discapacitada, que padezca enfermedad grave o sobre mujer embarazada.*

3. *Mediante la amenaza de causar la muerte, lesiones personales, daño en bien ajeno o al trabajador o a sus ascendientes, descendientes, cónyuge, compañero o compañera permanente, hermano, adoptante o adoptivo, o pariente hasta el segundo grado de afinidad.*

4. *Mediante engaño sobre el trabajador.”*

El objetivo de este tipo penal, es disminuir la realización de conductas punibles efectuadas por los empleadores o por cualquier persona que con su conducta ya sea la de impedir o perturbar una reunión lícita que conceden las leyes laborales a los trabajadores o que por motivos de huelga legítimamente constituidas realicen los trabajadores y este tome represalias contra estos con el fin de menoscabar la realización de las facultades que el legislador otorga a la clase obrera.

Es importante también señalar que al tipificar el legislador la conducta allí descrita lo hizo con el fin de evitar que los empleadores realizaran pactos colectivos en los que pacten unas condiciones mejores que las pactadas por los sindicatos mediante las convenciones colectivas ya que esto constituiría una

amenaza para el cabal desarrollo de los sindicalistas en la medida que si en una empresa haya firmado, por un lado un pacto colectivo y por el otro una convención colectiva, donde se trata de unas mismas condiciones pero con la diferencia que las del pacto colectivo son mucho mejor, entonces eso conllevaría a que los trabajadores tiendan a salirse del sindicato para pasar al pacto colectivo lo que significaría un deterioro para la asociación sindical ya que el empleador con estrategias que en el caso concreto podrían calificarse como de mala fe estaría provocando una muerte lenta de los sindicatos ya que para que se pueda dar la subsistencia de un sindicato la ley exige un mínimo de veinticinco (25) trabajadores.

# QUERELLA PENAL

## ¿En qué consiste la Querella Penal?

La querella, es un acto que puede ser ejercido por un particular o un fiscal ante un tribunal o un juez como una acción penal contra personas a las que acusa por un delito

## ¿Quién puede presentar una querella?

Puede ser instaurada por cualquier persona natural o jurídica, siempre que sea querellante legítimo, de acuerdo con el artículo 71 de la Ley 906 de 2004. Si este es incapaz, o persona jurídica, debe ser formulada por su representante legal. Si el querellante legítimo ha fallecido, pueden presentarla sus herederos.

## ¿Quién es el querellante legítimo?

La persona, titular del bien jurídico tutelado o puesto en peligro, pueden serlo personas físicas como morales

## ¿La Querella tiene caducidad?

Sí. Seis (6) meses a partir de la ocurrencia del delito.

## ¿Cómo se presenta la querella y qué debe contener?

La querella se presenta verbalmente o por escrito o cualquier medio técnico y debe contener fecha, hora de presentación, nombre de quien interpone la querella, nombre de la(s) personas querelladas, relación de los hechos que conozca el querellante, manifestación si le constan estos hechos, manifestación si los hechos los conoce otro funcionario, todas aquellas pruebas que se pretendan solicitar o aportar al proceso.

## ¿Requiere abogado la formulación de la querella?

No. La querella se puede presentar en causa propia sin necesidad de la intervención de abogado.

## Elementos a tener en cuenta en este delito

- **Delito Querellable** (art. 74 ley 906/2004): Persona afectada es quien interpone denuncia para que se inicie la investigación.

- **Delito desistible**: Se puede renunciar en cualquier momento continuar proceso penal

- **Delito Conciliable**: Se debe agotar la conciliación obligatoriamente antes de que se dé inicio a investigación.

**- Delito Excarcelable:** No procede medida de aseguramiento (por cuanto el delito no supera en su mínimo los 4 años)

**-Responsabilidad Personal:** Se determina mediante Sentencia Condenatoria

### **¿Cuáles son los verbos rectores de este delito penal?**

Los verbos rectores de este delito penal son dos (2) impedir o perturbar.

### **¿Cuál es la Pena y la Sanción para la persona(s) que incurran en este delito?**

- Prisión de 1 a 2 años
- Multa de 100 300 SMLMV

### **¿Qué conductas son constitutivas de delito?**

21

- 1.- Impedir o perturbar una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítima.
- 2.- Celebración de Pactos colectivos o acuerdos más favorables a trabajadores no sindicalizados en detrimento de las condiciones establecidas en las convenciones colectivas a trabajadores sindicalizados.

### **Principales características**

¿Quién es parte en el Delito?

**Sujeto Activo:** Que adquiere la condición de investigado, indiciado, imputado, y puede ser:

- Cualquier persona
- Empleador y/o Miembro Junta Directiva Empresa

**Sujeto pasivo:** Que adquieren la condición de querellantes o Víctimas

- Trabajador Sindicalizado
- Trabajador no sindicalizado
- La organización Sindical

### **¿Conductas que pueden cometer los empleadores para que incurran en delito del artículo 200?**

**Por la vía Legal.** Aquellas que se encuentra taxativas en el artículo 354 del C.S.T.

- Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;
- Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

- Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y

- Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales.

### **¿Existe sanción administrativa para las anteriores conductas?**

Si. La sanción es una multa que va de 5 a 100 SMLMV y es impuesta por el Ministerio del trabajo.

### **¿Existen otro tipo de conductas no consagradas en la ley?**

Si. **Por vía Jurisprudencial**, y son:

- Retener de forma ilegal las cuotas sindicales a los trabajadores.

- Terminar contratos de trabajo con justa causa a trabajadores sindicalizados, con el fin de debilitar el sindicato.

- Abusar de los salarios o prestaciones sociales de los trabajadores.

# EJEMPLO O FORMATO DE QUERRELA

(Ciudad y fecha)

Señores

**FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN**

Bogotá, D.C.

Referencia: **DENUNCIA POR PRESUNTA CONFIGURACIÓN DEL ARTÍCULO 200 CODIGO PENAL MODIFICADO LEY 1453 DE 2011, POR VIOLACIÓN AL LIBRE DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y OTROS DERECHOS CONTENIDOS EN NORMAS LABORALES**

Denunciantes: (nombre de las organizaciones sindicales: Confederación y sindicato de Base)

Denunciados: (nombre del representante legal de la empresa, nombres de los directores de área o dependencia de la empresa: Director General, gerente operativo nacional, coordinador de operaciones Departamento de recursos humanos, entre otros).

(Nombre de la Confederación y nombre del representante legal, número de cédula de ciudadanía y nombre sindicato de base y nombre del representante legal, número de cédula de ciudadanía); formulamos denuncia por presunta Configuración de tipo penal contenido en el

artículo 200 del Código Penal, modificado por el artículo 26 de la Ley 1453 de 2011, violación al libre derecho de asociación sindical, en contra del señor (nombre del Representante legal o director general de la empresa \_\_\_\_\_) y otros o quien llegare a desempeñar el mismo cargo y continuara con el impedimento y perturbación de los derechos contenidos en leyes laborales, conducta configurada en los siguientes:

## HECHOS:

1. (Detalle en este espacio de manera clara y completa los hechos sucedidos, de manera cronológica, y derechos vulnerados y/o amenazados)
- 2.

---

3. ...

## PRETENSIONES

1. Se lleve a cabo una investigación sobre las conductas descritas en esta denuncia, por parte de los representantes de la Empresa (en este espacio se debe colocar el nombre de la empresa y nombre representante legal de la misma. ...), y otros a fin de determinar la comisión del delito contenido en el artículo 200 del Código penal colombiano por la violación a los

derecho de reunión y de asociación sindical y otros derechos contenidos en las leyes laborales.

2. Se ordenen los despachos comisorios a las diferentes ciudades (si las empresas operan a nivel nacional) para adelantar las investigaciones teniendo en cuenta que los denunciados pertenecen a la misma empresa que opera a nivel nacional, pero cada uno desarrollan sus actividades en diferentes ciudades y donde presuntamente se cometió el delito de atentar contra el derecho de asociación sindical.

3. Se condene a las personas que denunciemos, representantes de la Empresa (colocar nombres), tanto en lo establecido por el artículo 200 del Código Penal modificado artículo 26 de la ley 1453 de 2011 como demás sanciones económicas a que haya lugar.

**4. MEDIDA CAUTELAR:** Mientras dure la investigación y se determine la conducta de la empresa (nombre de la empresa), solicitamos a su despacho como medida cautelar se impida la salida del País del mencionado señor, representante legal, (nombres de los representantes legales) y evitar que eluda la acción de la justicia y se refugie en otro país para evitar la responsabilidad tanto penal como civil, con respecto a los delitos que se logren determinar conforme a la investigación.

5. Se condene a otras personas representantes o directivas de la empresa que en el curso de la investigación se hallaren como responsables de la violación de las normas laborales y con ello tipifiquen el delito de atentar contra el derecho de asociación sindical el art. 200 del Código Penal y otros delitos que en el transcurso de la investigación se logre demostrar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

Artículo 200, del Código penal Colombiano modificado artículo 26 Ley 1453 de 2011 ley de veeduría ciudadana, artículo 39 y 55 C.P.C. artículo 353 C.S.T. subrogado ley 50 de 1990 artículo 38. Modificado. Ley 584 artículo 1, artículo 354 C.S.T modificado ley 11 de 1984, artículo 15 modificado ley 50 de 1990 artículo 39. Convenio 87 OIT ratificado por ley 27 de 1976, convenio 98 de la OIT ratificado por ley 26 de 1976, declaración universal de los Derechos Humanos de 1948, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, el artículo 22, del pacto de derechos civiles y políticos el artículo 16, de la convención americana sobre derechos humanos, el protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (“protocolo de san salvador”), el pacto internacional de derechos civiles y

políticos de 1966, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, aprobado por las organizaciones de las naciones unidas en diciembre de 1966 y la recomendación 163 de la OIT sobre negociación colectiva.

## **CÓDIGO PENAL ARTÍCULO 26. Modifíquese el artículo 200 de la Ley 599 de 2000 el cual quedará así:**

*Artículo 200. Violación de los derechos de reunión y asociación. El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.*

**25** *En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.*

*La pena de prisión será de tres (3) a cinco (5) años y multa de trescientos (300) a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes si la conducta descrita en el inciso primero se cometiere:*

*1. Colocando al empleado en situación de indefensión o que ponga en peligro su integridad personal.*

*2. La conducta se cometa en persona discapacitada, que padezca enfermedad grave o sobre mujer embarazada.*

*3. Mediante la amenaza de causar la muerte, lesiones personales, daño en bien ajeno o al trabajador o a sus ascendientes, descendientes, cónyuge, compañero o compañera permanente, hermano, adoptante o adoptivo, o pariente hasta el segundo grado de afinidad.*

*4. Mediante engaño sobre el trabajador.*

## **CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA**

*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.*

*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.*

## **CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA**

**ARTICULO 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.*

## **CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

### **ARTICULO 353.**

*Derechos de Asociación. Código Sustantivo del Trabajo subrogado ley 50 de 1990 artículo 38 modificado ley 584 del 2000 artículo primero <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:>*

*1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.*

*2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumpli-*

*miento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.*

*Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*

## **CODIGO SUSTANTIVO TRABAJO**

**ARTICULO 354.** *Protección del Derecho de Asociación. <artículo modificado por el artículo 39 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>*

*En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.*

*1. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.*

*Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:*

a). *Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;*

b) *Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;*

c). *Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;*

d). *Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación,*  
y

e). *Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.*

**Los Convenios de la OIT pueden ser consultados en la página web**  
<http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

## **PRUEBAS DOCUMENTALES**

(se deben anexar todas aquellas pruebas que coincidan con los hechos referidos)

1. Fotocopia Certificado Representante Legal (colocar nombre), presidente de (colocar nombre de la Confederación)

2. Fotocopia Certificado, Representante Legal (colocar nombre) presidente de (colocar nombre de la organización de base).

3. Fotocopia formatos de afiliación de los trabajadores de (nombre de la empresa) a la organización sindical (nombre organización de base)

4. Fotocopia de notificación de los trabajadores sindicalizados a la empresa (nombre de la empresa).

## **PRUEBAS TESTIMONIALES**

Solicito al señor Juez, se cite para ser escuchado en diligencia de declaración a:

- (Nombres y apellidos completos trabajador), mayor de edad, domiciliado en la ciudad (nombre de la ciudad y dirección del domicilio)

## **NOTIFICACIONES**

Denunciante(s): (colocar nombres y apellidos completos, dirección del domicilio judicial, número telefónico, correo electrónico, donde pueden ser notificados)

Denunciado(s): (colocar nombres y apellidos completos, dirección del domicilio judicial, número telefónico, correo electrónico, donde pueden ser notificados).

Atentamente,

(Nombres y apellidos completos)

Presidente (nombre confederación)

Presidente (nombre sindicato de base)

# MECANISMOS NACIONALES<sup>1</sup> E INTERNACIONALES<sup>2</sup> DE DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y SU EFECTIVIDAD

El Comité de Libertad Sindical es un órgano tripartito (Empleadores, Gobierno y trabajadores) que decide mediante sus recomendaciones asuntos formulados a partir de quejas presentadas por organizaciones de trabajadores o de empleadores de acuerdo a los principios de la Libertad sindical, negociación colectiva y demás actos que atenten contra el derecho de Asociación.

- Colombia ha suscrito y ratificado por las leyes 26/76 y 27/77 los convenios 87 y 98, sin embargo, su violación sigue siendo una práctica habitual.

- El derecho de Asociación, negociación Colectiva y huelga han sido elevado a rango de Derechos humanos laborales fundamentales por lo tanto han de cumplirse sin excepción.

- La queja ante el comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T. constituye una de las más importantes alternativas sin ser la única, estrategia sindical, para exigir el respeto y el cumplimiento de los derechos sindicales para el momento de encontrarnos frente a una violación a los Derechos sindicales.

- Las recomendaciones dadas por el C.L.S. como resultado unas quejas presentadas son vinculantes y obligatorias, así lo ha definido la Corte Constitucional en reiteradas sentencias especialmente la T-568/99, la T-603 de 2003, entre otras.

*1 Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la O.I.T. – CETCOIT*  
*2 Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración C.L.S. de O.I.T.*

- Estas Recomendaciones pueden generar importantes cambios en el derecho laboral colectivo colombiano y por tanto de protección consistente en garantizar y promover el cumplimiento de estas normas internacionales del trabajo; oportunidad que no debe ni puede perderse por defectos de forma o falta de prueba, lo que nos obliga a ser lo más cuidadosos posible en la elaboración de una queja para ante el C.L.S.

¿Cuál es el Procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT?

Procede al examen de los casos que le son sometidos principalmente sobre la base de pruebas documentales. Las quejas son transmitidas al gobierno interesado y se las examina al mismo tiempo que los comentarios contenidos en la respuesta del gobierno. Ningún representante o nacional del Estado interesado, ni ninguna persona que tenga un cargo oficial en la organización internacional de empleadores o de trabajadores que presentó la queja puede participar en las labores del Comité o estar presente cuando éste examina el caso.

El Comité intenta idealmente llegar a una decisión unánime. A la fecha, el resultado es por sí solo notable, ha conseguido adoptar todas sus recomendaciones por consenso.

Esta metodología da más peso a las decisiones del Comité preservando un delicado equilibrio entre los intereses de los miembros gubernamentales, empleadores y trabajadores, lo que seguidamente puede facilitar los acuerdos en el plenario del Consejo de Administración de la OIT.

## **¿Qué es el Comité de libertad sindical de la OIT?**

Es un órgano de Control Interno de la OIT, creado en 1951 por el Consejo de Administración de carácter Tripartito encargado de examinar las quejas que presenten los Gobiernos, como las organizaciones de trabajadores o empleadores por violación a la Libertad Sindical en los países miembros.

## **¿Quiénes lo integran?**

Conformado por nueve (9) miembros titulares nombrados por el C.A. (Consejo de Administración) de manera equitativa de los grupos Gubernamental, trabajadores y empleadores (tres (3) de cada uno de los sectores).

## **¿Qué casos pueden ser enviados al Comité de Libertad Sindical?**

En caso de presentarse una presunta violación a la Libertad Sindical o al efectivo ejercicio de las Actividades propias correspondiente a una organización sindical como:

- La Negativa a iniciar conversaciones dentro de los términos legales para la negociación del Pliego de Peticiones.

- La Negativa a conceder los permisos a los dirigentes sindicales necesarios para desarrollar el proselitismo sindical hacia sus afiliados como demás trabajadores de la empresa que permita informar y fortalecer la membrecía sindical.

- El Incumplimiento a la Convención Colectiva.

- Desmejoramiento en las condiciones de trabajo, de ingresos económicos, salariales o cualquier otro beneficio en especie por parte de los representantes de la Empresa.

- La realización por parte del empleador o sus representantes de actos de persecución, discriminación, hostigamiento, amenazas físicas o verbales, a los afiliados al sindicato.

- Cualquier otro acto de Injerencia Antisindical realizada por el Empleador o sus directores que puedan poner en peligro la existencia o fortalecimiento del sindicato.

- Cuando los empleadores o sus representantes acuerdan Pactos Colectivos con trabajadores no sindicalizados.

- Y los demás casos que puedan violentar los principios y derechos a las libertades sindicales o el ejercicio de las actividades propias del Sindicato.

## **¿Cuál es la Competencia del Comité de Libertad sindical?**

El Comité de Libertad Sindical (CLS) es uno de los tres organismos al igual que el propio Consejo de Administración y la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical los llamados a conocer las quejas por violación de la Libertad Sindical presentadas a la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y promover estos derechos sindicales.

No le corresponde pronunciarse sobre conflictos que se originen entre las organizaciones sindicales ni violaciones en materia de condiciones de trabajo, de Seguridad Social, los asuntos que impliquen normas jurídicas relacionadas con la posesión o la propiedad de tierras por cuanto estas materias no se refieren al ejercicio de los derechos sindicales.

**30**

## **¿Cuáles son los requisitos o contenido de una queja para el Comité de Libertad Sindical?**

- Lugar y fecha: Sitio y el momento en el cual se elabora una queja ante el C.L.S.

- ¿A quién va dirigida?: La queja se dirige al Director General de la OIT o al Presidente del Comité de Libertad Sindical.

- Solicitud o referencia: Es conveniente fijar en forma breve y clara la petición de restablecimiento pleno del ejercicio de la Libertad sindical y la reparación de los daños Materiales y Morales ocasionado.

- ¿En dónde se presenta?: Se presenta a la sede principal de la oficina Internacional del trabajo o en cualquiera otra de sus oficinas regionales Route Des Morillons 4Ch- 1211, Ginebra 22, Suiza.

La queja se puede presentar por correo electrónico, pero es indispensable enviar los originales en físico para que sea tramitada.

- Identificación de la Organización que presenta la Queja: Señalar el nombre y los datos generales de la organización u organizaciones que la presentan y el de sus representantes legales.

**31** - Dirección y Notificación: Se debe fijar un domicilio en el escrito de presentación de la queja indispensable para recibir las comunicaciones que dirija la OIT.

- Descripción de los hechos: Relatar en forma clara, concisa y precisa los hechos que dan lugar a la queja; para ello resulta importante ubicar cronológicamente los actos y acontecimientos que originaron la queja.

En este apartado o capítulo de hechos es importante señalar quienes, dónde, cuándo, cómo, porque,

paraqué entre otras preguntas. Hay que recordar que es con base a esta información que se analizará el caso y si no hay claridad o es insuficiente la información, se demorará mucho más el inicio de su trámite.

- Pruebas: En esta sección hay que tener en cuenta que la descripción de los hechos que se hagan deben estar soportados en las pruebas necesarias y acompañadas con la queja que demuestren las violaciones alegadas punto por punto.

- Fundamentos de derecho: Esta queja no requiere ser fundamentada en derecho, por tanto, es optativo hacerlo.

- Nombre y firma: Este requisito es indispensable, por tanto, hay que indicar quien o quienes representan a la organización u organizaciones sindicales que presenten la queja.

# EJEMPLO O FORMATO DE QUEJA OIT

(Ciudad y fecha)

Doctor (as) o Señores(as)  
Nombre del Funcionario(a)  
Director(a) Departamento de  
Normas Internacionales del Trabajo  
- OIT  
Ginebra, Suiza

Ref: Queja por violación a la libertad sindical y negociación colectiva (convenios 87 y 98 de la OIT)

El sindicato de Trabajadores de (nombre de la Organización Sindical), ante Usted, con el debido respeto, presento queja por Violación a la Libertad Sindical y Derecho a la Negociación colectiva (Convenio 87 y 98) de la O.I.T.; por parte de la empresa  
-----

## HECHOS

- 1- Se creó la Organización sindical el día \_\_de\_\_ de \_\_.
- 2- Se hizo el correspondiente depósito del acta de constitución en el Ministerio de Trabajo.
- 3- Se notificó en debida forma y dentro de los términos legales a La empresa ..... Dentro de la misma semana de los hechos anteriores y hasta la actualidad se viene desplegando toda una serie de despidos así:  
a) Cinco (5) Miembros de la Junta Directiva a saber: ---, --- (relación de despidos) y otros

trabajadores afiliados al sindicato: (relacionarlos)

b) Se ha presionado a otros afiliados para que se retiren del sindicato con distintos argumentos y algunos estímulos lo que ha dado como consecuencia la reducción de la membrecía del sindicato.

- 1- El día 1 de febrero del año en curso se presentó pliego de peticiones y hasta el momento no se ha dado iniciación ni respuesta alguna.
- 2- Como consecuencia de lo anterior se ha impedido y obstaculizado desarrollar el libre ejercicio de nuestra actividad sindical.

## DERECHO

1. Colombia ha ratificado el Convenio número 87 y 98 relativo a la Libertad Sindical y Negociación Colectiva.
2. Nuestra Constitución Política reconoce el Derecho Humano fundamental a la Libertad Sindical en los artículos, 38, 39, 53,55,93 y en el Código Sustantivo del Trabajo Parte colectiva al igual que la ley 50 de 1990.
3. La Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T. – quinta edición; 2006 (revisada) garantiza todos los derechos sindicales enunciados en el asunto de la referencia.

## **DOCUMENTOS PROBATORIOS**

1. Copia del certificado de vigencia y representación legal del Sindicato.
2. Certificado de Inscripción de la Junta Directiva del Ministerio de Trabajo
3. Listado de los asistentes a la Asamblea de creación del sindicato
4. Comunicación de notificación a la empresa de la fundación de la organización sindical
5. Copia de la presentación del Pliego de Peticiones a la Empresa.

### **Por tanto:**

Solicitamos con nuestro acostumbrado respeto a Usted Dr(a). (nombre funcionario(a)) derivar la presente comunicación al Comité de Libertad Sindical para que se avoque a su estudio y oportunamente emita las Recomendaciones que estime necesarias para restituir el pleno ejercicio de la Libertad Sindical y el restablecimiento de los derechos laborales y económicos de los Representantes y afiliados del Sindicato \_\_\_\_\_ tendientes al reintegro y pago de sus salarios dejados de percibir como del inicio de la Negociación del pliego de peticiones presentado oportunamente.

## **DIRECCIONES Y NOTIFICACIONES**

A la empresa: Recibirá notificaciones en la \_\_\_\_\_, de la ciudad de Bogotá, D.C., -

Colombia, oficina de la organización Sindical

A la organización sindical: Recibe notificaciones en la \_\_\_\_\_ de la ciudad de Bogotá, D.C. – Colombia.

Atentamente,

(nombres y apellidos completos)

(nombres y apellidos completos)

Presidente

Secretario General

# COMISIÓN ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT - CETCOIT

**Antecedentes:** Es una Subcomisión Tripartita de la CNCPSL (Comisión Nacional de concertación de Políticas Salariales y laborales) creada en el año 2000 con la Misión de Alto Nivel de la OIT y desarrollada su reactivación en Ginebra fruto del Acuerdo Tripartito del año 2006 entre el gobierno, los trabajadores y empleadores que permite resolver casos relacionados con el Derecho a la Libertad Sindical, lograr acuerdos de voluntades entre Representantes de una empresa y los Representantes sindicales mediante el Diálogo y la concertación para poner fin a conflictos colectivos presentados por presuntas violaciones a las Libertades Sindicales, al Derecho de Asociación, Negociación Colectiva o actos de Injerencia, limitación u obstaculización a la libertad Sindical y restablecer las buenas relaciones y prácticas para la ejecución armónica de las actividades laborales y sindicales.

**Definición:** Es un mecanismo espe-

cial de mediación o de facilitación de contactos, mediante el cual se revisan las diferentes solicitudes de intervención a la CETCOIT, presentadas por las organizaciones sindicales o los empleadores para solucionar conflictos presentados por violaciones a la Libertad Sindical, derecho de Asociación Negociación Colectiva o algunos otros actos de injerencia u obstaculización que atenten contra el libre ejercicio de Derechos a la Libertad sindical y con la finalidad de promover el respeto de los derechos y libertades sindicales como la protección y defensa de los derechos humanos laborales dentro del marco de los Convenios 87, 98 y 151 de la O.I.T, los principios generales de la constitución y las leyes Colombianas.

## ¿Quiénes integran la CETCOIT?

La integran un (1) Delegado con su respectivo suplente de las centrales Colombianas más representativas CTC/CUT Y CGT, un (1) Delegados

de la Asociación Nacional de Industriales ANDI, el ministerio del trabajo quien hacen las veces de Secretaria técnica y Un mediador o facilitador con amplias conocimientos en asuntos laborales y sindicales, con características neutrales e imparciales, elegido por consenso por las Centrales de trabajadores, los Empleadores y el Gobierno.

### **¿Quiénes pueden acudir?**

Cualquier sindicalista o grupo de representantes de un sindicato o representante legal de un empleador que se considere víctima por un presunto acto de vulneración a los derechos a la Libertad Sindical.

### **¿Qué clase de casos o conflictos conoce?**

Todos los asuntos que estén relacionados por presuntas violaciones a la libertad Sindical en las materias reguladas por el Convenio 87, 98, 151 y 154 de la OIT sean que ya se encuentren en instancia ante el C.L.S. o que estén para su presentación.

### **¿Qué se entiende por derechos a la libertad sindical?**

El derecho de Asociación, Negociación Colectiva, Huelga, los principios fundamentales enunciados en la declaración Universal de Derechos humanos relacionados con el

libre ejercicio de los derechos sindicales como las inculpaciones de dirigentes sindicales por sus actividades propias del sindicato.

### **¿Qué asuntos no se tratan en la CETCOIT?**

- No son admitidos por la CETCOIT casos relacionados con derechos laborales individuales que no tengan alguna relación con derechos colectivos o de Asociación sindical.
- Casos que No estén relacionados con los convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT.
- Los casos que hayan sido resueltos por la justicia nacional y hayan hecho tránsito a cosa Juzgada.
- Los casos que por el transcurso del tiempo hayan caducado las acciones o prescritos los Derechos de acuerdo a las leyes nacionales vigentes.
- Tampoco son atendidos por la CETCOIT casos que tenga que ver con procesos de Reformas Administrativa o reestructuraciones de entidades públicas excepto que comprometan la vulneración al derecho de Asociación y/o vulneren la Libertad Sindical en los términos de OIT.

### **¿Cómo se puede acudir a la CETCOIT?**

Mediante una solicitud escrita de intervención ante la CETCOIT dirigida al Viceministro de Relaciones Laborales del Ministerio del

Trabajo firmada por los representantes legales de las organizaciones sindicales y con el Aval de la central a la cual pertenece el sindicato. (CTC/CUT/CGT).

### **¿En qué casos se puede acudir a la CETCOIT?**

En caso de presentarse una presunta violación a la Libertad Sindical o al efectivo ejercicio de las Actividades propias correspondiente a una organización sindical como:

- La Negativa a iniciar conversaciones dentro de los términos legales para la negociación del Pliego de Peticiones.
- La Negativa a conceder los permisos a los dirigentes sindicales necesarios para desarrollar el proselitismo sindical hacia sus afiliados como demás trabajadores de la empresa que permita informar y fortalecer la membresía sindical.
- El Incumplimiento a la Convención Colectiva.
- Desmejoramiento en las condiciones de trabajo, de ingresos económicos, salariales o cualquier otro beneficio en especie por parte de los representantes de la Empresa.
- La realización por parte del empleador o sus representantes de actos de persecución, discriminación, hostigamiento, amenazas físicas o verbales, a los afiliados al sindicato.
- Cualquier otro acto de Injerencia

Antisindical realizada por el Empleador o sus directores que puedan poner en peligro la existencia o fortalecimiento del sindicato.

- Cuando los empleadores o sus representantes acuerdan Pactos Colectivos con trabajadores no sindicalizados.
- Y los demás casos que puedan violentar los principios y derechos a las libertades sindicales o el ejercicio de las actividades propias del Sindicato.

### **¿Cuáles son los requisitos para que un caso sea admitido en la CETCOIT?**

- Oficio Remitido al Ministerio de trabajo o a la CETCOIT solicitando la Intervención de Mediación.
- Esta solicitud debe estar firmada por el representante o representantes del sindicato o del Empleador según quien sea el solicitante.
- El nombre del representante o representantes legales de la Empresa y del sindicato capaz de actuar.
- La dirección, los números de teléfonos y correo electrónico si lo tienen para notificaciones, correspondencia e información por parte de la CETCOIT.
- Una relación de los hechos o situaciones que se consideren pueden ser violatorios de la Libertad Sindical que motivan la solicitud.
- Una relación de las quejas, denuncias o querrelas que se han presen-

tado ante las autoridades Administrativas bien sea ante el Ministerio de Trabajo, los organismos de control o ante los jueces u organismos Internacionales.

- Una relación de los documentos y demás pruebas que soporten la solicitud de Intervención a la CETCOIT.

- Una nota escrita por parte de la Central Sindical que AVALA la solicitud.

- Una propuesta del posible Acuerdo que se pueda suscribir con la otra parte requerida.

### **¿Dónde se presenta la solicitud de mediación ante la CETCOIT?**

En la oficina de la secretaria técnica de la CETCOIT que queda en el Ministerio del Trabajo Carrera 14 No. 93-33 Piso 9.

También se puede presentar a través de los miembros de las Centrales que conforman la CETCOIT.

### **¿Cuál es el procedimiento que se sigue en la CETCOIT?**

1. Recibida la solicitud por parte de la Secretaria Técnica de la CPCPSL se revisa el caso y si no es competencia de la CETCOIT, la secretaria lo remite a la autoridad competente.

2. Si el caso es Competencia de la CETCOIT llega a la SUBCOMISION DE ADMISIBILIDAD donde se verifica si cumple con los requisitos del manual de Admisibilidad

de la CETCOIT, se le asigna una fecha y hora para ser tratado.

3. Llegada la fecha y hora asignada al caso La SUBCOMISION DE TRATAMIENTO DE CASOS de la CETCOIT adelanta tres etapas así:

a) En la primera se adelanta una reunión de los miembros de la Subcomisión, el facilitador y los representantes del sindicato solicitante b) la segunda etapa se surte con los miembros de la Subcomisión, el facilitador y los Empleadores.

4. La reunión final se lleva a cabo con ambas partes involucradas en el caso y los miembros de la subcomisión y el Facilitador, se suscribe el acuerdo a que se llegue o en caso contrario se levanta un acta con copia a la OIT para lo pertinente.

### **¿Qué pasa con el acuerdo firmado si no se cumple?**

Existe en la CETCOIT la SUBCOMISION DE SEGUIMIENTO encargada de revisar periódicamente los acuerdos logrados en la CETCOIT y en caso de Incumplimiento esta Subcomisión podrá llamar nuevamente a sesión a las partes.

### **¿Cuáles son los efectos de los acuerdos logrados?**

Si las partes convienen que los efectos del acuerdo tienen las mismas consecuencias de un Contrato de Transacción, se debe así expresar en el acta, exigiéndosele a las partes la presentación de los

poderes para transigir otorgado por los respectivos representantes interesado en el caso.

## MODELO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN ANTE LA CETCOIT

(Ciudad y fecha)

Doctor

**(Nombre del funcionario(a))**

Viceministro de Trabajo/Secretaría

Técnica

CETCOIT

Ciudad.

**REF: Solicitud intervención CETCOIT entre (nombre de la Organización sindical) y (Nombre de la Empresa)**

El sindicato Nacional de trabajadores de (\_\_\_\_) con Personería jurídica y representación legal vigente tal como consta en documentación anexa con el debido respeto nos dirigimos a esa Comisión a fin de solicitar su intervención para explorar la posibilidad de un acuerdo con la Empleadora por la (Causa de violación de la Libertad Sindical xxx)

### HECHOS

a. Creamos la organización sindical el día---del mes ---- del año ---

b. Se realizó su correspondiente trámite de depósito e inscripción ante el Ministerio del trabajo (tal como consta en la documentación

adjunta)

c. Se comunicó de dicha fundación en su debida oportunidad a la empresa empleadora.

d. El día --- del mes --- del año--- se presentó el PLIEGO DE PETICIONES el cual fue aprobado por la Asamblea General del día -- de --- del año--- a la empresa---; sin que hasta la fecha se haya indicado el inicio de las conversaciones; lo que constituye una clara violación al derecho de negociación colectiva garantizada por nuestra constitución política, el C.S.T. y demás instrumentos internacionales especialmente el C- 87 y 98, 151, 154 de la OIT.

e. Se ha elevado requerimiento administrativo al ministerio de trabajo para que conmine y si es del caso sanciones de acuerdo a las competencias.

f. La empresa nos contesta por oficio Calendado el día \_\_de \_\_ de \_\_, suscrito por el Director jurídico que no es el competente para decidir.

g. En reunión sostenida el día -- de -- nos propusieron acogernos a la convención colectiva del otro sindicato; propuesta ésta que no acepta nuestro sindicato y en consecuencia

insistimos en el inicio de la Negociación.

## **PROPUESTA DE ACUERDO**

A fin de restablecer los derechos sindicales especialmente el de Negociación Colectiva sería el poder llegar a un acuerdo mediante el cual se pueda iniciar lo más pronto las conversaciones para darle una solución al conflicto presentado.

## **DOCUMENTOS ANEXOS:**

- a. Certificado de existencia, vigencia y Representación Legal
- b. Constancia de depósito de inscripción del Sindicato “XXX”
- c. Comunicación a la empresa empleadora de la creación del sindicato.
- d. Oficio de presentación del pliego.
- e. Querrela Administrativa al Ministerio de trabajo.
- 39 f. Respuesta de la Empresa dilatando la iniciación de la Negociación colectiva.

## **NOTIFICACIONES Y DIRECCIONES**

A la Empresa (Dr.(a) nombre del representante legal de la empresa, Dirección y Ciudad donde recibirá cualquier comunicación, correo electrónico, número de teléfono )  
A la Organización sindical (nombre

del Representante Legal de la Organización sindical, Dirección y Ciudad donde recibirá cualquier comunicación, correo electrónico, número de teléfono)

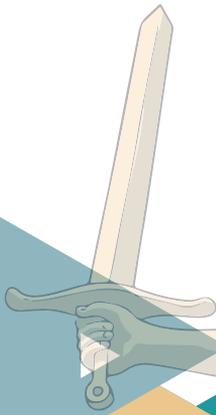
Atentamente

(Nombre Representante Legal de la Organización Sindical)  
Presidente

**(Nombre del Secretario General de la Organización Sindical)**

Nota: Los sindicatos interesados en presentar solicitudes ante la CET-COIT (Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, en Colombia) o Quejas Especiales por violación a la libertad sindical a la OIT (Comité de Libertad Sindical de la OIT en Ginebra) debe contar con el aval de la Central a nivel nacional y para obtener el mismo, debe comunicarse con el Departamento Jurídico de su Confederación o Federación donde serán asesorados en la pertinencia de la presentación, redacción del documento, reunión de pruebas y visto bueno formal, para el otorgamiento del aval y finalmente, será el Comité Ejecutivo de la Confederación o Federación, quien decidirá sobre la presentación de la queja.





CUT - COLOMBIA



LO-NORUEGA



LO-TCO - SUECIA



SASK FINLANDIA



FNV-HOLANDA



ESTA PUBLICACIÓN PUEDE SER REPRODUCIDA TODA O EN PARTE, POR CUALQUIER MEDIO IMPRESO O DE REPRODUCCIÓN, CITANDO LA FUENTE. BOGOTÁ, MARZO 2019