



El Derecho Colectivo del Trabajo, un aporte a la organización sindical del gremio de Trabajo Social, para la defensa de los derechos laborales y profesionales de las y los Trabajadores Sociales periodo noviembre 2022 a junio 2025.

Mónica Andrea Ramírez Manchola

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Facultad de Derecho

Programa de Derecho

Bogotá D.C.

2025



El Derecho Colectivo del Trabajo, un aporte a la organización sindical del gremio de Trabajo Social, para la defensa de los derechos laborales y profesionales de las y los Trabajadores Sociales periodo noviembre 2022 a junio 2025.

Mónica Andrea Ramírez Manchola

Trabajo de grado

Dirigido por:

Henry Andrey González Sarmiento

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Facultad de Derecho

Programa de Derecho

Bogotá D.C.

2025

TABLA DE CONTENIDO

MONOGRAFÍA SOCIOJURÍDICA- INTRODUCCIÓN	13
1. UBICACIÓN DEL PROBLEMA.	18
1.1 Descripción del problema	18
1.2 Formulación del problema	27
1.3 Justificación.....	27
1.4 Objetivos.....	30
1.4.1 General.....	30
1.4.2Específicos	30
2. MARCOS TEORICO CONCEPTUAL.....	31
2.1 Marco Histórico	31
2.1.2 Historia de la profesión de Trabajo Social en Colombia	31
2.1.3 Historia general del surgimiento del sindicalismo y /o asociaciones.....	34
2.1.4 Los Colegios Romanos	35
2.1.5 Las Guildas	35
2.1.6 Las Cofradías y /o Corporaciones de Oficios	36
2.1.7 Extinción de las Corporaciones de oficios y surgimiento de la libertad sindical	37
2.3 Marco Institucional	38
2.3.1Consejo Nacional de Trabajo Social- CNTS.....	38
2.3.2 Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social- CONETS.....	38
2.3.3 Federación Colombiana de Trabajadores Sociales – FECTS.....	39
2.3.4 Ministerio del Trabajo	40
2.3.5 Secretaria Distrital de Integración Social – SDIS.....	41
2.4 Marco geográfico	42
2.5 Marco Jurídico	42
2.5.1 Marco Jurídico Internacional.....	42
2.5.2 Marco Jurídico Nacional.....	46
2.5.2.1 Constitución Política de Colombia.....	46
2.5.2.1.2 Bloque de Constitucionalidad- Convenios Internacionales.....	51
2.5.2.2 Protección Penal al derecho de sindicación	52
2.5.2.3 Protección del derecho de asociación en el Código Sustantivo del Trabajo.....	53

2.5.2.4 Decreto 160 del 2014 compilado en el Decreto 1072 de 2015.	54
2.5.2.5 Decreto 0243 del 24 de febrero del 2024	55
2.5.2.6 Reforma laboral- Ley 2466 del 2025.....	56
2.6 Marco Teórico Conceptual.....	59
2.6.1 Concepto de Sindicato	59
2.6.2 Significado etimológico de la palabra sindicato	62
2.6.3 Clasificación de los sindicatos en Colombia.....	63
2.6.4 Representatividad sindical en Colombia.....	64
2.6.5 Paralelismo sindical en Colombia, C 567/2000.....	66
2.6.6 Posibles violaciones constitucionales en el Decreto 0243 del 29 de febrero del 2024.	70
3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	82
3.1 Tratamiento de Variables	84
4. MARCO METODOLOGICO	85
4.1 Tipo de estudio	85
4.1.1 Sistematización de Experiencias.....	86
4.2 Definición población muestra	90
4.3 Definición técnica e instrumentos de recolección de información	90
4.4 Desarrollo de la sistematización de la Experiencia:	90
4.5 Reflexiones de Fondo y logros alcanzados por el SNTS durante la investigación y la sistematización de la Experiencia:.....	131
5. CRONOGRAMA.....	135
6. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN SOCIO – JURIDICAS.....	136
7. CONCLUSIONES.....	139
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	142

Tabla de Figuras

Figura 1 Distribución por sexo	21
Figura 2 Tipo de contratos o vínculo laboral	22
Figura 3 Afiliación a asociaciones	25
Figura 4 Variables de la investigación - Estructura causal multicompleja	84
Figura 5 Sexo y edad de los encuestados afiliados a la organización sindical SNTS	102
Figura 6 Sexo, edad y lugar de residencia de los afiliados al SNTS	104
Figura 7 Lugar de residencia.....	105
Figura 8 Cuanto conocen de los derechos laborales colectivos	107
Figura 9 percepción de Violación de Derechos Laborales al gremio profesional de Trabajo Social.....	109
Figura 10 Modalidad de Contratación Laboral vs sexo del encuestado	111
Figura 11 Importancia de la unión gremial vs reconocimiento del derecho de sindicalización como un derecho fundamental.....	114
Figura 12 Importancia de la unión gremial vs reconocimiento del derecho de sindicalización como un derecho fundamental.....	115
Figura 13 Percepción del sentir frente a cuanto se sienten identificados por el CNTS, CONETS y la FECTS.....	117
Figura 14 Percepción de los encuestados frente a la labor de la organización sindical SNTS ..	119
Figura 15 Percepción de los encuestados, frente a cuando se han sentido apoyado por los organismos tradicionales del gremio de Trabajo Social	121
Figura 16 Percepción de los encuestados, frente a la imagen que tienen de la labor realizada por la organización sindical SNTS	123

Figura 17 Disposición de los encuestados para aportar al proceso gremial y en el marco del derecho laboral colectivo a la organización sindical- SNTS	125
Figura 18 Aportes del proceso de la organización sindical SNTS a los encuestados.....	128

Lista de tablas

Tabla 1 Tipo de contrato o vínculo laboral según sexo	24
Tabla 2 Razón para no pertenecer a una asociación o a un sindicato	26
Tabla 3 Sexo y edad de los encuestados afiliados a la organización sindical SNTS	101
Tabla 4 Sexo, edad y lugar de residencia de los afiliados al SNTS	103
Tabla 5 Sexo y profesión de los afiliados al SNTS	105
Tabla 6 Participación VS Conocimiento de Derechos Laborales Colectivos	106
Tabla 7 Percepción de violación de los Derechos Laborales al gremio profesional de Trabajo Social.....	108
Tabla 8 Modalidad de Contratación Laboral vs sexo del encuestado.....	110
Tabla 9 Percepción de los encuestados frente al Contrato de Prestación de Servicios.....	112
Tabla 10 Importancia de la unión gremial vs reconocimiento del derecho de sindicalización como un derecho fundamental.....	113
Tabla 11 Percepción frente a cuando se siente identificado el gremio de Trabajo Social con el CNTS, CONETS y la FECTS	116
Tabla 12 Percepción de los encuestados frente a la labor realizada por la organización sindical SNTS vs el derecho que esta tiene para realizar control social a los organismos tradicionales del gremio de Trabajo Social	118
Tabla 13 Percepción de los encuestados frente a cuanto se han sentido apoyado por los organismos tradicionales del gremio de Trabajo Social	120
Tabla 14 Percepción de los encuestados, frente a la imagen que tienen de la labor realizada por la organización sindical SNTS.....	122

Tabla 15 Disposición de los encuestados para aportar al proceso gremial y en el marco del derecho laboral colectivo a la organización sindical- SNTS	124
Tabla 16 Aportes del proceso de la organización sindical SNTS a los encuestados	127
Tabla 17 Percepción de los encuestados frente a la gestión realizada por la organización sindical SNTS.....	130

Anexos

Anexo A Registro Sindical del SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores Sociales de Colombia, expedido por el Ministerio del Trabajo el 27 de marzo del 2023.

Anexo B Constancia de modificación de cambio de razón social de la organización sindical, pasando a ser SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia.

Anexo C Pliego de solicitudes de negociación sindical con la secretaria Distrital de Integración Social, año 2024.

Anexo D Informe de la Contraloría General de la República, de la auditoria fiscal vigencias 2022 y 2023 al Consejo Nacional de Trabajo Social.

Anexo E Encuestas aplicadas a los afiliados del SNTS, que participaron del proceso de la investigación.

Anexo F Certificación del Consejo Nacional de Trabajo Social entregada a la organización sindical SNYT y su representante legal (Investigadora Principal), por haber participado en la formulación de la propuesta de la nueva ley profesional de Trabajo Social, para ser tramitada ante el legislativo.

Anexo G Certificación expedida a la organización sindical SNTS y su representante legal (Investigadora Principal), por haber participado activamente en la investigación denominada “Organización y Participación de los Colegios Profesionales de Trabajo Social en Iberoamérica”, en la cual se retomó el ejemplo del SNTS en Colombia, como caso exitoso a nivel de Latinoamérica, para ser replicada en el fortalecimiento gremial de Trabajo Social en otros países de América latina. Expedida por la Corporación de Estudios Avanzados de Trabajo Social de Chile.

Anexo H Respuesta de la SDIS a las sugerencias del SNTS frente a los manuales de funciones, para incluir perfiles de profesionales como Trabajo Social, enfermeros jefes, Administradores Deportivos, Abogados, entre otros, información que se puede evidenciar a partir de la pagina 49 a la 63.

Anexo I Pliego de acuerdo colectivo entre el SNTS y el Departamento Administrativo de la Función Pública periodo 2025-2026.

Resumen

El tema principal de la investigación es la sistematización de la experiencia organizativa sindical del gremio de Trabajo Social en Colombia en los años 2022-2025, por la lucha y defensa de los derechos laborales y profesionales de estos. Los actores de la experiencia reconstruyen su proceso, de la resiliencia sociojurídica que plantean a través de una justicia laboral de mano del sindicalismo, que beneficie sus intereses profesionales y laborales, los cuales han estado presuntamente vulnerados por múltiples factores ejecutados por la empresa privada y las instituciones del Estado.

La sistematización de la experiencia se desarrolló de noviembre del 2022 a junio del 2025, con un enfoque cualitativo, indagando en fuentes primarias y secundarias, se identifica que los saberes impactantes de la experiencia, se encuentran asociados a la importancia de la solidaridad, lucha y resistencia gremial, que se va desarrollando por factores detonantes, que llevan al impulso de la toma de decisión de constituir una organización sindical, que vele por los derechos laborales del gremio de Trabajo Social.

El proceso del gremio de Trabajo Social, tuvo una resiliencia sociojurídica, frente al Decreto 0243 del 29 de febrero del 2024, llevándolos a ampliar su margen de acción sindical y buscar fortalecer al SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia, adicionalmente las TIC son indispensables en las nuevas realidades sindicales y el proceso de fortalecimiento sindical de esta, el cual se ha dado a conocer a nivel nacional a través del apoyo de las plataformas tecnológicas.

Palabras clave: sistematización de experiencias, sindicato, derechos laborales, derechos profesionales, gremio y Trabajo Social.

Abstract

The main topic of the research is the systematization of the union organizational experience of the Social Work union in Colombia in the years 2022-2025, for the fight and defense of their labor and professional rights. The actors in the experience reconstruct their process, the socio-legal resilience that they propose through labor justice at the hands of unionism, which benefits their professional and labor interests, which have been allegedly violated by multiple factors executed by the private company and the State institutions.

The systematization of the experience was developed from November 2022 to June 2025, with a qualitative approach, investigating primary and secondary sources, it was identified that the impactful knowledge of the experience is associated with the importance of solidarity, struggle and union resistance, which develops due to triggering factors, which lead to the decision-making process to establish a union organization that safeguards the labor rights of the Social Work union.

The process of the Social Work union had socio-legal resilience in the face of Decree 0243 of February 29, 2024, leading them to expand their margin of union action and seek to strengthen the SNTS- National Union of Workers and Public Servants of Colombia, additionally the ICTs are essential in the new union realities and the union strengthening process, which has become known at the national level through the support of technological platforms.

Keywords: systematization of experiences, union, labor rights, professional rights, union and Social Work.

MONOGRAFÍA SOCIOJURÍDICA- INTRODUCCIÓN

Los sindicatos a través de la historia han presentado quejas o denuncias por persecución e incluso han sido asesinados por lo que es innegable una estigmatización del movimiento sindical y sus militantes o participantes ¹, en donde se percibe a este como un proceso, que presuntamente debilita las empresas, con las múltiples exigencias de las organizaciones sindicales, generando una posible cultura antisindical en los empleadores. Es necesario tener presente que el sindicalismo es un proceso histórico de la humanidad, Aristóteles (384-322, a. de C.) plantea que:

El hombre es un ser sociable por naturaleza, analizaba que los individuos no podrían conquistar los beneficios que les son indispensables para llevar una vida digna de su condición humana, por el contrario, pensaba que tenían más condición humana cuando se aglutinaban en grandes grupos. (Aristóteles, 384-322, a. de C.)

Es así que desde la antigüedad se observa las distintas formas de asociación humana, que busca satisfacer las necesidades humanas que surjan, como lo es la familia, la tribu, la iglesia, el municipio, el Estado, estas son distintas formas de asociación, que permiten satisfacer las necesidades del ser humano.

En la antigüedad se puede identificar diferentes clases, formas o estructuras de asociaciones, como plantea Cabanellas (1968):

Encontramos diversas clases de asociaciones como eran los clan, los sodalitas, los collegiae romanos y, en la época medieval, las guildas, también se evidencia que algunos historiadores, hablan sobre aquellas primitivas corporaciones de agricultores, pastores, barqueros

¹ Se plantea la estigmatización al sindicalismo en Colombia, basándose en algunas estadísticas, como las que presenta el informe sobre violaciones a Derechos Humanos de los Sindicalistas en Colombia en los años 2016 al 2018, realizado por la Escuela Nacional Sindical. (s.f.)

y artesanos, las cuales tenían una organización especial, tenían un consejo y al mismo tiempo una capacidad jurídica para poder contratar o poder estar inmersos dentro de un juicio. (Cabanellas, 1968, p. 66)

En la época de Servio Tulio (578-534, a. de C.), se formaliza en la constitución promulgada antes del año 241 de Cristo, las *soladitas* y los *collegiae*, formadas por músicos dedicados al culto, zapateros, curtidores, alfareros, entre otros, en esa época antigua los gremios fueron una de las instituciones jurídicas de mayor trascendencia en la Baja Edad media y parte de la moderna podemos observar que las XII Tablas reconocen la existencia de los Colegios Romanos y la *Lex Julia*², encontraría más adelante, el proceso de reorganización de los mismos.

Los Colegios Romanos que para esa época era de carácter público y privado, ratificado por la ley de las XX tablas³, agrupan ciudadanos romanos que ejercían un mismo oficio o una misma profesión, por ejemplo los colegios de los médicos, los panaderos, eran de conformación vigilada por el Estado Romano, tenían una intervención política y una organización administrativa, en la cual el síndico, se puede decir que hoy en día por analogía es el mismo fiscal y tesorero en las organizaciones sindicales, se evidencia influencia de la corriente cristiana en los colegio romanos, permitiendo así, una solidaridad manifiesta para apoyar la muerte de sus miembros, otorgando un homenaje a la muerte, actividad que podían desarrollar a través de los recursos que recogían mensualmente de cada uno de sus afiliados, se evidencia que tenían libertad para la constitución de sus estatutos, siempre y cuando no fueran contrarios a las leyes romanas.

² *Lex Julia*: En latín, *Ley julia*, locución que engloba la legislación promulgada, en la Roma antigua, en tiempos de Augusto y Julio Cesar.

³ *Ley XX Tablas*. Es conocida también como *Lex duodecim tabularum* o *Duodecim tabularum leges*, era el primer Código legal escrito en roma.

Posteriormente se encuentran las guildas y cofradías estas nacen como instituciones de origen germánico y anglosajón, con una fuerte influencia del cristianismo, más allá de tener un vínculo por el desarrollo de un mismo oficio o profesión, los unía la solidaridad mutua inculcada por el cristianismo, pero las únicas que se concebían como asociaciones de profesionales eran las guildas de los artesanos donde se puede observar una fuerte influencia por analogía de antecedentes laborales, se resalta que a la par de las guildas, en Italia, Francia y España, nacen las corporaciones o cofradías, las cuales con una influencia cristiana, se constituyen más allá de la solidaridad mutua, por un vínculo mutuo de profesión o de oficio, que buscaban unirse, para defender sus ideas mutuas, siendo esto una de las primeras pautas de defensa de derechos laborales, cuando vigilaban que el horario laboral no se extendiera después del toque de queda, se obligaban sus miembros al cumplimiento de sus deudas para la corporación, incidiendo esto en que no se podían retirar de la misma sin el cumplimiento de la obligación, tenían un sistema democrático y unos estatutos que permitía evidenciar los roles y responsabilidades de cada uno de sus miembros.

Posteriormente se evidencia la intervención del Estado en las corporaciones, lleva al decaimiento de las cofradías y las corporaciones gremiales, este decaimiento se agudiza con la aparición del capitalismo, el cual busca una mayor rendición de la producción y una mano de obra económica, avalada por ese entonces por un Estado de la época que se desarrollo en Francia en los años 1776 por el Rey Luis XVI; estas corporaciones las cuales certificaban la pericia del que manifiesta poder ejercer un oficio y /o profesión, a finales del siglo XVII se suprime los gremios, en 1776 el fisiócrata y ministro Luis XVI, Turgot, proclamo en Francia un Edicto por el cual los gremios quedan suprimidos y anuncian la libertad de trabajo, suprimiendo de raíz la favorabilidad de los gremios que tenían para poder determinar los contratos, los costos y las formas en las que se ejercía la profesión y /o el oficio, mientras tanto en España se daban ordenanzas dictadas por la

Asamblea Nacional en Europa, donde suprimían las corporaciones y el monopolio para trabajar, y estableció la libertad del trabajo, estas ordenanzas fueron culminadas por la reconocida e histórica Ley Chapellier⁴.

Con el surgimiento del capitalismo, una avanzada revolución industrial, como la necesidad de trabajo y las bajas oportunidades de empleo en la época, fueron las causas principales que se aunaron para la desaparición de las corporaciones de oficios y la subsistencia de la Ley Chapellier, sin embargo más adelante en la historia la ley fundamental francesa del 21 de marzo de 1887, llamada Waldeck- Rousseau, permite avanzar y dar un paso al reconocimiento legal de las organizaciones, es así que los sindicatos a partir de este momento pudieron constituirse libremente y adquirir personería jurídica.

Es así que las asociaciones profesionales, nacen a nivel local, estas se unen para lograr protegerse y hacer justicia por su propia mano, en esos orígenes eran un organismo local creado frente a cada empresa, el cual buscaba lograr unos acuerdos colectivos de trabajo, sin embargo en la mitad del siglo XIX inicia la transformación de la asociación profesional, las huelgas se hicieron más frecuentes, nacen las huelgas por solidaridad, poco a poco se unieron más asociaciones profesionales locales, transformándose en unos de industria o gremial, pero el proceso aún se fortaleció, logrando la creación de federaciones y las confederaciones. A esta época se le sumo las diferentes corrientes de pensamiento, naciendo así el sindicalismo.

Se puede considerar que el sindicalismo, de acuerdo a los pilares que lo anteceden, es una manifestación necesaria de la sociedad, frente a las diferentes desigualdades sociales manifiestas

⁴ Ley Chapellier: nace en Francia el 14 de junio de 1791, en el auge de la revolución francesa, esta permite la libertad de empresa y prohíbe los gremios laborales en el territorio, sin importar la clase, es una ley que prohibió la libertad de asociación. Derogada por la Ley de Olliver que abolió el delito de asociación.

en la sociedad, según Guerrero Figueroa (2011) afirma que: Es así que el sindicalismo es una consecuencia necesaria de la desigualdad social y no termina sino con el restablecimiento de la justicia (p.49)

Nora Guevara et al. (2022) afirma que el gremio de Trabajo Social, inmerso dentro de un desarrollo capitalista y como también lo indica Netto (1992) que el surgimiento de Trabajo Social está directamente relacionado con el Capitalismo el cual lo ha influenciado por más de 40 años, sin encontrar una salida o solución, el gremio de Trabajo Social no ha logrado encontrar un mercado laboral formal, por lo contrario su ejercicio profesional se ha venido presentando a través de formas de contratación diferentes al contrato de trabajo, situación que ha impuesto barreras al ejercicio del derecho de asociación en algunas de sus expresiones como sindicatos de empresa, sindicatos de industria, sindicatos de gremio e inclusive el derecho de poder acceder a la huelga , siendo este conformado por un alto número de mujeres se vio forzado en el año 2022 a realizar un proceso gremial sindical, que le permitiera poder realizar acciones de restablecimiento de justicia laboral, la sistematización de la experiencia organizacional sindical del gremio de Trabajo Social en Colombia durante los años 2022-2025, permitirá identificar las dificultades y retos que debe atravesar toda clase trabajadora al querer materializar el Art 39 de la Constitución Política de Colombia, el cual reza el derecho fundamental de libre asociación sindical.

A través del desarrollo de la sistematización de la experiencia organizacional, podrá el lector identificar, como los círculos de la historia se repiten por analogía, con la promulgación del Decreto 0243 del 29 de febrero del 2024, el cual lleva al gremio de Trabajo Social, a tomar la decisión de realizar un tránsito consciente para dejar de ser sindicato de gremio y pasar a ser sindicato de industria, dejando plasmado sus objetivos de defensa y lucha gremial de Trabajo Social, dentro de los estatutos, decreto que a consideración de la organización sindical SNTS –

Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia, se constituyó en un decreto inconsulto por parte del Estado y presuntamente violador de los derechos constitucionales y de las sentencias promulgadas por la honorable Corte Constitucional, la cual durante el desarrollo de la sistematización, se podrán identificar de forma general, al tiempo que se evidenciara cada una de las etapas y acciones que el sindicato SNTS, tuvo que afrontar para poder existir a la vía jurídica.

1. UBICACIÓN DEL PROBLEMA.

1.1 Descripción del problema

La profesión de Trabajo Social, como profesión histórica en Colombia atraviesa actualmente una crisis profesional, que está enmarcada en las siguientes razones: 1- Una Ley profesional (Ley 53 de 1977), que no se encuentra acorde a la realidad laboral actual que viven los profesionales de Trabajo Social, 2- Un alto número de profesionales de Trabajo Social que se encuentran actualmente en condiciones de precarización laboral, 3- Falta de unidad gremial y una inaplicación de los derechos constitucionales como es el derecho de sindicalización y de participación, para lograr un proceso efectivo de reivindicación de derechos laborales del gremio de Trabajo Social.

Todo este universo de problemas laborales y gremiales de los profesionales de Trabajo Social, ha generado que, durante 47 años a pesar de los logros obtenidos por los organismos tradicionales de Trabajo Social, no han sido las acciones suficientes para lograr una efectiva reivindicación de la profesión y de los derechos laborales de la misma.

Para lo que se identifican antecedentes de hechos facticos, que demuestran la presunta violación de los derechos laborales de la profesión de Trabajo Social, dentro los últimos hechos

de relevancia, encontramos lo sucedido en la pandemia, en donde no se reconoció por parte del Estado el derecho de la prima COVID a los profesionales de Trabajo Social y otras profesiones. El profesional de Trabajo Social era uno de los responsables de realizar atención en las UCIS del territorio nacional, implementando un proceso de humanización, el cual consistía en poder a través de las TICS, garantizar la intervención social en la línea final de vida del paciente y despedida de este con su familia, antes que el médico tratante de la UCI ordena la técnica de pronación, esto a razón de las dificultades respiratorias asociadas a los pacientes COVID internados en UCIS, condiciones de salud que probablemente los llevaran al deceso final de la vida del paciente. Sin embargo, esta dificultad no es únicamente atribuible al Estado, también se considera puede tener responsabilidad el Consejo Nacional de Trabajo Social, al no avanzar rápidamente en los procesos de reconocimiento de la labor que realiza el profesional de Trabajo Social en el sector salud.

También se identificó la exclusión que realizó el gobierno de turno en los años 2022 y 2023 por medio de la reforma a la salud, en donde la conformación de los equipos primarios de salud, excluyó el perfil profesional de Trabajo Social, permitiendo esto visualizar una problemática vigente en donde a la profesión de Trabajo Social no se le reconoce su rol en el sector salud, bajo el argumento que su ley profesional – Ley 53 de 1977 no demuestra que ejerce su rol dentro de este sector laboral.

También se identifica como problemática que las Instituciones del Estado que ejecutan programas sociales, se está dejando de un lado el perfil profesional de Trabajo Social, generando así que en los procesos de ampliación de planta del Estado no se contemple al profesional de Trabajo Social, por razones como: el desconocimiento general de las instituciones y demás profesiones del que hacer e importancia que tiene el profesional de Trabajo Social dentro de la sociedad. Claramente se puede evidenciar la problemática que atraviesa el gremio profesional de

trabajo social, con el informe número 21 del año 2024 de la Contraloría General de la República⁵ de la auditoría fiscal realizada Consejo Nacional de Trabajo Social , donde se puede evidenciar las apreciaciones del ente de control, quien refiere que el Consejo Nacional de Trabajo Social como institución que regula el gremio profesional de Trabajo Social, no cumple con los aspectos que les evaluaron y deja entrever la falta de gestión administrativa a favor del gremio profesional y el incumplimiento del mandato constitucional consagrado en el artículo 26 de la Constitución Política de Colombia.

En la Sentencia C-505- del 2014 de la Corte Constitucional se evidencia la ausencia de intervención ciudadana por partes de los dos organismos tradicionales de la profesión de Trabajo Social, como lo son el CNTS- Consejo Nacional de Trabajo Social y el CONETS Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social, siendo esto una evidencia de la falta de intervención oportuna por parte de los organismos tradicionales de la profesión de Trabajo Social, limitando la posibilidad del gremio a tener una representación real de intervención, con la posibilidad de que este hubiera sido elevado y escuchado por la Honorable Corte Constitucional, en cuanto a las diferencias epistemológicas sustanciales que existen entre la profesión de Trabajo Social y la profesión de Desarrollo Familiar.

Se puede identificar un alto índice de profesionales de Trabajo Social que están en condiciones de precarización laboral, entendiendo esta precarización laboral como la ejecución de contratos de prestación de servicios - OPS, para lo cual se retomó la investigación de Condiciones laborales de las y los Trabajadores Sociales en Colombia , investigación realizada entre el 2020 y

⁵ El informe Número 21 del año 2024 de la Contraloría General de la Republica: obedece a la gestión realizada por la presidenta de la organización sindical SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia, promoviendo el derecho al Control Social, logrando con éxito una auditoría fiscal para la vigencia 2022 y 2023 del Consejo Nacional de Trabajo Social, en donde se identifica y quedan en firme 23 hallazgos con incidencias fiscales y disciplinarias.

2021 por el Consejo Nacional de Trabajo Social – CNTS y el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social- CONETS, esta investigación tuvo como objetivo general realizar un estudio estadístico representativo que identificara las condiciones laborales de las y los Trabajadores Sociales en Colombia, dentro de la muestra representativa que ellos aplicaron se evidencia un total de 1.479 profesionales participantes, con un margen de error aceptable del 3% y un margen de confianza del 98%, la muestra fue estratificada principalmente por los departamentos de Colombia, dado que la muestra no fue homogénea por departamentos, realizaron una estratificación adicional, por sexo, tipo de universidad de egreso (pública o privada y años de egreso (1 a 5, de 6 a 10 y más de 10 años), también se identifican abordaron variables como es la participación gremial de los profesionales de Trabajo Social.

Se identifica que de la muestra de 1.479 entrevistados el 88.8% corresponde a mujeres y 11.2 % Corresponde a hombres, reflejando a si, que predomina por tradición, una carrera profesional por la cual opta mayor número de mujeres.

Figura 1

Distribución por sexo

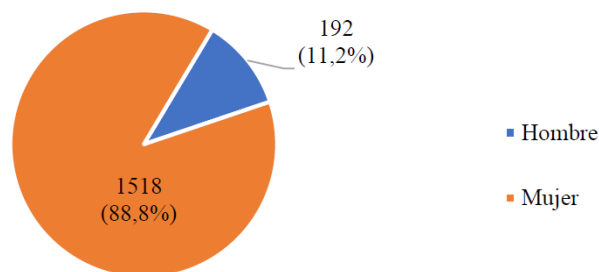


Figura 1 Distribución por sexo

Nota. La figura muestra una continuidad de participación mayoritaria de mujeres en la formación profesional como Trabajadoras Sociales, continuando con el comportamiento histórico,

que esta profesión les permitió a las mujeres de Colombia, poder profesionalizarse en el territorio colombiano. Fuente: Investigación de Condiciones laborales de las y los Trabajadores Sociales en Colombia, investigación realizada entre el 2020 y 2021 por el Consejo Nacional de Trabajo Social.

Dentro las variables de la investigación se deben retomar las analizadas frente al tipo de contrato, en donde identificaron que el 24.1% de los profesionales de Trabajo Social tenían una vinculación de contrato a término indefinido, un 2.3% un contrato a término fijo, un 41.5 % un contrato de prestación de servicios, un 9.6% un contrato de obra o labor, 1.3% un contrato verbal, 0,3% dueño de un negocio, industria, comercio o servicios, 2.0% independiente y 1.6 % ninguno.

Figura 2

Tipo de contratos o vínculo laboral

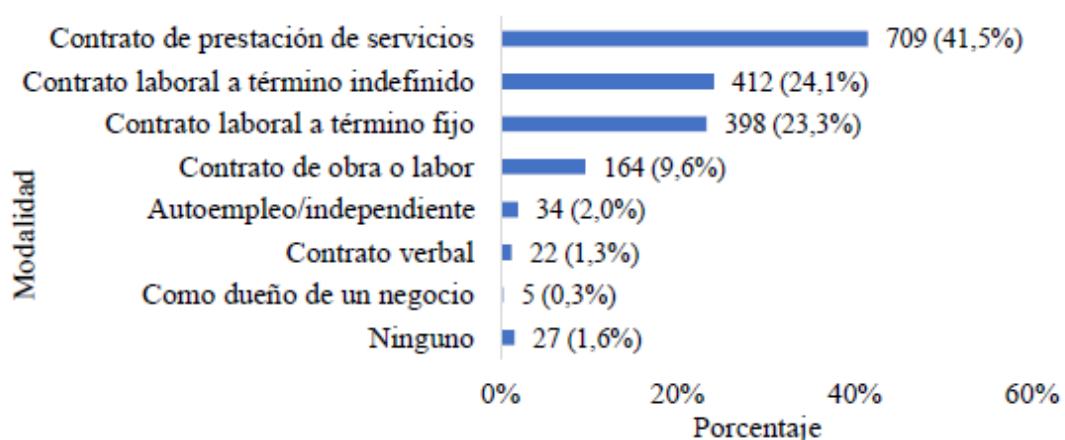


Figura 2 Tipo de contratos o vínculo laboral

Nota. La figura muestra como predomina la contratación de OPS- Orden de Prestación de Servicios con el 41.5% del total de la muestra, sumado a eso el contrato laboral a término fijo con el 23.3% y el contrato obra o labor con el 23.3%, mostrando esto una sumatoria del 88.1% de profesionales en condición de precarización laboral, con un mayor énfasis los que son vinculados

por modalidad de OPS. Fuente: Investigación de Condiciones laborales de las y los Trabajadores Sociales en Colombia, investigación realizada entre el 2020 y 2021 por el Consejo Nacional de Trabajo Social.

Lo anterior permite evidenciar que los 709 (41.5%) profesionales de Trabajo Social que participaron de la investigación realizada por los organismos tradicionales de Trabajo Social y las demás formas de contratación precarizada, demuestran y ratifican la motivación que el gremio profesional de Trabajo Social tuvo, para realizar un proceso de organización sindical que le permita luchar por la defensa de los derechos laborales del gremio profesional de Trabajo Social.

Es fundamental tener presente que un contrato de prestación de servicios, no es una vinculación laboral, si no un contrato en el marco de las relaciones civiles, lo que pone en desventaja al profesional de Trabajo Social, que presta sus servicios profesionales y se ve sometido al cumplimiento de horarios laborales, toda vez que la actividad profesional realizada en muchas ocasiones requiere dar respuesta a la necesidad de los diferentes servicios que atienden poblaciones vulnerables en donde el profesional de Trabajo Social debe responder a las actividades misionales de las Instituciones, podemos dar como ejemplo, la realidad que viven los profesionales de Trabajo Social, que laboran en los servicios de las Comisarias de Colombia, deben dar cumplimiento al horario establecido en las mismas, sin importar que estos son contratistas y no cuentan con las garantías laborales necesarias, violando de esta manera principios constitucionales como la Primacía de la realidad sobre las formas y demás preceptos Constitucionales establecidos en el Artículo 53⁶ de la Constitución Política de Colombia.

⁶ Constitución Política de Colombia, Art 53, este artículo consagra la responsabilidad del Estado Colombiano de promulgar el Estatuto del trabajo, responsabilidad que a la fecha no ha ejecutado el legislativo en ningún gobierno de turno.

Con las anteriores estadísticas y de acuerdo a lo expuesto por el Consejo Nacional de Trabajo Social, (CNTS,2020-2021, p.87) se puede evidenciar lo siguiente:

Tabla 1

Tipo de contrato o vínculo laboral según sexo

Tipo de contrato	Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
A término indefinido	45	23.4	367	24.2	412	24.1
A término fijo	50	26.0	348	22.9	398	23.3
Prestación de servicios	75	39.1	634	41.8	709	41.5
De obra o labor	18	9.4	146	9.6	164	9.6
Verbal	6	3.1	16	1.1	22	1.3
Dueño/a de un negocio	0	0.0	5	0.3	5	0.3
Independiente (autoempleo)	7	3.6	27	1.8	34	2.0
Ninguno	4	2.1	23	1.5	27	1.6

Tabla 1 Tipo de contrato o vínculo laboral según sexo

Nota. En la Tabla 1. Tipo de contrato o vínculo laboral según sexo, realizada por el Consejo Nacional de Trabajo Social, podemos identificar una brecha sustancial entre las mujeres y los hombres, en donde predomina la precarización laboral para las mujeres, identificando que 634 mujeres de la muestra tienen una vinculación de orden civil por medio de un contrato de prestación de servicios OPS. Fuente: Investigación de Condiciones laborales de las y los Trabajadores Sociales en Colombia, investigación realizada entre el 2020 y 2021 por el Consejo Nacional de Trabajo Social.

Lo anterior permite identificar de manera a priori, como en el gremio de Trabajo Social se sigue perpetuando la violencia de género en el ámbito laboral, entendiendo esta como un azote presente en todo el mundo y en especial en los países iberoamericanos, tanto así que la OIT-

Organización Internacional del Trabajo incorporo en su agenda pública la problemática, que merece ser frenada por todos los estados miembros de la OIT.

Figura 3

Afiliación a asociaciones.



Figura 3 Afiliación a asociaciones

Nota. La figura muestra como el gremio profesional de Trabajo Social, tiene una baja participación a nivel de Sindicatos, la cual puede estar asociada por causas como desconocimiento o temor de participación a razón de la alta precarización laboral a la que es sometido el profesional de Trabajo Social. Fuente: Investigación de Condiciones laborales de las y los Trabajadores Sociales en Colombia, investigación realizada entre el 2020 y 2021 por el Consejo Nacional de Trabajo Social.

Tabla 2

Razón para no pertenecer a una asociación o a un sindicato.

Razón	Número	%
Desinformación	72	4.2
Falta de credibilidad	43	2.5
Falta de tiempo	107	6.3
No gustaban estos espacios	60	3.5
Desconfianza en los dirigentes	23	1.3
Miedo a perder el trabajo, u otra represalia	16	0.9
Lo impedía el contrato	50	2.9
Trabajo por contratos, obra o labor	108	6.3

Tabla 2 Razón para no pertenecer a una asociación o a un sindicato

Nota. Desarrollada por el Consejo Nacional de Trabajo Social, permite evidenciar que dentro de las variables que influyen en gran porcentaje para la baja participación sindical del gremio de Trabajo Social, está asociado a las siguientes variables: Trabajo por contratos (OPS), obra o labor, falta de tiempo, desinformación, dejando ver que el gremio de Trabajo Social, desconoce en gran medida la importancia del sindicalismo y el rol que este tiene a nivel del Estado, para lograr la ampliación de plantas en las cuales se pueda incluir el núcleo básico del conocimiento de las Ciencias Social, en donde se encuentra ubicada la profesión de Trabajo Social.

Fuente: Investigación de Condiciones laborales de las y los Trabajadores Sociales en Colombia, investigación realizada entre el 2020 y 2021 por el Consejo Nacional de Trabajo Social.

Lo anterior permite evidenciar que en el proceso de organización sindical que desarrollo el gremio de Trabajo Social a través de la constitución del SNTS, fue de gran importancia las TIC , como medios de comunicación alternativos, YouTube, Facebook, Twitter y WhatsApp, los cuales le permitieron a los profesionales de Trabajo Social, romper las barreras de comunicación, de

espacio y de territorio, acercándolos a la unión gremial, para la lucha sindical, que permita la reivindicación de los derechos profesionales y laborales del gremio de Trabajo Social.

1.2 Formulación del problema

¿Como el Derecho colectivo del trabajo aporta a la organización sindical del gremio de Trabajo Social, para la defensa de los derechos laborales y profesionales de los Trabajadores Sociales durante el periodo de noviembre del 2022 a junio del 2025?

1.3 Justificación.

Las condiciones laborales precarizadas del gremio profesional de Trabajo Social, como se puede observar en la investigación “Condiciones Laborales de los y las Trabajadores Sociales en Colombia 2020-2021 realizada por los organismos tradicionales como lo es el Consejo Nacional de Trabajo Social – CNTS y El Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social- CONETS, nos permite identificar que más del 88.8 % corresponden a mujeres, de las cuales 41.5% se encuentran vinculadas por un contrato de OPS, figura jurídica que se tiene como precarización laboral de los profesionales, en la cual en repetidas ocasiones se enmascara un contrato realidad.

Adicionalmente se identifica que no solo es la contratación por OPS, lo que violenta laboralmente al gremio de Trabajo Social, sino la continua tercerización del Estado Colombiano de los programas sociales donde labora el gremio de Trabajo Social, como por ejemplo es el caso de ICBF, quienes a nivel nacional tercerizan los programas misionales, llevando a que los profesionales de Trabajo Social, sean contratados por fundaciones sin ánimo de lucro, las cuales no cuentan con el recurso financiero para cumplir las obligaciones contraídas con el diferente personal contratado, dejando al personal contratado en un nivel de indefensión jurídico, dado que el Estado no responde por esa relación civil, argumentando que ellos no tienen relación directa con

el profesional contratista, y que para dichos fines el Estado, asegura el cumplimiento de unas pólizas de responsabilidad contractual, que deben adquirir cada una de esas organizaciones sin ánimo de lucro que firman contratos de ostentosas cantidades de dinero con el Estado a través del SECOP II en la modalidad de contratos de asociación.

Es así que al tener el sustento cuantitativo de la investigación realizada por los organismos tradicionales de Trabajo Social, lo cual refleja una realidad latente y conocida por el gremio de Trabajo Social, se evidencia al derecho colectivo del trabajo, como un soporte jurídico, que puede apoyar la lucha del gremio de Trabajo Social para la reivindicación de sus derechos laborales y profesionales, buscando la ampliación de posibilidades de vinculación laboral en condiciones dignas (trabajo digno y decente).

Se debe tener presente que es un derecho fundamental de todo ciudadano el Art 39 de la Constitución Política de Colombia, todo ciudadano que ejerce este derecho fundamental como lo es el de la libre asociación sindical, podrá elevar la voz por la reivindicación de los derechos laborales y profesionales que le sean violentados.

Adicionalmente las normas ratificadas por Colombia con la OIT, permiten que el derecho de libre asociación sindical, sea respetado y no lleve a persecuciones sindicales, por falta de conocimiento de los empleadores o de los mimos profesionales de Trabajo Social, sin embargo es importante tener en cuenta que el derecho de libre asociación sindical y de negociación sindical, en el cual Colombia había avanzado a pasos agigantados a través de los años, se pone en riesgo jurídico con el Decreto 0243 del 29 de febrero del 2024, dictado por el gobierno de turno denominado el Gobierno del Cambio. Es de relevancia jurídica el Decreto 0243, el cual influye en el proceso de la organización sindical- SNTS, y los lleva a tomar decisiones de *resiliencia*

*jurídica*⁷, para lograr continuar adelante con los postulados con los cuales nacen como organización sindical con personería jurídica del 27 de marzo del 2023, con la cual estipulaban ser un sindicato gremial “SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores Sociales de Colombia”, pero la resiliencia jurídica los lleva el 07 de marzo del 2024 a realizar una transición consciente al SNTS para ser sindicato de Industria, denominado a partir de esa fecha como SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia, buscando así el gremio profesional de Trabajo Social, fortalecer la organización sindical, garantizando en sus estatutos continuar amparándose en el derecho colectivo del trabajo, para la defensa de los derechos laborales y profesionales del gremio de Trabajo Social.

Se evidencia que esa resiliencia jurídica, es propia de la historia de las mujeres en Colombia, razón por la cual actualmente en la agenda pública de la OIT, se encuentra como alerta y necesidad eminente abordar el tema de la violencia de género en el ámbito laboral y el potencializar la participación sindical de las mujeres.

El derecho colectivo del trabajo como herramienta fundamental que aporta a la organización sindical del gremio profesional de Trabajo Social, nos permite relacionarlo con lo que plantea el tratadista Guerrero “El Derecho Colectivo del Trabajo persigue la protección del trabajador, creando condiciones favorables del trabajo. Así lo entendió el legislador colombiano cuando en el Código Sustantivo de Trabajo, artículo 3°, estableció que este “regula las relaciones de derecho individual de trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares.” (Guerrero, 2011, p. 25).

⁷ Resiliencia Jurídica: Para el investigador la Resiliencia Jurídica, es la capacidad de toda persona natural o jurídica, de realizar un proceso consciente que le permita superar, recuperar y restablecer las condiciones propias de libertad, de los derechos que se le han violentado, esta capacidad jurídica busca la dignidad e igualdad tanto de la persona natural y/o jurídica, tras haber sido sometidos o atropellados por las fuerzas de un Estado violentador de Derechos.

Se puede identificar obstáculos que pueden existir dentro las regulaciones de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, como lo es la falta de ampliación frente al alcance en la negociación de un sindicato gremial, y actualmente el Decreto 0243 del 24 de febrero del 2024, el cual pone un límite en la participación de los sindicatos, sin prever las garantías de derechos para las minorías, esto conlleva a la materialización de la resiliencia jurídica de toda persona natural y/o jurídica, siendo esto una forma en la cual se podrá avanzar en las mejores condiciones laborales en los escenarios de trabajo de los profesionales de Trabajo Social y de las demás profesiones que se unirán al SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia a partir del proceso de resiliencia jurídica que desarrollo el siete de marzo del año 2024.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

1. Determinar como el Derecho Colectivo del Trabajo, aporta a la organización sindical del gremio de Trabajo Social, para la defensa de los derechos laborales y profesionales de los trabajadores sociales, periodo noviembre 2022 a junio 2025 (En el sector específico del Estado).

1.4.2 Específicos

1. Identificar los aspectos normativos y conceptuales sobre la lucha sindical, como herramienta que permite la defensa de los derechos laborales y profesionales del gremio de Trabajo Social.

2. Explicar las etapas de la experiencia de la organización sindical del gremio de Trabajo Social desarrollada dentro del periodo de noviembre del 2022 a junio del 2025.

3. Promover los derechos laborales del gremio de Trabajo Social que son objeto de defensa a través de la lucha sindical en el marco del Derecho colectivo del trabajo.

4. Proponer alternativas de solución socio- jurídica que contribuyan en el fortalecimiento del proceso de la organización sindical del gremio de Trabajo Social para la defensa de los derechos laborales y profesionales.

2. MARCOS TEORICO CONCEPTUAL

2.1 Marco Histórico

A continuación, se podrá esbozar de manera general los aspectos históricos que aportan a la investigación como proceso de sistematización, la cual de la mano de los marcos históricos permite comprender y visualizar el impacto del trasegar en la historia para el proceso organizativo sindical del SNTS.

2.1.2 Historia de la profesión de Trabajo Social en Colombia

La profesión de Trabajo Social fue marcada por la historia de las diferentes políticas públicas de Colombia, en la cual también marca la importancia las primeras escuelas de servicio social que nacen en Colombia, están marcadas por la reivindicación de los derechos de las mujeres colombianas, en donde la profesión de Trabajo Social, permite que las mujeres de Colombia a través de esa formación académica, pudieran acceder a los diferentes claustros universitarios del país. La historia de la profesión está marcada por la historia política que vivía el país en la mitad del siglo XIX, la cual está relacionada con la guerra entre los partidos tradicionales, esta época

también está marcada por el gran avance capitalista de la nación, en donde Colombia es fortalecida industrialmente al tiempo que se marcaban las desigualdades sociales entre la clase obrera y la clase patronal.

Generando así la influencia y ambiente necesario para la consolidación del movimiento sindical en Colombia, marcado por acontecimiento de gran relevancia para el país, como lo fue la masacre de las bananeras, bajo todas estas situaciones es elegido en 1934 el presidente Alfonso López Pumarejo de la corriente liberal, quien entra con su plan de gobierno a impulsar en el Estado Colombiano los programas sociales y políticas sociales, con las cuales se buscaba dar solución a los problemas sociales de la época. Encontramos también que en la época hay cambios significativos en las leyes que regulan los derechos herenciales de las mujeres, como es la Ley 28 de 1932 y el Decreto 1972 de 1933, las cuales le dan a la mujer el derecho a administrar sus propios bienes y su acceso a la cultura y a la educación. Sin embargo, estos procesos estaban marcados por la ola feminista a nivel mundial en la cual tiempo atrás ya venían hablando de las libertades de las mujeres en diferentes escenarios.

Es así que 1935 el Congreso de la Republica bajo su legislatura, impulsan la ley que permite a la mujer colombiana ingresar a la educación superior, en medio de este panorama, se puede identificar que en 1936 una de las expositoras y pioneras del Trabajo Social en Colombia, Maria Carulla de Vergara dará apertura a la primera escuela de servicio social en el territorio Colombiano, idea que es traída de su proceso de formación realizado en el exterior en Barcelona, en donde como Trabajo de grado, propone instaurar en territorio Colombiano la primera escuela de servicio social.

Es así que la primera escuela de servicio social nace en Colombia de la mano de los colegios mayores, encontrando la primera escuela de servicio social adscrita al Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, quienes para esa época entregaban a las mujeres el título de visitadoras

sociales. Esto implicó que los procesos iniciales promovidos por María Carulla, tenían una gran influencia católica, a razón que el modelo educativo tenía influencia europea, en donde las escuelas de servicio social, muchas fueron creadas por la iglesia católica.

Paralelo a este proceso, el sindicalismo en Colombia, se fortalecía, constituyéndose las Centrales Obreras, y evidenciado un gran desplazamiento del campesinado a las zonas rurales de las ciudades más importantes del país, obligando de esta forma al estado Colombiano a pensar en programas sociales que atendieran las nuevas realidades sociales marcadas por el avanzado capitalismo y el crecimiento de la clase obrera del país.

Con la Ley 48 del 17 de diciembre de 1945, se da inicio al Colegio Mayor de Cultura Femenina de Cundinamarca, se crea con el objetivo y la necesidad latente de poder impartir una educación diferencial a la mujer, distinta a la que se le otorgaba a los hombres, esta escuela funcionó en el Colegio Mayor de Cundinamarca hasta el año 1966, época en la que se decide ser trasladada a la Universidad Nacional de Colombia, argumentando que el traslado obedecía a la necesidad de dar mayor fuerza, soporte y legitimidad académica al proceso de formación, para aquella época las Naciones Unidas entregaron orientaciones frente a cual debía ser el rol de Trabajo Social, en el cual debía estar inmerso en la planificación estatal y la atención de los problemas sociales del Estado Colombiano.

Seguido de esta época llega el movimiento de reconceptualización del Trabajo Social, en donde se piensa desde la academia la necesidad de un Trabajo Social profesionalizado, dejando de un lado tan marcada influencia del catolicismo, generando conocimiento propio, y sistematizando los propios modelos de intervención social de Trabajo Social.

En esa época la academia como lo fue también la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, promovieron con ímpetu la necesidad de que el proceso de formación pasara de tres años a cuatro años, proceso que fue debidamente reglamentado por el Ministerio de Educación Nacional por la Resolución 5294 de 1962, adicionalmente se resalta que en esa época se inaugura e inicia en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca la formación con enfoque de investigación, empiezan los movimientos gremiales de Trabajo Social, a identificar la necesidad de unirse gremialmente para poder obtener una regulación profesional del ejercicio de Trabajo Social.

Para la época la iniciativa gremial es retomada por Atsovalle (Asociación de Trabajadores Sociales del Valle), quienes convocan al Segundo Encuentro Nacional para la Reglamentación de la Profesión del Trabajo Social, que se llevó a cabo en Cali del 21 al 23 de octubre de 1976, logrando con ese proceso la reglamentación de la profesión de Trabajo Social a través de Ley 53 de 1977, la cual determina que Trabajo Social es una profesión que se puede ejercer en todo el territorio nacional.

2.1.3 Historia general del surgimiento del sindicalismo y /o asociaciones.

Dentro de los antecedentes históricos del surgimiento del sindicalismo a nivel mundial, se encuentra que estos parten de las concepciones de Aristóteles, en donde el observo que el hombre es un ser sociable por naturaleza, siendo este mucho más sociable que animales como la abeja y todos los demás animales del reino animal. Es así que se tiene conocimiento que la humanidad desde los tiempos antiguos ha tenido que responder a la necesidad innata de agruparse y /o asociarse, claro ejemplo de esto es los clanes, las tribus, las gens, familias, en donde esas colectividades diferenciadas tuvieron también que volverse asociar en castas, ordenes, colegios,

influenciadas por corrientes religiosas, semireligiosas o políticas. De estas agrupaciones nace lo denominado y/o conocido como el Estado. En la antigüedad encontramos varias formas de asociación de los pueblos, como lo era: el clan, las soladitas y los collegie romanos y más adelante se encuentra las guildas, cofradías y /o corporaciones.

2.1.4 Los Colegios Romanos

Los Colegios Romanos nacen en el año 241 antes de Cristo, estaban formados por músicos dedicados al culto, zapateros, curtidores, alfareros y joyeros, también se encontraban los Colegios de Artesanos. Estos Colegios fueron debidamente ratificados y reconocidos por las XII Tablas Romanas, estas y la Ley Julia, permiten que más adelante se organice los mismos Colegios y se llega a prohibir el funcionamiento de algunos.

Estos Colegios Romanos, eran dotados de todas las atribuciones que la Ley Civil de la época les podía otorgar, estos eran constituidos por previa autorización del imperio Romano, siempre y cuando sus estatutos de conformación no estuvieran en contra del orden público o las buenas costumbres de la época. Los Colegios romanos podían ser de naturaleza pública o privada, entendiendo que los públicos agrupaban profesiones indispensables para el desarrollo del imperio y los privados eran conformados por los vinateros, arrieros, barqueros entre otros, todos ellos, tenían la capacidad de reglamentar lo relacionado con el trabajo.

2.1.5 Las Guildas

Estas eran muy similares a los Colegios Romanos, estas eran de origen germánico y anglosajón, desarrolladas en el siglo VII, estas asociaciones podían ser religiosas, sociales, de artesanos y de mercaderes, las asociaciones religiosas tenían como fin la defensa mutua de sus afiliados o grupos religiosos, las asociaciones sociales tenían como objetivo la protección de las

personas y sus bienes, mientras que, en las guildas de artesanos, velaban por temas laborales. Las guildas en si eran una gran familia conformada por línea de sangre, quienes se unían por el juramento de ayudarse mutuamente en cualquier estado de peligro.

2.1.6 Las Cofradías y /o Corporaciones de Oficios

Las Cofradías y /o Corporaciones de oficios tienen su nacimiento en la Edad Media, nacen con el objetivo de regular los temas relacionados con los oficios, la defensa , la cooperación y ayuda mutua entre sus miembros, están influenciadas con las doctrinas del cristianismo, muchas de estas eran de tipo profesional, estas se podían considerar personas jurídicas y moral, la cual podía poseer bienes, contratar, estipular, comparecer ante la justicia, por medio de sus representantes, síndicos o procuradores. Debían rendir cuentas de sus gestiones a todos los miembros, tarea que era asumida de manera múltiple por sus integrantes, ya que la corporación tenía fines económicos, sociales, morales y políticos. En otras palabras, la cooperación velaba por los derechos e interés de sus miembros asociados, buscaba un orden entre los ricos y los pobres, sin que los ricos arruinaran a los pobres.

Estas corporaciones estaban integradas por personas que ejercían o desempeñaban un mismo oficio o actividades similares, conexas o complementarias, quienes integraban las corporaciones lo hacían de manera voluntaria y autónoma, estas se caracterizaban por el modelo de maestros, quienes eran los autorizados por las mismas corporaciones, para poder impartir el conocimiento del oficio y/o profesión a sus aprendices, quienes se vinculaban por un contrato de aprendizaje en un promedio de 12 años, en donde el Maestro era el responsable de formar ese aprendiz en lo relacionado con el oficio y/o profesión, su manutención y su formación moral como buen ciudadano. Esta jerarquía de maestros , aprendices y compañeros, estos últimos denominados

a aquellos que pasaban el periodo de aprendiz y continuaban al lado del maestro perfeccionando lo aprendido, pero con la capacidad de promover su propio taller, genero esta jerarquía una rivalidad entre los gremios y las corporaciones, dado que los compañeros al constituir sus propias organizaciones, generaron una debilitación de las corporaciones, llevando así de forma análoga a plantear que las corporaciones de compañeros formadas, quienes debatían con el poder del maestro, lleva a estar más relacionada con los orígenes primarios del sindicalismo en el mundo.

2.1.7 Extinción de las Corporaciones de oficios y surgimiento de la libertad sindical

Con la introducción de las maquinas en las grandes ciudades, y la llegada de la revolución industrial, así como la cantidad de personas que quedaron sin trabajo a razón de la industrialización de los oficios, las causas primarias por las cuales nacieron las Corporaciones de oficios, desaparecen paulatinamente, en esa época el Edicto de Luis XVI dictado en Francia en el año 1776, el cual establece la norma de libertad absoluta para las actividades comerciales, lleva de manera primaria a la abolición y supresión de las Corporaciones de oficios, de la mano con la Ley de Ives, Le Chapelier, la cual se mantuvo hasta 1884 en Francia, la cual negaba el derecho de libre asociación.

Al tiempo en Alemania, por primera vez la ley del 29 de junio de 1871 reglamento la asociación profesional y la dota de personería jurídica, por otro lado, la ley francesa del 21 de marzo de 1884, denominada Waldeck- Roussear (ley de libertad de asociación profesionales obreras y patronales), con esta ley se autoriza de manera visible el derecho de que los sindicatos pudieran constituirse de manera libre y adquirieran personería jurídica.

Los anteriores acápites del Marco Histórico mencionado, permite comprender de manera general que es un derecho necesario, innato y propio del ser humano, asociarse con otros seres

humanos, para lograr mejorar las condiciones de aquellas situaciones que atropellan su bienestar en todos los ámbitos, se procederá en el acápite de Marcos Teóricos a ampliar los temas relacionados con las bases del sindicalismo y la importancia de la relación de este con el Derecho Colectivo del Trabajo.

2.3 Marco Institucional

A continuación, se relaciona las instituciones con el gremio profesional de Trabajo Social, debe tener el relacionamiento necesario, para lograr la materialización de los objetivos secundarios de la investigación.

2.3.1 Consejo Nacional de Trabajo Social- CNTS

Es una institución sui – generis creada por mandato de la Ley 53 de 1977, para materializar lo que reza el Art 26 de la Constitución Política de Colombia, como Consejo Profesional, tienen el deber de realizar la inspección, vigilancia y control a los profesionales de Trabajo Social, por ser una profesión de riesgo social. Son una institución del Estado que tienen una conformación atípica, por lo tanto, no se puede determinar a qué sector del Estado corresponden, pero están en la obligación de tener un gobierno abierto con el gremio de Trabajo Social y tienen control fiscal por la Contraloría General de la República y sus integrantes pueden ser vigilados en el cumplimiento de sus obligaciones por la Procuraduría General de la Nación.

2.3.2 Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social- CONETS

En la plataforma estratégica institucional de la institución la definen desde la misión, según el CONETS (2024), como:

Es una organización de derecho privado y carácter académico, constituida por la Unidades Docentes de Trabajo Social de Colombia, la cual dentro de sus propósitos misionales tiene el fortalecimiento y mejoramiento de la educación en Trabajo Social, buscando que se formen profesionales íntegros, con alto nivel académico y conocimiento de su quehacer profesional, por medio del cual busca que estos profesionales sean capaces de liderar procesos de cambio y /o transformación social, dentro de sus labores, esta de forma continua estimular las acciones y /o actividades de carácter académico, investigación, capacitación, coordinación e información, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación en Trabajo Social, fortaleciendo así a la universidades afiliadas.

2.3.3 Federación Colombiana de Trabajadores Sociales – FECTS

En el certificado de existencia de la Cámara de Comercio, expedido en el año 2023, se evidencia que están constituidos legalmente, según la FECTS (2023), se define como:

Organización sin ánimo de lucro, constituida por cámara de comercio en la ciudad de Cali-Colombia con NIT 890317143-6, inscrita desde el 09 de marzo de 1999 con el No 2686 del libro I, con última renovación registrada el 13-04-2023, quien tiene como propósito y/o objeto social:

- A. Integrar a todos los Trabajadores Sociales del país a través de las organizaciones conformadas por estos en un solo estamento gremial sin ánimo de lucro que permita el desarrollo de la profesión.
- B. Defender y representar la profesión de Trabajo Social y sus intereses en el plano nacional e internacional.

- C. Asesorar y acompañar a las organizaciones afiliadas en las diferentes acciones promovidas por ellas en beneficio del gremio.
- D. Representar a los Trabajadores Sociales en la defensa de los intereses y logros de carácter gremial a nivel nacional e internacional y ante las ramas legislativa y ejecutiva del poder público para la expedición y modificación de leyes o disposiciones relacionadas con el desarrollo y /o ejercicio de la profesión de Trabajo Social.
- E. Fomentar a través de las organizaciones existentes, la creación de mecanismos que coadyuven a la capacitación y actualización profesional.
- F. Fomenta la recopilación y divulgación de investigaciones y experiencias profesionales que a nivel de gremio se destaquen, a través de publicaciones, encuentros y seminarios que ayudan a la educación continua del profesional en Trabajo Social.
- G. Asesorar a organismos e instituciones públicas y privadas, a organizaciones populares y gremiales que lo soliciten en la formulación y aplicación de políticas y /o proyectos sociales.
- H. Apoyar al Consejo Nacional de Trabajo Social en los parámetros que define el Código de Ética profesional de Trabajo Social.
- I. Promover el fortalecimiento de los vínculos entre la academia y las organizaciones afiliadas, apoyando al consejo nacional de escuelas de Trabajo Social- CONETS.

2.3.4 Ministerio del Trabajo

Esta Institución del Estado, que pertenece a la rama ejecutiva del nivel central, en su plataforma estratégica, según Ministerio del Trabajo (2024), se define como:

El Ministerio del Trabajo está creado para construir acuerdos, promover el empleo digno, proteger los derechos de 23 millones de colombianos en capacidad de trabajar, construir más y mejores empresas, fomentar la calidad del talento humano, buscar que en Colombia no haya un solo trabajador sin protección social y librar una lucha sin precedentes para erradicar el trabajo informal, el trabajo infantil la desprotección social, y fortalecer el Sistema de Inspección, Vigilancia y Control, con el único fin de proteger los derechos fundamentales del trabajador.

2.3.5 Secretaria Distrital de Integración Social – SDIS

Es la institución del Distrito encargada de materializar la gestión social, de atención a poblaciones vulnerables, dentro de su plataforma estratégica, según SDIS (2024), se define como:

Somos la entidad del Distrito encargada de liderar y formular las políticas sociales del Distrito Capital para la integración social de las personas, las familias y las comunidades, con especial atención para aquellas que están en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad; ejecutar las acciones que permitan la promoción, prevención, protección, rehabilitación y restablecimiento de sus derechos, mediante el ejercicio de la corresponsabilidad y la cogestión entre la familia, la sociedad y el Estado.

La misión institucional compromete el trabajo integral con transparencia y aporta a la transformación de las condiciones sociales, donde la exclusión se constituye en barrera para el goce pleno de los derechos y el acceso real a oportunidades que fortalezcan una vida digna. Su énfasis en la reducción de la segregación social, confiere al ser humano el lugar más importante, por ello es el centro de las preocupaciones desde el enfoque diferencial con especial atención a las niñas y los niños.

La Secretaría de Integración Social está presente en las 20 localidades de Bogotá, cuenta con espacios de atención y equipos especializados que atienden con calidad y calidez a la ciudadanía, en muchos casos las 24 horas.

2.4 Marco geográfico

El desarrollo de esta investigación junto con la materialización de sus objetivos tendrá como marco geográfico el territorio nacional de Colombia, por medio de la sistematización de la experiencia organizacional sindical del gremio de Trabajo Social en Colombia durante los años 2022-2024, en la cual constituyen en primer momento sindicato gremial SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores Sociales de Colombia y posteriormente por resiliencia jurídica pasan a ser sindicato de Industria SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia.

2.5 Marco Jurídico

A continuación, se puede evidenciar el marco jurídico que permite el desarrollo de la investigación y la aplicación directa de la solución planteada por el investigador al problema socio-jurídico abordado.

2.5.1 Marco Jurídico Internacional

A nivel internacional se encuentra el Tratado de Versalles el cual contempla la libertad de asociación como un derecho universal, se contempló en el Artículo 427 inciso 2 Tratado de Paz de Versalles (1919), “el desarrollo de este derecho de asociación, en vista de todos los objetos no contrarios a las leyes, lo mismos para los asalariados que para los patrones.” (p.r.3).

Así mismo la OIT en su recomendación número 2, refiere que los obreros extranjeros se les debe asegurar el goce del derecho de asociación en los límites legales reconocidos a los obreros nacionales. En el convenio 87, artículo 2°, aprobado en la reunión de San Francisco de 1948, según la OIT (1948), “Los Trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección, así como afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas.” (p.r.10).

Se encuentra también la ONU- Organización de las Naciones Unidas, en la declaración Universal de los Derechos del hombre, en su Art 20 habla del derecho humano de la libertad de reunirse y asociarse pacíficamente, en el Art 23 el derecho de asociación sindical. Derechos humanos que han sido ratificados por Colombia y se encuentran consagrados en debida forma en la carta magna.

Por otro lado, también está en la Carta Internacional Americana de garantías sociales (1947). “Art 26: Los Trabajadores y empleadores, sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, pueden federarse entre sí.” (p.r.43).

La Carta Social Europea del 18 de octubre de 1961, firmada en Estrasburgo, en su Artículo 5° Derecho sindical según La Carta Social Europea (1961), se define como:

Artículo 5- Derecho Sindical: Para garantizar o promover la libertad de los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones locales, nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales y de adherirse a esas organizaciones, las

partes contratantes se comprometen a que la legislación nacional no menoscabe esa libertad, ni se aplique de manera que pueda menoscabarla. Igualmente, el principio que establezca la aplicación de estas garantías a los miembros de las fuerzas armadas y la medida de su aplicación a esta categoría de personas deberán ser determinados por las leyes y reglamentos nacionales

Carta Social Europea de 1961, Art 6- Derecho de Negociación Colectiva: Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las partes contratantes se comprometen:

1. A favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores.
2. A promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizadores de empleadores, de una parte, y organizaciones de trabajadores de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos.
3. Fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales. Y reconocen:
4. El derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor.

La Carta Social Europea del 18 de octubre de 1961, firmada en Estrasburgo, en su Artículo

6° Derecho de Negociación Colectiva La Carta Social Europea (1961), se define como:

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las partes contratantes se comprometen:

A favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores.

A promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizadores de empleadores, de una parte, y organizaciones de trabajadores de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos.

3. Fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales.

Y reconocen:

4. El derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor.

Con lo anterior se puede observar que las partes y las naciones que han ratificado esta normatividad están comprometidos a no menoscabar las libertades sindicales en sus legislaciones nacionales.

Dentro de los principales convenios de la OIT ratificados por Colombia, que abordan los temas de libertad sindical, se puede destacar los siguientes:

1. Convenio número 11, sobre el derecho de asociación en la agricultura, 1921.
2. Convenio número 84, sobre el derecho de asociación en territorio metropolitano, 1947.
3. Convenio 87 de 1948. ratificado por la Ley 26 de 1976: Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la trigésima primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948).
4. Convenio 98 de 1949. Ratificado por la Ley 27 de 1976: Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios

del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949).

5. Convenio 144 de 1976. Ratificado por la Ley 410 de 1997: Por medio de la cual se aprueba consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo, permitiendo que esta consulta tripartita se dé entre el Estado, la OIT y los empresarios, con aquellas denominadas organizaciones representativas, en las cuales participa de manera continua las Centrales Obreras del país, conocidas con el Comando Unitario.

6. Convenio 151 de 1978. Ratificado por la Ley 411 de 1997: Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.

7. Convenio 154 de 1981. Ratificado por la Ley 524 de 1999: Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981).

2.5.2 Marco Jurídico Nacional

2.5.2.1 Constitución Política de Colombia

El derecho de asociación sindical, tiene su base en la libre voluntad de las personas que deciden por voluntad propia defender y perseguir fines lícitos, que no son contrarios a las leyes

nacionales, a través de una organización sindical, en la cual convergen, según tipo, los esfuerzos individuales y grupales, recursos y demás elementos que provienen de sus miembros afiliados de manera voluntaria y que sirven para la consecución de los objetivos planteados por la organización sindical el índole.

Esta voluntad está relacionada con la libre voluntad de ingreso y de salida de estas organizaciones, sin ningún tipo de autorización o represaría por parte del Estado, esta autonomía de toda persona está ligada a su derecho fundamental de asociación sindical consagrado en el Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, según la Constitución Política de Colombia (1991), se define como:

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 solo procede por la vía judicial. Se reconoced 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.

Este derecho fundamental de asociación sindical, consiste en la garantía que se le reconoce tanto a los trabajadores y empleadores de poder formar organizaciones sindicales para el objetivo de fomentar y defender los intereses comunes de sus miembros afiliados, intereses comunes que se pueden derivar de las relaciones laborales y profesionales.

Se puede decir de manera a priori que el derecho de asociación sindical no es igual al derecho de libre asociación consagrado en el Artículo 38 de la Constitución Política de Colombia, dado que cada uno persigue una finalidad distinta y desarrollan actividades distintas, estas diferencias entre estos dos derechos ha sido analizada por la honorable Corte Constitucional en la sentencia T-418 de 1992, según la Sentencia de Tutela -418 (1992), lo analiza como:

3. El Derecho de asociación sindical diferente al derecho de asociación general. 1) El derecho de asociación general corresponde a todos los hombres siempre que se persigan fines lícitos; forma parte de los derechos individuales del hombre. El sindical o de asociación profesional corresponde sólo a los hombres que integran la relación laboral, o sea a los trabajadores y patronos. 2) El de asociación general es un derecho frente al Estado. El de asociación sindical es, ante todo, un derecho de una clase frente a la otra, pero sin dejar de ser también un derecho frente al Estado, ya que, si faltara la autonomía sindical, se llegaría a un sistema jurídico similar al de los regímenes totalitarios. 3) El de asociación sindical corresponde a la libertad de formar asociaciones para la realización de todos los fines que no sean contrarios al derecho, con excepción a los fines a que se refiere la asociación profesional. El de sindicalización corresponde a la libertad de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo y de la economía.

En la Constitución Política de Colombia en los Artículos 53, inciso 4, 93 y 94, establece el contenido y alcance del derecho de asociación sindical, habrá de fijarse con arreglo a los Convenios y Tratados Internacionales debidamente ratificados por Colombia y que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad, para lo cual es necesario tener muy presente el Convenio 87 de la OIT el cual es relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización el cual establece los siguientes principios, según Bravo-Ferrer (1999) :

“Parte I libertad Sindical

Artículo 1: Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y 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 las mismas.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5 Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6: Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7: La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10: En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II- Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11: Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.”

2.5.2.1.2 Bloque de Constitucionalidad- Convenios Internacionales.

Es así que en el bloque de constitucionalidad encontramos los tratados internacionales ratificados por Colombia en pro de los Derechos laborales y el ejercicio del sindicalismo, como lo son:

- *Convenio 87 de 1948, ratificado por la Ley 26 de 1978, por el cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la trigésima primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.*
- *Convenio 98 de 1949, ratificado por la ley 27 de 1976, por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derechos de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949)*
- *Convenio 151 de 1978, Ratificado por la Ley 411 de 1997, por medio de la cual se aprueba el Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, adoptado en la 64 reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1978)*

- *Convenio 154 de 1991, ratificado por la Ley 524 de 1999, por medio de la cual se aprueba el Convenio Numero Ciento Cincuenta y cuatro sobre el fomento de la Negociación Colectiva, adoptado en la sexagésima séptima (67) reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra con fecha 19 de junio de 1981.*
- *Convenio 190 del 2019, ratificado por la Ley 2528 del 04 de agosto del 2025, por medio de la cual se aprueba el convenio sobre la violencia y el acoso en los contextos laborales, lo cual promueve en la ley 2466 del 2025, que con una sola conducta ejercida contra el trabajador, se constituye el acoso laboral.*

2.5.2.2 Protección Penal al derecho de sindicación

En los términos del Artículo 200 del Código Penal, esta prohibida a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical, en consecuencia, la persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical es sancionada con pena de prisión y de multa.

Esta protección a través de la ley penal, permite evidenciar que el derecho de asociación sindical, es un derecho del que gozan todas las personas, en el cual deben respetar los derechos ajenos y los derechos propios, en donde de manera voluntaria y autónoma una persona puede optar por la decisión de asociarse o no y de esta manera lograr los fines y objetivos propuestos por la colectividad sindical a la que decide voluntariamente unirse. En el marco de este derecho la asociación puede ser permanente o transitorio, respetando siempre la voluntad y autonomía de la persona, al tiempo que implica que si se asocia está en la obligación de respetar y acogerse a las reglas que rigen el funcionamiento de la colectividad sindical.

Es así que esta necesidad humana del hombre, que a través de la historia jurídica se ha visto siempre materializado, se protege a la luz del Código Penal.

2.5.2.3 Protección del derecho de asociación en el Código Sustantivo del Trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo en el Artículo 354- Protección del Derecho de Asociación Subrogado. L.50/90, art.39., define los actos atentatorios del derecho de asociación sindical, así:

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

2. 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.” (Código sustantivo del Trabajo, 1950)

2.5.2.4 Decreto 160 del 2014 compilado en el Decreto 1072 de 2015.

El Decreto 160 del 2014, nace de la continua solicitud de las Centrales Obreras- Comando Unitario, solicitado al Estado Colombiano en la solicitud N° 24 del Pliego Nacional Unificado por las Centrales Obreras y las Federaciones del País, una deuda de años atrasada con el movimiento sindical, el cual era poder regular la negociación colectiva en el sector público, en donde se consideraba anteriormente que los servidores públicos no tenían derecho a la negociación, y únicamente podían presentar memoriales respetuosos a la administración, la cual de manera unilateral, daba respuesta favorable o no a las organizaciones sindicales. Se puede considerar que el Decreto 160 del 2014 fue un avance importante para el movimiento sindical, este fue un cumplimiento al convenio internacional número 151 de la OIT, este decreto consagra las reglas generales en las cuales los sindicatos que representan a los empleados públicos, pueden entrar a negociar con la administración, también delimita cuales son las materias no susceptibles de negociación dado que les compete únicamente al estado regularla, se resalta que este decreto a pesar de los posibles vacíos jurídicos, buscaba garantizar la participación de todas las organizaciones sindicales, en medio de una democracia legítima, no discriminaba a ninguna organización sindical y todos tenían voz dentro de la negociación colectiva. Decreto 160 del 2014. (2014, 05 de febrero). Juan Manuel Santos y ministros. Diario oficial No. 49055.

2.5.2.5 Decreto 0243 del 24 de febrero del 2024

Este decreto realizado por el Ministerio del Trabajo, en cabeza del gobierno de turno denominado “Gobierno del Cambio “ publicado el 29 de febrero del 2024, modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamento del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, se ampara fuertemente en el convenio 144 de OIT, el cual menciona las organizaciones representativas y las obligaciones de estas frente a la consulta tripartita y su participación a nivel internacional, bajo el comité de representación sindical. Busca regular la negociación colectiva en el Estado a través de denominar la negociación colectiva multinivel, definida en ámbito nacional, sectorial, territorial, singular. Promueve la unificación de pliegos de solicitudes entre las organizaciones sindicales que presenten pliegos, define el tiempo de vigencia de los acuerdos colectivos, determina cual es la representatividad para las organizaciones sindicales, y las acciones administrativas a continuar, cuando no hay un acuerdo entre las organizaciones sindicales. Se entiende que el espíritu jurídico de la norma es lograr la unidad sindical en cierta medida y entrega como herramienta satisfactoria a las organizaciones sindicales el artículo 2.2.2.4.20. Inspección y vigilancia, en donde El Ministerio del Trabajo, a través de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá la inspección y vigilancia respecto del incumplimiento de las disposiciones determinadas en el Decreto 0243 del 2024, sin el detrimento de las competencias asignadas a la Procuraduría General de la Nación.

2.5.2.6 Reforma laboral- Ley 2466 del 2025

Esta ley tiene como objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, adicionalmente dictas disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, con la nueva reforma laboral se modifican los contratos de la siguiente forma:

El Contrato Laboral a término indefinido, queda determinado en el Art 5, el cual modifica el Artículo 47, en donde se evidencia como regla general a favor de los Trabajadores que estos serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, sin que eso represente que cuando exista la necesidad demostrable el empleador, podrá celebrar contratos a término fijo.

El Contrato Laboral a Termino Fijo, este queda determinado en el Art 6, el cual modifica al Artículo 47, ampliando el tiempo de duración de este de tres (03) años a cuatro (04) años, no pudiendo este renovarse de forma indefinida, establece unos tipos de prorrogas, las cuales no podrán superar el termino máximo de 04 años de duración y cuatro renovaciones, se prorrogarán automáticamente por un año, lo anterior busca promover una estabilidad laboral de las y los trabajadores.

También contribuye a reducir la jornada laboral de los trabajadores del sector priado, quienes por el Artículo 11. Jornada Máxima Legal de la reforma laboral, queda está establecida en una jornada máxima de 08 horas laborales y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas semanales. Lo anterior, aunque fue sancionado a los 25 días del mes de junio, permitió a la organización sindical a través de la solicitud de la ampliación del Artículo 13 constitucional en la negociación singular DAFP y SNTS, el cual habla de que ningún ciudadano tendrá un trato diferenciado por parte del Estado y todos serán tratados de formas iguales, la organización sindical-SNTS solicito el trato igualitario de los hervidores públicos del DAFP frente a la Ley 2101 del

2021 y demás instituciones del Estado de la Nación, que por acuerdo singular han reducido su jornada semanal a 40 horas laborales, es de tener presente que Ley 4042 de 1978 Art 33, establece que la jornada de Trabajo de los servidores públicos corresponde a 44 horas semanales, logrando a través de la justificación jurídica y ejemplificada, que la organización sindical SNTS lograra en el acuerdo singular SNTS- DAFP 2025-2026, la reducción de la jornada laboral a 42 horas semanales.

Dentro de las principales medidas adoptadas en la nueva reforma laboral, encontramos también la implementación del Trabajo Remoto y Conectividad, en donde se determina que el auxilio de conectividad es para estos trabajadores que ganen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, se determina de forma detallada las siguientes tipologías de Teletrabajo como: Autónomo, móvil, híbrido, transnacional y temporal o emergente, lo anterior lleva a la organización sindical SNTS a solicitar de forma inmediata al Departamento Administrativo de la Función Pública, la implementación del Teletrabajo para los trabajadores que sus puestos sean teletrabajables, impartiendo la ruta de la felicidad que promueve el DAFP a nivel nacional, la cual sugiere a las instituciones del Estado, avanzar a los escenarios teletrabajables.

Se evidencia en el Art 57 de la reforma laboral, la política pública de protección laboral ante la automatización, en donde el Estado a través del Ministerio del Trabajo y en coordinación con la Unidad del Servicio Público de Empleo SENA y demás entidades territoriales, implementaran una política pública de protección y transición laboral ante la automatización generada por la aplicación de nuevas tecnologías a los puestos de trabajos, buscando generar una ruta pública de reconversión y empleabilidad.

En cuanto a las garantías para el ejercicio de asociación sindical y fomento de la unidad sindical, se identifica que en el Art 59, se convalida en el funcionamiento de las asambleas de las

organizaciones sindicales, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los social, etc., lo anterior legitima una práctica ya materializada por las organizaciones sindicales, la cual se adoptó después de pandemia, en donde se realizan las asambleas de forma híbrida (presencial y virtual) con el fin de garantizar la participación efectiva de los afiliados a la organización sindical, al tiempo que permite acortar brechas de conexión con los territorios de otra partes de Colombia, garantizando así el impacto de la organización sindical en otros partes del país.

En la reforma laboral también se identifican medidas afirmativas a favor de los trabajadores, como la inclusión de aprendices como trabajadores, garantías para trabajadores domésticos y pasantes, regulación del trabajo en plataformas digitales, conciliación trabajo vida familiar, vinculación de las madres comunitarias como trabajadoras de hogares infantiles y madres sustitutas el ICBF- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

Lo anterior manifestado permite ver de forma sucinta el impacto de la reforma laboral en las mejores condiciones laborales que busca promover a los trabajadores de empresas privadas, pero también genera la reflexión de continuar trabajando a favor de los derechos laborales de los servidores públicos, que como se evidencia el comparativo realizado cuenta con una ley del pretérito del año 1978, la cual no corresponde a las nuevas realidades laborales y las condiciones y ganancias que ha ganado el movimiento obrero por años de lucha sindical.

2.6 Marco Teórico Conceptual

El marco teórico conceptual, permitirá acercarse de manera general a los postulados más importantes del proceso de sistematización de la experiencia organizacional sindical del gremio de Trabajo Social en Colombia durante los años 2022-2025.

2.6.1 Concepto de Sindicato

La definición del concepto de Sindicato, tiene influencia de la historia, el cual como se retomó en el marco histórico, tuvo influencia de los Colegios Romanos, la Guildas germánicas y anglosajonas y la Cofradías y /o Corporaciones, durante la historia de la humanidad, han sido muchas las definiciones que le han dado al concepto de sindicato que sus orígenes son de las asociaciones de oficios o profesionales antes del siglo XX, el tratadista Durand dice que el sindicato es una agrupación en la cual varias personas ejercen una actividad profesional conviene poner en común, de una manera durable y por medio de una organización interna, sus actividades y una parte de sus recursos, con vista a asegurar la defensa y la representación de su profesión y mejorar sus condiciones de existencia. Álvarez, Martha. (2014) Contrato de Trabajo de jornada Especial en la actividad bananera de Urabá. Universidad Cooperativa de Colombia.

- En las legislaciones de otros países podemos encontrar la definición de la siguiente manera:

Colombia: En Colombia la ley 83 de junio 23 de 1931, en el Artículo 1, inciso segundo, se evidencia como definición la siguientes: “Se llama sindicato la asociación de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares y conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión, sin repartición de beneficios”. Esta definición de aquella época está en contravía

de los postulados jurídicos actuales por lo que deja por fuera el derecho constitucional de los sindicatos de empleadores. A continuación, se puede observar conceptos de sindicatos en diferentes legislaciones, así:

Inglaterra- Reino Unido: Se conoce con el termino *trade unión*, el cual se refiere a que toda agrupación que sea de carácter transitorio o permanente, tendrán como objetivo reglamentar las relaciones entre la clase trabajadora y los patronos, entre obreros y obreros, o entre patronos y patronos, es una definición amplia, pero se puede evidenciar como ejemplo al TUC Central Nacional de los Sindicatos del Reino Unido, quienes tienen a más de 45 sindicatos miembros y a más de 5 millones de afiliados, se resalta dentro de las recomendaciones que dan la siguiente: “Generalmente los Sindicatos no pueden ayudar a personas con un problema que ocurrió antes de unirse a un sindicato” TUC Changing the world of work for Good [TUC]. (2024, 30 de marzo), razonamiento que, desde el punto de vista del investigador, sería de gran importancia poder impulsar en Colombia, dado que el afiliado Colombiano, se une a la organización sindical después de estar inmerso en el problema laboral, no buscan unirse por ser conscientes de la importancia de la unidad sindical, si no llegan buscando apoyo de la organización sindical para buscar solución a su problema laboral.

Francia: El sindicato profesional es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión u oficio semejante, o profesiones conexas, o la misma profesión liberal y cuyo objetivo es el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas. Francia se caracteriza por ser país pionero en lo que respecta a los movimientos sindicales, no por nada la revolución industrial se gesta en gran bretaña y posteriormente se extiende a Bélgica y Francia, se caracterizan por ser sindicatos que primero protestan contra las medidas represarias del Estado y posteriormente se sientan a negociar, a comparación de lo que sucede en Colombia, en primera

medida se debe agotar el canal de la conciliación entre el sindicato y el empleador, en donde si no se llega a un acuerdo se puede determinar la huelga y la protesta.

México: En la Ley federal de Trabajo de México en su artículo 356, define al sindicato como: Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (Ley Federal del Trabajo, 2024)

Chile: en el antiguo Código del Trabajo de la República de Chile, en el Art 407 Sindicato Profesional, lo define como : “ Son sindicatos profesionales las asociaciones formadas por personas que ejercen una misma profesión, industria o trabajo, o profesiones, industrias o trabajos similares o conexos con el fin de ocuparse exclusivamente en el estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses comunes de los asociados”, en el actual Código del Trabajo Chileno, se encuentra en Libro III de las Organizaciones sindicales en el Art 216 las organizaciones sindicales se constituirán y denominaran en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

- a) *“Sindicato de Empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa,*
- b) *Sindicato de interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos,*
- c) *Sindicato de Trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y*
- d) *Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en periódicos cíclicos o intermitentes.” (Ley 21645, 2023)*

Con lo anterior se evidencia que las diferentes definiciones legales que hemos resaltado de los cinco países mencionados, permiten comprender que se puede pensar en un vacío jurídico en nuestra legislación Colombiana, al no determinar en el Código Sustantivo del Trabajo una definición general de lo que es una organización sindical, como si lo tenía la antigua Ley 83 de junio 23 de 1931, para lo cual sería de relevante y trascendente importancia poder desde el carácter del investigador principal proponer una definición de que es una organización sindical para el Estado Colombiano, así: “ *Una organización sindical es la asociación voluntaria de los miembros que puede tener un carácter transitorio o permanente, la cual puede estar conformada por personas, que desarrollen la misma actividad laboral, profesional o actividades similares y /o conexas, que se unen con un propósito en común el cual es estudiar y proteger los intereses relacionados a nivel profesional y laboral de sus asociados, quienes tendrán como objetivo buscar mejorar las condiciones de vida y económicas de sus afiliados, no tendrán ningún interés lucrativo, busquen materializar la justicia social, el equilibrio social, el equilibrio económico y desarrollaran la resiliencia jurídica frente a las violaciones de sus diferentes derechos.*”⁸

2.6.2 Significado etimológico de la palabra sindicato

La palabra sindicato etimológicamente, viene del griego *syndikos*, el cual se compone con el prefijo *syn-*, el cual significa es con, el verbo *dikein* el cual significa hacer justicia, y el sufijo *-ico*, el cual indica una relación. Por lo anterior etimológicamente se puede decir que un sindicato es un conjunto de personas trabajadores o profesionales que se unen para lograr que las relaciones laborales sean más justas. En la antigua Grecia, se consideraba el termino relacionado con aquella

⁸ El investigador propone una definición de lo que es una organización sindical, basándose en la experiencia de la conformación del SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia.

persona que defendía a otra en un juicio, era un protector. Actualmente en nuestra legislación colombiana el termino sindicato, se utiliza para referirse a las organizaciones de primer grado. El cual se encuentra reglamentado en el Artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.6.3 Clasificación de los sindicatos en Colombia

Los sindicatos en Colombia se clasifican según el Artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, según Ley 50 (1990):

- a) De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución,
- b) De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas, de la misma industria o rama de actividad económica.
- c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad, y
- d) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disimiles o inconexas. Estos últimos solo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

También se encuentra los sindicatos de empleados públicos, los cuales están formados por trabajadores vinculados a la administración pública por un acto administrativo reglamentario, los sindicatos de Trabajadores oficiales, los cuales están vinculados a la administración pública por un contrato de trabajo, también se encuentran sindicatos mixtos, los cuales tienen dentro de sus

asociados a empleados públicos y empleados oficiales. Pero en la actualidad laboral que vive el territorio Colombiano, la clasificación del sindicato en el Código Sustantivo del Trabajo, no alcanza a abarcar la realidad laboral que vive el pueblo Colombiano, razón por la cual en el proceso de sistematización se identifica que el SNTS en la resiliencia jurídica que tuvo que realizar a causa del Decreto 0243 del 29 de febrero del 2024, realizó una transición a ser un Sindicato de Industria, con un enfoque abierto, en el cual no se identifica que no existe ningún obstáculo para la afiliación al mismo, permitiendo afiliación de trabajadores del sector público y privado, empleados públicos, independientes, contratistas, ciudadanos cesantes laboralmente y todo aquel que sus objetivos sea luchar por mejorar las condiciones laborales en un país que precariza las condiciones laborales de muchos trabajadores, profesionales y no profesionales.

2.6.4 Representatividad sindical en Colombia

La representatividad sindical en Colombia, debería emanar de la misma constitución política de Colombia, la cual reza en su Artículo 1 y 2, “Colombia es un país basado en la democracia y son fines esenciales del estado garantizar la efectividad de los derechos consagrados en la constitución, como lo es facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa” (Constitución Política de Colombia, 1991. p. 7). Es así que la representatividad sindical a la luz de la Constitución Política de Colombia, es un elefante blanco, el cual, de la manera más diplomática, acalla las voces de las minorías, entendiendo las minorías sindicales, como aquellos sindicatos, que no tienen gran número de afiliados, porque la mayoría han nacido a la vida jurídica posterior a los grandes sindicatos, por no estar acorde con la manera del desarrollo del antiguo sindicalismo en Colombia. Esto se materializa en cierta medida en el Artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo- Representatividad Sindical el cual fue Subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965 Art 26, el cual refiere que “*en una misma empresa*

no pueden coexistir dos o más sindicatos de base. Si por cualquier motivo llegaren a coexistir subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir al personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión) y 3 (3. Si ninguno de los sindicatos agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación corresponderá conjuntamente a todos ellos” (Decreto Ley 2351, 1965. par. 26). *El gobierno reglamentara la forma y modalidades de esta representación.)* fue declarado inexecutable por la Sentencia C-567/2000 de la Corte Constitucional y el Artículo 2, “2. Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa” (Sentencia 567, 2000 s. f.). Fue declarado inexecutable por la Sentencia C-63 de 2008 de la Corte Constitucional, Magistrado Ponente Clara Inés Vargas Hernández.

Los anteriores artículos declarados inexecuibles por la honorable Corte Constitucional, nos permite identificar que prima la democracia y los derechos constitucionales, como derechos fundamentales que todo ciudadano puede hacer uso de estos como sujetos de derechos, es así que si es un tema abordado de manera digna por la Corte Constitucional, según postura del investigador se considera un gran retroceso por parte del denominado gobierno del Cambio, la expedición del Decreto 0243 del 29 de febrero del 2024, y reforzando las afirmaciones publicas del Exviceministro del Trabajo Dr. Edwin Palma y del Tratadista Jairo Villegas Arbeláez con sus postulados teóricos de generación de mecanismos de prevención y corrección del abuso del derecho, el Dr. Edwin Palma quien manifiesta públicamente, la expedición de este decreto es fortalecer los sindicatos grandes que existen, invitando a las organizaciones sindicales pequeñas a unirse a los sindicatos grandes y mayoritarios, se puede pensar que su diplomacia jurídica busca

es llevar a la liquidación de las organizaciones sindicales pequeñas y a la limitación del paralelismo sindical que se materializó en Colombia a través de la sentencia C-567/2000.

2.6.5 Paralelismo sindical en Colombia, C 567/2000

La sentencia C 567 del 2000 con Magistrada Ponente Alfredo Beltrán Sierra, se considera una sentencia hito fundadora de línea jurisprudencia en Colombia frente al tema de paralelismo sindical, se entiende que esta sentencia es una sentencia hito, dado que tiene un proceso estructural de análisis fundamental para comprender la materialización del Artículo Constitucional 39 por medio del sindicalismo, respondiendo así de manera adecuada a los postulados del Bloque de Constitucionalidad en el convenio 87 de la OIT, esta sentencia permite comprender la necesidad y conveniencia de proteger el derecho de asociación sindical que es de carácter fundamental de rango constitucional, en cuanto al derecho de los trabajadores de poder constituir sindicatos y sindicalizarse sin que hay intervención por parte del Estado, únicamente con el deber de que sus estatutos y reglamentos, sean respetuosos de las leyes nacionales y la democracia.

Es así que el paralelismo sindical en Colombia es permitido y garantizado a través de esta sentencia hito C-567/2000, la cual nace del problema jurídico en el cual funda la demanda el demandante, procediendo a realizar demanda de inconstitucionalidad frente a los numerales 1, 2 y 3 del artículo 26 del Decreto 2351 de 1965, los cuales regulaban la representatividad sindical, para la investigación, se retoman los apartes de la demanda de inconstitucionalidad por ser significativos jurídicamente, en donde los argumentos del demandante de la acción pública de inconstitucionalidad, refiere lo siguiente: “ *que los artículos demandados violan los artículos constitucionales 1,2,5,13,38,39,53, inciso 4 y 93, por inconstitucionalidad sobreviniente, y los artículos 2,8, numeral 2, y 10 del Convenio 87 de la OIT, ratificado por la ley 26 de 1976, el*

demandante manifiesta dentro de los apartes que se resalta que el Decreto Legislativo 2351 de 1965 en el artículo 26 promueve la idea del “monopolio sindical”, al restringir únicamente la representación al sindicalismo de base o de empresa, considerando esto un trato privilegiado e injustificado del sindicato de base o de empresa, perpetuando la discriminación al sindicalismo de industria, gremial y de oficios varios, formas sindicales discriminadas por razones políticas, el demandante resalta en su manifestación que las normas que consagran el derecho de asociación deben enmarcarse dentro de los principios señalados, pues “una verdadera democracia sindical debe permitir que las minorías se constituyan en organizaciones disidente, en alternativa de cambio frente a las maquinarias internas imperantes en muchos sindicatos” (Sentencia C-567/00, s. f.)

Se identifica que el problema jurídico de la sentencia radica frente a las normas anteriormente mencionadas es planteado de la siguiente manera : ¿los preceptos demandados constituyen una limitación al derecho de asociación sindical y existe justificación constitucional para introducir disposición legal la prohibición de formar sindicatos de base cuando ya existe otro en la misma empresa?, frente a este problema jurídico que se desprende de las normas demandadas se identifica que la intervención y concepto por parte del Ministerio del Trabajo, ciudadana y Procurador General de la Nación, fueron en vía del detrimento del articulado constitucional Art 39, justificándose en los postulados doctrinantes del fortalecimiento de la unidad sindical, para evitar el detrimento de los derechos laborales de los trabajadores, sin embargo es de resaltar la ecuanimidad y justicia social con que la honorable Corte Constitucional da solución al problema jurídico planteado.

La honorable Corte Constitucional analizo los artículos demandados a la luz de los preceptos constitucionales y el bloque de constitucionalidad Convenio 87 de la OIT, en donde

resaltan que los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y 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 las mismas, en el convenio 87 el Artículo 8, inciso 2, refiere, la legislación nacional no menoscabara ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el presente convenio, igualmente en la misma norma en el Artículo 10, refiere en el presente convenio, el término “organización”, significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Refiere la Corte Constitucional, que al comparar la norma constitucional y las del mencionado convenio frente a la limitación establecida en los preceptos demandados, no se requiere de profundos análisis para llegar a la conclusión de que estos, en principio constituyen una limitación al derecho general de los trabajadores a establecer las organizaciones sindicales que consideren convenientes, por ello, **si la garantía de la libertad sindical y la protección al derecho fundamental de sindicalización constituyen la regla general, cualquier limitación a la misma, es una excepción, que debe estar constitucionalmente justificada.**

Analiza la corte que la doctrina ha suministrado amplias explicaciones, con amplios argumentos, en la medida de querer justificar que la limitación al derecho conviene a los trabajadores, porque es una forma de fortalecer la unidad sindical, con el objetivo que no se menoscabe la fuerza del sindicato de empresa mayoritario, este es el argumento de los doctrinantes que defienden la no coexistencia de sindicatos paralelos en una misma empresa y/o organización, a lo que refiere la Corte, que a pesar de ser este un argumento de aparente fortaleza, es un argumento de conveniencia, el cual se fundamenta en el momento histórico en el cual se dictó el Decreto Legislativo 2351 de 1965.

Adicionalmente la Corte declara por extensión refiere inexecutable la norma de la Ley 48 de 1968 en su artículo 3 numeral 5, el cual reza : “No obstante lo dispuesto en el artículo 26 de decreto Legislativo 2351 de 1965, cuando el setenta y cinco por ciento (75%) o más de los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad al servicio de una empresa estén afiliados a un solo sindicato gremial, el pliego de peticiones que este le presente a la empresa deberá discutirse con ese sindicato, y el acuerdo a que se llegue formara un capítulo especial de respectiva convención colectiva del trabajo. Dentro del desarrollo de la sentencia la Corte realiza el respectivo análisis a los demás apartes demandados, pero para el desarrollo de la investigación se retoman los de más aporte sustancial a la misma, en el resuelve se destaca el parágrafo segundo: Declárense inexecutable los numeral 1 y 3 del Artículo 26 del Decreto legislativo 2351 de 1965, el literal c), del numeral 4 del artículo 46 de la Ley 50 de 1990 y el literal g) del artículo 45 de la Ley 50 de 1990.

Es por lo anterior que el investigador desde su punto de vista jurídico considera que esta sentencia hito, que resuelve el problema jurídico de representación sindical, lo resuelve de la manera más garantista posible, respetando el articulado constitucional y los derechos fundamentales de todo ciudadano Colombiano, a poder afiliarse libremente sin restricción alguna a las organizaciones sindicales, con lo anterior se puede afirmar de manera a priori, que los Tratadistas como es el caso del Doctor Jairo Villegas Arbeláez que defienden la unidad sindical y la representatividad sindical mayoritaria, bajo la supuesta protección a los trabajadores, desconoce los postulados que la Corte Constitucional ha delimitado, como lo es en esta sentencia hito, llevándonos en los acápites siguientes a tener que analizar de una manera general las violaciones constitucionales, que se configuraron con el Decreto 0243 del 29 de febrero del 2024, promovido

por el gobierno del presidente Gustavo Petro y en apoyo con el Doctrinante Jairo Villegas Arbeláez.

2.6.6 Posibles violaciones constitucionales en el Decreto 0243 del 29 de febrero del 2024.

Este es un decreto impulsado por el gobierno del presidente Gustavo Petro, denominado gobierno del cambio, en apoyo con las Centrales Obreras- Comando Unitario, siendo este un decreto que modifica y plantea nuevas reglas para la negociación colectiva en el sector público, al cual se considera como lo ha manifestado la Corte Constitucional, cualquier cambio que quiera darse a una norma que regula un derecho fundamental debería acudir a la vía legislativa, lo que quiere decir que la regulación del derecho de asociación sindical y negociación colectiva de los empleados públicos, no debería ser a través de una ley ordinaria, si no por una ley estatutaria, máxime cuando el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, está siendo ratificado por el convenio número 87 de la OIT.

Adicionalmente a eso se evidencia que es erróneo pensar que en temas de derecho colectivo a nivel de sindicatos que representan a empleados públicos, no le aplica el Código Sustantivo del Trabajo, debemos tener presente que el Art 3- Relaciones que regula del Código Sustantivo del trabajo, reza: *“ El presente código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares...”* Código Sustantivo del Trabajo (2024) por lo anterior desconoce el gobierno de turno, que la parte derecho colectivo que reza el Código sustantivo del Trabajo aplica a la administración pública y estos también tienen derecho a la huelga, como es el ejemplo de la huelga realizada por las organizaciones sindicales del Ministerio del Trabajo en el año 2024.

Se encuentra también en el Código Sustantivo del Trabajo en el Art 414- Derecho de asociación : *“El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo el servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos tienen solo las siguientes funciones.*

1. *Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados.*
2. *Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente en los relacionados a la carrera administrativa.*
3. *Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva.*
4. *Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de estos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo.*
5. *Promover la educación técnica y general de sus miembros.*
6. *Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad.*
7. *Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o*

de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos.

8. *Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.” Código Sustantivo del Trabajo (2024)*

Se puede identificar que estas funciones otorgadas a los sindicatos de empleados público, son muy similares a las funciones que se les otorgan a los sindicatos, de empresa, de industria, de gremio y de oficios varios, estas funciones no deberían ser modificadas de manera arbitraria por el Decreto 0243 del 29 de febrero del 2024. Claramente se observa que el Art 415 del Código Sustantivo del Trabajo, continua la obligación por parte de la administración pública de recibir de manera oportuna a los representantes del sindicato y procurar la solución de sus solicitudes.

Se evidencia que dentro de las limitaciones de los sindicatos de empleados público, estos no pueden presentar pliegos de peticiones, ni celebrar convenciones colectivas de trabajo, la norma del Art 416 del Código Sustantivo del trabajo fue declarada exequible en la Sentencia C-1234 del 2005 del M.P. Alfredo Beltrán Sierra, en donde manifestó que los sindicatos de empleados público no pueden presentar pliegos de peticiones, ni celebrar convenciones colectivas, pero podrán acudir a otros medios que garanticen la concertación en las condiciones de trabajo, a partir de la solicitud que al respecto formulen estos sindicatos, **mientras el Congreso de la Republica regule el procedimiento para el efecto.**

Es necesario y apremiante volver a resaltar que la Honorable Corte Constitucional, refirió en la sentencia C1234/2005, que a quien le compete regular los procesos de negociación colectiva en el sector público es al Congreso de la República, y no ha a los Ministerios, por ley ordinaria como es el Caso del Decreto 0243 del 29 de febrero del 2024.

Este decreto 0243, el cual regula la negociación sindical a través de multiniveles, retoma el tema de representación sindical, volviendo a las bases iniciales del Código Sustantivo del Trabajo establecidas en el Artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales fueron declaradas inexequibles por la Honorable Corte Constitucional en las Sentencias C 567/200 y C 63/2008, esto implica que a través del paralelismo sindical y a partir del año 2000 en Colombia, en las Entidades públicas, pueden coexistir dos o más sindicatos de diferente naturaleza, esto quiere decir que todos los sindicatos amparados en el Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia y en el Convenio 87 de la OIT, pueden presentar pliegos de solicitudes y acudir a la negociación colectiva.

La Sentencia C063/2008, declaro inexequible la norma que hablaba que cuando en una misma empresa coexistiera un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa, esta norma según la Corte Constitucional es contraria a las libertades sindicales establecidas en el Artículo 39 de la CP/91 y el convenio 154 de la OIT.

Esto quiere decir que en la historia de Colombia a partir del año 2000 y el año 2008, las garantías sindicales cambiaron, en donde todos los sindicatos tienen las mismas posibilidades de representar a sus afiliados y acudir al empleador para realizar las solicitudes, y no se sujeta únicamente al sindicato mayoritario. Es así que con la declaratorio de inexequibilidad de las dos sentencias, todos los sindicatos gozan del derecho de representatividad para la presentación de pliego de solicitud y para acudir a la negociación sindical.

Adicionalmente se evidencia que el Decreto 0243, no cumplió en su parte emotiva con lo reglamentado Constitucionalmente en el artículo 56, inciso 3, el cual refiere: *“Una comisión*

permanente concertadora integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentara las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de conflictos colectivos de trabajo y concertara las políticas salariales y laborales.” , Comisión permanente que debía haber revisado el Decreto 0243, para que no fuera violatorio a derechos constitucionales y libertades sindicales, claramente se puede evidenciar que el antiguo Decreto 160 del 2014, si cumplió con esta condición, por el contrario se puede decir de forma a priori, que el Decreto 0243 se puede señalar de ser un decreto inconsulto, el cual únicamente recibió aportes a través de un formulario de Excel colgado y publicado en la página del Ministerio del Trabajo, en donde no se dio cabida al diálogo social y al debate entre los sindicatos y trabajadores y una denominada comisión de expertos, fueron los que tomaron las decisión, ante el análisis en una matriz de Excel, de que artículos continuaban en la promulgación del Decreto 0243, esto se evidencia en lo que reza el decreto, así: “ *Que de conformidad con lo señalado en artículo 2.1.2.1.14 del Decreto 1081 del 2015, este Decreto se publicó para comentarios de la ciudadanía desde el 17 de enero al 01 de febrero del 2024, en la página web del Ministerio del Trabajo, y conto con la participación ciudadana y sindical, plasmada en el correspondiente informe de observaciones y respuestas*“(Decreto 0243, 2024, p. 1). Lo anterior se puede convertir en un posible vicio de procebilidad en la estructuración del decreto, toda vez que la MIR (Medición de Impacto Regulatorio), la cual debe ser analizada por el DAFP- Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se emite concepto aprobatorio de viabilidad para la expedición del decreto 0243 del 29 de febrero del 2024., presuntamente no verifico a fondo la real participación del movimiento sindical en la decisión que afectaba sustancialmente sus derechos a tener voz y voto dentro de las mesas de negociación con el Estado, lo que podría llevar a ser un vicio en el

Decreto y solicitar al respectivo juez el restablecimiento de los derechos, por acción de inconstitucionalidad.

Se evidencia del Decreto 0243 en su Artículo 2.2.4.2.1: *“Aplicación transitoria del presente capítulo. En caso de existir negociaciones colectivas en curso, respecto de pliegos presentados y mesas instaladas antes de la vigencia de la presente norma su desarrollo y culminación se regirá con la norma vigente al momento de la presentación del pliego.”* (Decreto 0243, 2024, p. 2). Es así que se evidencia esta norma planteada es contradictoria y violatoria a los derechos sindicales, toda vez que los conflictos laborales inician una vez presentando el pliego por las organizaciones sindicales, por lo tanto en tema de favorabilidad de las leyes para el Trabajador, la norma debe legislar para situaciones a futuro y no para derechos adquiridos antes de la promulgación de la misma norma, por lo anterior, las organizaciones sindicales que presentaron sus pliegos de solicitudes antes del 29 de febrero del 2024, deberían haber podido negociar por favorabilidad con la Ley vigente que para el caso era el Decreto 160 del 2014 (Compilado en el Decreto 1072 del año 2015), ya que el Decreto 160 sin importar el grado de representatividad permite que todas las organizaciones sindicales puedan representar a sus afiliados y defender sus pliegos, mientras que el Decreto 0243 si el sindicato de industria no cuenta con el número de afiliados exigidos por la norma dentro de la Institución, no podrá representar a sus afiliados y defender de manera directa el pliego de solicitudes, el cual plasma los intereses de la asamblea general y no verse afectado su derecho de negociación sindical y comparecencia sindical con el Decreto 0243 del 29 de febrero del 2024, máxime cuando el Decreto 160 del 2014 compilado en el Decreto 1072 del año 2015, reza en su Artículo 11, numeral 1 *“ los pliegos se deberán presentar dentro del primer bimestre del año”* entendiendo que el plazo máximo para el año 2024, era hasta el 29 de febrero del 2024, lo que lleva a una contradicción jurídica con el Decreto 0243 , la cual

fue publicada el 29 de febrero del 2024, plazo máximo que otorgaba el Decreto 1072 del 2015. Desconociendo lo planteado en el Código Sustantivo del Trabajo, Art 21- Normas más favorables *“En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.”* Código Sustantivo del Trabajo (2024).

Frente a las reglas de aplicación que señala el Decreto 0243 en su artículo 2.2.2.4.4, Parágrafo Transitorio: *“Entre tanto se realice el censo sindical por parte del Ministerio del Trabajo, la representatividad de las organizaciones sindicales se deberá determinar con siguiente información.”* (Decreto 0243, 2024, p. 3). Lo anterior refleja que el decreto, fue planteado si un panorama real de cómo están conformadas las organizaciones sindicales, lo que lleva analizar, la irresponsabilidad del gobierno, dado que no tenían los mecanismos que les permitieran determinar y bajo estadísticas reales y reglas matemáticas, fijaran los números de participantes en cada nivel de la negociación sindical, esto claramente refleja que el Artículo 2.2.4.10 número de negociadores, grado de representatividad y conformación de la comisión negociadora unificada sindical, la cual a nivel del ámbito nacional no puede superar 40 negociadores, en el ámbito sectorial no puede superar 25 negociadores, en el ámbito territorial no puede superar 20 negociadores y en el ámbito singular no puede superar 10 negociadores, lleva a desconocer en toda proporción la realidad sindical en Colombia y violenta el Artículo 39 de la constitución política de Colombia, el Convenio 87 de la OIT y desconoce los pronunciamientos de la honorable Corte Constitucional en las Sentencias C-567/200 y C-63/2008, donde la honorable Corte Constitucional, ratifica que la denominación doctrinante de unidad sindical para protección de los derechos laborales de los trabajadores, aparente ser una razón y argumento sólido, pero es contrario a los preceptos y derechos constitucionales y no se requiere para eso un análisis profundo del tema.

Se encuentra también como violatorio a los derechos sindicales de representación sindical y de comparecencia sindical de todas las organizaciones sindicales el Artículo 2.2.2.4.9 Parágrafo 3.” *Si pasados los cinco (05) días hábiles de que habla el parágrafo anterior no existe unificación de los pliegos o si los mismos se realizan en forma parcial entre las organizaciones sindicales, el Gobierno Nacional, la cabeza del respectivo sector el ente territorial o la entidad, según el ámbito de negociación, instalara la mesa de negociación con aquella(as) que representen a la fecha, el escrito sindical que representa a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados, el cual tendrá el carácter de pliego único de solicitudes.*” (Decreto 0243, 2024, p. 4). Claramente se evidencia este parágrafo desconoce el derecho constitucional del Art 39 de los sindicatos minoritarios y lo consagrado el Artículo 3 del convenio 87 de la OIT, el cual establece en el numeral 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

También se evidencia en el Artículo 2.2.2.4.4, en el parágrafo Transitorio, numeral 2, inciso 3 el cual refiere: “ *En caso de no entregarse la certificación o de no ser expedida en forma concreta, precisa y cierta sobre el número de empleados público afiliados a una organización sindical, quedara suspendida la participación, permisos sindicales y demás garantías eventuales de la respectiva organización sindical y sus negociadores o delegados durante el proceso de negociación, hasta tanto expida la certificación en forma debida precisa y cierta.*” (Decreto 0243, 2024, p. 3). Esto deja una alarmante situación de violación sindical a los derechos adquiridos, al referir que se suspenderán las garantías sindicales, porque la organización no expida una certificación en la forma señalada, máxime cuando ni siquiera el mismo Ministerio del Trabajo, tiene un censo sindical real y elaborado, adicionalmente esta certificación solo podrá expedirla la organización sindical teniendo presente los afiliados que tienen con corte al 31 de diciembre del

2023, lo que ocasiona una violación directa a los derechos sindicales adquiridos por vía constitucional, desconociendo que bajo la democracia sindical, la organización, puede tener más afiliados que ingresan a la organización sindical dentro del primer bimestre del año 2024, dejando así, un desconocimiento total al derecho de libre asociación sindical que tiene todo ciudadano en el territorio nacional.

Se identifica en el Artículo 2.2.4.11 Tabla para la conformación de la Comisión Negociadora Unificada Sindical, en el ámbito territorial, en relación a los sindicatos de industria o gremio, podrán participar con un negociador por cada 2500 empleados públicos afiliados sin exceder de 10 representantes por sindicato, lo anterior llama la atención, como el gobierno nacional determino la cantidad numérica de 2500 empleados públicos, si no cuenta con censo real que le permita determinar el panorama sindical real en el territorio nacional, caso específico el gremio de profesionales de Trabajo Social, quienes por las condiciones ya señaladas en la descripción del problema la mayor parte de los profesionales de Trabajo Social, están siendo precarizados laboralmente por contratos de OPS, precarización laboral ejercida por el mismo Estado Colombiano, en donde el Ministerio del Trabajo, no tiene las cifras de cuantos profesionales de Trabajo Social existen en el territorio nacional y tampoco tiene las estadísticas para determinar, cuantos profesionales de Trabajo Social de planta existen a nivel de Colombia, caso específico encontrado en la Secretaria Distrital de Integración Social, de la planta global que asciende a 2174 empleados de planta, solo hay 100 profesionales de Trabajo Social que son servidores públicos, situación fáctica que llevo al SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores Sociales de Colombia a aplicar la resiliencia jurídica frente al aparte violatorio del Decreto 0243 del 29 de febrero del 2024, llevándolos a una transición de sindicato de gremio a sindicato de industria, para lograr poder llegar en algún momento ser mayoría sindical en las instituciones en la cual tienen presencia,

porque al ser una profesión precarizada laboralmente, siempre serán minoría en las instituciones del Estado, de esta situación, pasan a ser un sindicato de industria, manteniendo las iniciales de SNTS pero denominándose Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia.

Refiere el decreto 0243 en el Artículo 2.2.2.4.10 Numero de Negociadores, grado de representatividad y conformación de la comisión negociadora sindical, en donde determina en numeral 5, para la negociación a nivel singular, la comisión negociadora unificada sindical en el ámbito singular no podrá exceder de diez (10) negociadores y deberá estar conformada bajo criterios de respeto a la representación numérica de las organizaciones que presentaron pliego único de solicitudes, a esto se le suma el Artículo 2.2.4.11, refiere que el sindicato de base, se realizara la distribución en orden decreciente iniciando con la organización con mayor número de afiliados hasta llegar a la organización con menor número de afiliados, sin exceder de seis (06) representantes por organización, cada organización tendrá un representante por cada 25 empleados públicos afiliados y en el párrafo refiere: las organizaciones sindicales que no cumplan con el número mínimo de empleados públicos afiliados, en cada uno de los ámbitos, podrán asociarse y sumar sus afiliados que tengan la calidad de empleados públicos, para completar los afiliados exigidos y nombrar un representante en la Comisión Unificada Sindical.

Los dos anteriores artículos mencionados, son claramente una violación al derecho de libre asociación sindical, y a la capacidad de comparecencia sindical, determinar que en el ámbito singular, solo podrán existir 10 negociadores, como es el caso de la SDIS- Secretaria Distrital de Integración Social que se encuentra reseñada dentro de la investigación, en donde hay 14 sindicatos con afiliados a la SDIS- Secretaria Distrital de Integración Social, demuestra que gran parte de estos sindicatos, se quedaran para la negociación 2024, por fuera de la capacidad de comparecencia

sindical, no logrando cumplir sus funciones como organización sindical al tener que sumar sus afiliados a otra organización sindical, se puede considerar una forma indirecta que ejecuta el gobierno de turno, para desincentivar la afiliación de nuevos afiliados a las organizaciones minoritarias y promover de manera indirecta el retiro de los afiliados actuales, al suprimir la capacidad negociadora de esas organizaciones sindicales. Adicionalmente el requisito de tener obligación de 25 afiliados de planta dentro de la institución pública, trasgrede la naturaleza de cada organización sindical, pues de manera indirecta asimilan que las organizaciones sindicales de industria, de gremio y de oficios varios, deben cumplir los mismos requisitos que un sindicato de empresa, desconociendo que la organización sindical puede tener un gran número de afiliados, pero no necesariamente estar todos esos en una misma empresa.

Se puede evidenciar en el proceso organizativo del SNTS, que estos artículos anteriores ratificados por el gobierno de turno, en el cual desconoce de raíz la condición de precarización laboral a la que está sometido los profesionales de Trabajo Social, deja a la organización gremial, en gran desventaja frente al resto de organizaciones sindicales, toda vez que de acuerdo a la normatividad siempre será minoritaria sin capacidad de comparecencia sindical para la negociación, por tal razón el SNTS en la resiliencia jurídica, decide por autonomía de la asamblea extraordinaria realizar un cambio a los estatutos de la organización sindical, pasando de ser sindicato de gremio a sindicato de industria y ampliando de esta forma la cobertura de afiliación a otras profesiones, sin dejar la esencia e historia por la que nacieron, la cual de manera intrínseca, la deja plasmada dentro de los objetivos de la organización sindical y las comisiones dentro de la estructura del sindicato, manteniendo las mismas iniciales que lo identifican a nivel de gremio SNTS y siendo Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia. Decreto 0243 del 2024. (2024, 29 de febrero). Gustavo Petro Urrego y Ministros. Diario oficial No. 52684.

Dentro del desarrollo de la misma investigación, donde los integrantes del SNTS tuvieron que acogerse a la normatividad vigente encontraron falencias jurídicas como:

- En la denominación del ámbito singular, la administración del ICBF- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, concibe al sindicato de base como sindicato propio de la institución, generando esta interpretación errónea al Decreto 0243 del 2024, una barrera de acceso a la negociación singular al SNTS, esta situación acontece en el primer trimestre del año 2025, en la cual recibe acompañamiento la organización sindical del Ministerio del Trabajo y se acude a juez de tutela para la garantía del Derecho. El ICBF argumentado que no son un sindicato de Base de la Institución y refiriendo que por ser sindicato de industria le compete negociar en el ámbito territorial y sectorial, análisis que es contrario a lo manifestado por el Ministerio del Trabajo en la misma intervención en la tutela instaurada por la organización sindical. El SNTS al sufrir la barrera de acceso al derecho de negociación singular con él ICBF, tuvo que iniciar proceso de querrela laboral contra la institución, con auto de averiguación preliminar radicado 02EE2025410600000044086, para que el Ministerio del Trabajo en el ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control, determine si se reúnen los elementos necesarios que determinen si se inicia o no proceso administrativo sancionatorio de conformidad con las leyes 1437 del 2011 y 1610 del 2013. Por lo anterior se identifica que la terminología jurídica utilizada en ese aspecto específico en el Decreto 0243 del 2025 puede utilizarse para erróneas interpretaciones jurídicas, que conllevan a la violación de derechos laborales de los trabajadores.

- Se evidencia que en lo reglado en relación al Comité de seguimiento bipartito a los acuerdos , en donde participaran 03 representantes de la administración y 03 representantes de la bancada sindical, genero que en espacios como la negociación sindical entre el SNTS y la Secretaria Distrital de Integración Social, la organización sindical al no ser el sindicato mayoritario, la administración se niega a informarle el avance del cumplimiento de los puntos del acuerdo singular, dejando entre ver que con la implementación de esas reglas que no garantizan la debida democracia se le vulnera a los trabajadores y firmantes del acuerdo el derecho a conocer el cumplimiento de sus solicitudes, y buscan de forma indirecta debilitar las organizaciones sindicales minoritarias y alternativas.

3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

Se podría asegurar que la falta de lucha sindical amparada en el Derecho Colectivo del Trabajo del gremio profesional de Trabajo Social ha llevado durante un tiempo prolongado a la violación continua de los derechos laborales y profesionales de los Trabajadores Sociales en el territorio colombiano. Esto lleva a pensar que los organismos tradicionales de representación del gremio de Trabajo Social, probablemente han tenido una baja intención y perspectiva jurídica para poder promover cambios favorables para el gremio de Trabajo Social.

A si mismo se puede observar que la baja participación de los profesionales de Trabajo Social en procesos organizativos como: asociaciones profesionales, asociaciones de hechos y organizaciones sindicales, lleva a un debilitamiento del gremio profesional de Trabajo Social.

Se podría asociar que esa baja participación gremial de los profesionales de Trabajo Social, está relacionada con que la mayoría de estos son mujeres, que muy probablemente tengan la doble jornada, en la cual ejercen roles, de madre, de esposa, trabajadora y otros roles, limitando el tiempo de estas profesionales mujeres, para una participación con incidencia en los diferentes espacios de participación gremial.

Además, la alta precarización laboral y violación continua de derechos laborales, puede influir en dos líneas (motivacional y económicamente), generando barreras en la participación por la defensa de los derechos laborales y profesionales del gremio de Trabajo Social.

Se señala de forma a priori, una falta de refuerzo en la academia y en los espacios de formación académica de los profesionales de Trabajo Social, donde se les inculque la defensa de sus derechos laborales y profesionales, como un derecho constitucional amparado por la Carta Magna, el cual no puede someterse a la violación por un sistema capitalista, que continua con los círculos nocivos de la primera revolución industrial en donde las asociaciones profesionales conocidas para esa época como Corporaciones Profesionales o los Colegios Profesionales Romanos, perdieron sus derechos y la fuerza legítima para defender y negociar con el Estado, las condiciones laborales de los que para esa época realizaban por casi 12 años un proceso de formación en un oficio y /o profesión.

Por lo que es necesario contemplar en la cuarta revolución como la revolución digital, una herramienta de apertura de espacios, acondicionados a las necesidades de tiempo de los profesionales de Trabajo Social, teniendo presente que la mayoría son mujeres sometidas a la doble jornada. En donde las TIC, se conviertan en una herramienta para la motivación y eliminación de barreras para la participación de los profesionales de Trabajo Social, por la lucha de sus derechos laborales y profesionales.

3.1 Tratamiento de Variables

Retomando los postulados del maestro Roberto Hernández Sampieri ⁹, esta investigación tiene un tratamiento de hipótesis causales multivariadas, teniendo presente una relación aún más compleja en la cual resulta difícil poder contemplar una sola hipótesis, dado que muchas se relacionan de forma intrínseca, lo cual se podría analizar en la siguiente gráfica:

Figura4

Variables de la investigación- Estructura causal multicompleja

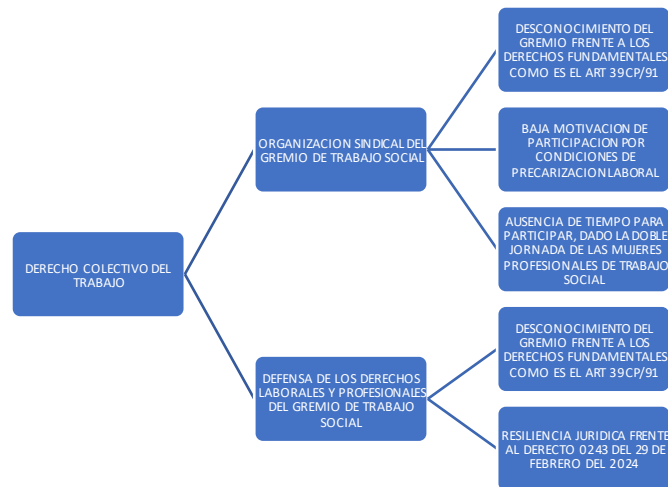


Figura 4 Variables de la investigación - Estructura causal multicompleja

Nota. La figura pretende mostrar una posible relación de una estructura causal multicompleja, frente a la organización sindical desarrollada por el gremio profesional de Trabajo Social (SNTS), el cual se desarrolla a profundidad en la sistematización de la experiencia. Fuente: elaboración propia.

⁹ Hipótesis causales multivariadas: Según el maestro Roberto Hernández Sampieri, plantean una relación entre diversas variables independientes, una independientes y varias dependientes o diversas variables independientes y varias dependientes.

4. MARCO METODOLOGICO

4.1 Tipo de estudio

El enfoque investigativo utilizado es el cualitativo, conforme a lo que menciona Roberto Hernández Sampieri:

“Los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio” (Hernández Sampieri, 2014, p.7)

Al contemplar también la definición de Vasilachis de Galindo, encontramos:

“Creswell (1998) menciona que la investigación cualitativa es un proceso interpretativo de indagación basado en distintas tradiciones metodológicas – la biografía, la fenomenología, la teoría fundamentada en los datos, la etnografía y el estudio de casos – que examinan un problema humano o social. Quien investiga construye una imagen compleja y holística, analiza palabras, presenta detalladas perspectivas de los informantes y conduce el estudio en una situación natural” (Vasilachis de Galindo, 2006, p.24).

Es el enfoque cualitativo, resulta ser aquel proceso desarrollado desde lo inductivo, el que se basa en la riqueza interpretativa de las ideas, como la descripción de las situaciones o eventos que regulan los comportamientos investigados, o que tejen una estrecha relación con el problema investigado. Es para la investigación fundamental, poder tener presente la voz de los líderes profesionales del gremio de Trabajo Social, que lograron movilizar a este para la constitución de

una organización sindical en pro de la defensa de los derechos laborales y profesionales de los Trabajadores Sociales, estos líderes que conforman el SNTS – Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia, permiten la reconstrucción y sistematización de su experiencia, la cual se encuentra marcada por un proceso organizativo sindical, que busca la transformación de una realidad laboral a la que está sometida los profesionales de Trabajo Social, esa organización está altamente influenciada por el impacto positivo de las TIC, identificando en el proceso de sistematización logros y dificultades latentes en el mismo.

Según el maestro Roberto Hernández Sampieri, la variante de la investigación cualitativa está en su diseño- acción participativa:

“En estos diseños también se resuelve una problemática o se implementan cambios, pero en ello intervienen de manera aún más colaborativa y democrática uno o varios investigadores y participantes o miembros de la comunidad involucrada (Roberts, 2013; Brydon-Miller, Greenwood y Maguire, 2003; Reason y Bradbury, 2001; y McTaggart, 1996). La palabra “participativa” le proporciona el rasgo característico a este diseño. En efecto, la problemática es identificada en conjunto por la comunidad y los investigadores. Se considera a los miembros de la comunidad como expertos en la misma, por tal motivo sus “voces” resultan esenciales para el planteamiento y las soluciones (Hacker, 2013 y Eng, 2013)”

4.1.1 Sistematización de Experiencias

La Sistematización de Experiencias es una metodología de corte crítica, “una experiencia inédita, dado que lo que se pone en juego no es un conjunto de procedimientos y técnicas estandarizadas, sino memorias, vivencias, sueños, visiones y opciones de individuos y grupos que lo asumen como posibilidad de auto comprensión y transformación” (Cendales y Torres, 2007,

p.42). El ordenamiento y reconstrucción de la experiencia lleva a la reflexión analítica de la experiencia organización sindical del gremio de Trabajo Social en Colombia durante los años 2022 al 2024.

La sistematización de experiencias y la acción participativa, permite a los actores e investigador, recopilar y plasmar la voz de lo vivido y la comprensión del proceso organizativo sindical, llevando a la posibilidad de generar nuevo conocimiento desde la vivencia, el relato detallado del proceso vivido y la reflexión del mismo. El proceso organizativo del SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia, fortalece la unidad gremial de los profesionales de Trabajo Social, como el sentido de pertenencia y defensa de la profesión de Trabajo Social, la sistematización permite fortalecer la capacidad de impulsar praxis jurídicas-sociales transformadoras, llevando así a la transformación de comunidades, como es el caso de la comunidad profesional del gremio de Trabajo Social.

Para este proceso se retomará lo planteado por Oscar Jara H en su libro la sistematización de experiencias: Práctica y Teoría para otros mundos posibles, el cual plantea una propuesta general de método en “Cinco Tiempos”, que todo proceso de sistematización debe tener:

1. Punto de partida de la experiencia, en este momento tener registros o haber participado en la experiencia
2. Formular el plan de sistematización, define objetivos de la sistematización, las fuentes de información y el cronograma
3. La recuperación del proceso vivido, da cuenta de la reconstrucción del proceso y ordena y clasifica la información.

4. Las reflexiones de fondo, en este momento se da análisis y síntesis de la información a través de la interpretación crítica

5. Los puntos de llegada, formulando conclusiones y recomendaciones

Este método, según Jara no es un ejercicio mecánico o una fórmula preestablecida; “hay que concebir metodológicamente cada proceso particular con base en algunos criterios de fondo, pero organizados flexiblemente de acuerdo con las circunstancias concretas de cada caso” (2018, 19 p.135); hecho que se corrobora con María Agüero et. Al. (2017), planteado en su guía de sistematización como momentos situación inicial, proceso y situación final o lecciones aprendidas.

Teniendo en cuenta los postulados de Oscar Jara H en su libro la sistematización de experiencias: Práctica y Teoría para otros mundos posibles, los momentos o pasos desarrollados en la presente sistematización se enuncian a continuación:

Punto de partida de la experiencia: dado por la interacción directa de la investigadora en el proceso de acompañamiento a los profesionales del gremio de Trabajo Social, para la materialización de la constitución de la organización sindical SNTS en primer momento denominada Sindicato Nacional de Trabajadores Sociales de Colombia y en segundo momento por resiliencia jurídica, denominada SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia, identificándola como experiencia significativa debido a los sucesos y aprendizajes que generó el gremio de Trabajo Social al realizar un proceso de constitución y fundación de organización sindical.

Plan Sistematizador: en esta etapa se definió el eje sistematizado mediante la pregunta orientadora (problema de investigación) y los objetivos de la sistematización, fuente de información primaria y secundaria y el cronograma de ejecución del proceso investigativo.

La recuperación del proceso vivido: se realizó revisión documental de la experiencia, entendiendo esta revisión documental como todos aquellos documentos otorgados por la autoridad competente Ministerio del Trabajo y demás acciones relatadas por los líderes sociales del gremio de Trabajo Social, que desarrollaron el proceso de organización y constitución de organización sindical, el desarrollo de una línea de tiempo con cada uno de los procesos ejecutados y desarrollados por el SNTS en pro de la defensa de los derechos laborales del gremio de Trabajo Social.

Las reflexiones de fondo: partiendo del análisis de la información recolectada y la línea de tiempo del SNTS, generando así reflexiones y saberes desde los actores y el investigador principal, estos saberes desde la experiencia sociojurídica y logrando un análisis crítico reflexivo sobre los retos de fortalecimiento al SNTS y el plan de trabajo que deberán desarrollar frente a los logros y dificultades vividas.

Los puntos de llegada: con la información analizada e interpretada, se desarrollan conclusiones y recomendaciones de la experiencia vivida por el SNTS, frente a los objetivos que se plantearon, los saberes y aprendizajes adquiridos, para la constitución y fortalecimiento de una organización sindical y los retos sociojurídicos que depara el continuar adelante con el proceso desarrollado.

Adicionalmente para la investigación es importante tener en cuenta el Acuerdo N° 069 del 2022 de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Línea 02: Estado, sociedad y cultura, el cual aborda las problemáticas en los ámbitos social y público en aras por responder a las tensiones que se generan al momento de implementar los derechos a nivel nacional e internacional, la intersectorialidad, los estudios indígenas, estudios afro, estudios de familia, conflicto y sociedad, el valor del trabajo, la seguridad, la salud alimentaria e interculturalidad, el análisis de los estudios

poblacionales, la circulación de saberes y construcción de identidades, el estudio de la ciudadanía y cultura política.

4.2 Definición población muestra

Se eligió como población muestra para el proceso de sistematización de la experiencia organizativa del SNTS a los líderes sociales profesionales de Trabajo Social y colaboradores que iniciaron el proceso de organización sindical en el año 2022 al 2025 en la ciudad de Bogotá-Colombia y han mantenido el proceso organizativo del SNTS y su impacto socio jurídico en el gremio profesional de Trabajo Social.

4.3 Definición técnica e instrumentos de recolección de información

El instrumento de recolección escogido para la sistematización de la experiencia, es la revisión documental de los documentos otorgados por el ente competente Ministerio del Trabajo, las plataformas digitales de la organización sindical y encuesta estructurada a los participantes de la organización sindical, la muestra a implementar es una muestra necesaria siendo esta el 30%, para lo cual de la cantidad de afiliados que tiene la organización sindical se aplica la encuesta al 30% de estos, siendo así una muestra de 17 personas encuestadas

4.4 Desarrollo de la sistematización de la Experiencia:

El desarrollo de la sistematización del proceso organizativo sindical del gremio de Trabajo Social en Colombia durante los años 2022-2025, se desarrolla desde el mes de junio del 2022 a junio del 2025, lo anterior se puede ver reflejado en el cronograma de la investigación.

Punto de partida de la experiencia: El proceso inicia en el periodo de noviembre del año 2022, en cabeza de la Trabajadora Social- Mónica Andrea Ramírez Manchola, quien empieza a convocar a todos los conocidos profesionales de Trabajo Social, para la conformación de una organización sindical, que les permitiera defender los derechos de la profesión, para esa época se realiza un promedio de 200 llamadas telefónicas, en las cuales se explicaba el objetivo y necesidad de poder conformar una organización sindical que luchara por los derechos profesionales del gremio de Trabajo Social, en ese momento se tenía como hecho factico de violación de derechos laborales, fue el no pago de la prima COVID a los Trabajadores Sociales que atendieron pacientes en línea final de vida en las UCIS del territorio Nacional, en ese mismo año (2022) el proceso se ve también marcado por las reformas del sector salud, en cabeza de la Ministra de Salud Carolina Corcho, quien publicablemente anuncia que el perfil profesional de Trabajo Social no quedaría contemplado dentro de los equipos primarios de salud, adicionalmente en las mesas de trabajo realizadas con el Ministerio de Salud, reiteran que no es posible reconocer a Trabajo Social como Talento Humano en salud, dado que la Ley 53 de 1977 no refiere ese campo ocupacional. Lo anterior género que se intensificara la necesidad de poder movilizar a los profesionales de Trabajo Social para el ejercicio de consolidación de una organización sindical.

El 22 de diciembre del 2022 se realiza una reunión presencial, con apoyo de la CUT-Central Unitaria de Trabajadores y de su delegado Fabio Arias, esta reunión la llevaron a cabo de manera hibrida (presencial y virtual), en las instalaciones del sindicato bancario Unión Nacional de Empleados Bancarios – UNEB, sin embargo este primer intento de conformación de la organización sindical, no logro cumplir los requisitos establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo, a pesar que a la reunión llegaron un promedio de 80 profesionales de Trabajo Social.

Posteriormente entre los meses de enero, febrero y marzo del año 2023 se continuo desarrollando reuniones continuas, esta vez únicamente en modalidad virtual, dado que los recursos económicos, no eran suficientes, para poder garantizar de forma continua elementos básicos, como tinto, galletas, agua y vasos, sin embargo el sindicato bancario Unión Nacional de Empleados Bancarios – UNEB, siempre manifestó su apoyo sin costo alguno para el préstamo de los espacios, durante este periodo en cabeza de la Trabajadora Social Mónica Andrea Ramírez Manchola, se participó de varias reuniones paralelas que venía desarrollando el gremio de Trabajo Social, donde ella les explicaba la importancia de organizarse sindicalmente, para poder realmente avanzar en la lucha de los derechos laborales para el gremio de Trabajo Social, es de resaltar que durante el desarrollo de estas reuniones, en repetidas ocasiones entraron profesionales de Trabajo Social a desmotivar y manifestar que era un riesgo que el Trabajador Social se sindicalizara, toda vez que podía ser despedido de sus actuales empleos. Sin embargo, estos actos atentatorios contra los derechos sindicales, no tuvieron el efecto negativo que esperaban las personas que ingresaban a desincentivar el proceso.

El 16 de febrero del 2023 a través de las ayudas tecnológicas se realiza nuevamente reunión online por plataforma meet, logrando ese día cumplir con los requisitos establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo, levantando el acta de Fundación de la Organización Sindical y dando a conocer la noticia al gremio de Trabajo Social por las redes sociales como Facebook, a partir de ese momento se desarrollaron jornadas intensas de trabajo nocturno con los Fundadores del SNTS, que para el momento nace como sindicato gremial- Sindicato Nacional de Trabajadores Sociales de Colombia, estas jornadas de trabajo, se realizaban de 7:30 pm a 12 de la media noche, con el fin de culminar los estatutos de la organización sindical, buscando lograr que la organización

sindical naciente obtuviera el registro sindical, el cual fue otorgado por el Ministerio del Trabajo el 27 de marzo del 2023 con Registro Único Sindical 202303271001057.

Plan Sistematizador: en esta fase podemos evidenciar todo la construcción y planteamiento del problema de investigación, el cual se determina, así: ¿Como el Derecho colectivo del trabajo aporta a la organización sindical del gremio de Trabajo Social, para la defensa de los derechos laborales y profesionales de los Trabajadores Sociales durante el periodo de noviembre del 2022 a junio del 2025?

La recuperación del proceso vivido: Posterior al registro sindical otorgado por el Ministerio del Trabajo en el mes de marzo del 2023, llega como primera necesidad latente de intervención de la organización sindical en el mes de julio del 2023, en donde el organismo de tradición de la profesión CNTS- Consejo Nacional de Trabajo Social, cita a unas foros que se convertirían en audiencias públicas para sancionar un código de ética profesional, para esta época la organización sindical ya contaba con un borrador de nueva ley profesional de Trabajo Social, el cual de manera pública y en transmisión en vivo por el Canal del Congreso de la Republica entrega al Consejo Nacional de Trabajo Social, solicitándole al Consejo Nacional de Trabajo Social detuviera un proceso de Código de Ética, dado que era necesario actualizar la ley profesional, ya que la actual ley profesional data del año 1977 y no está acorde a la Constitución de 1991 y la realidad actual de la profesión.

Para esa época con apoyo de la organización sindical y otros actores del gremio de Trabajo Social, se logra detener el proceso de Código de Ética profesional liderado por el Consejo Nacional de Trabajo Social y en apoyo de la Senadora Marta Peralta, dado que era un proceso inconsulto y que no daba respuesta a las necesidades del gremio profesional, quien requiere una nueva ley que cuente con un acápite incluido de Código de Ética.

Seguido a esto la organización sindical logra que se instale una mesa de diálogo social con el Ministerio de Trabajo, obteniendo por primera vez reconocimiento a favor de los profesionales, el Ministerio de Trabajo reconoció, celebro y resaltó la importancia de la profesión de Trabajo Social en la historia de Colombia, adicionalmente se logra que el Ministerio de Trabajo, sea un actor de mediación entre las bases gremiales de la profesión de Trabajo Social y el Consejo Nacional de Trabajo Social, con el fin de poder articular un proceso de construcción de la nueva ley de Trabajo Social.

Alterno a ese proceso la organización sindical, continua su labor de crecimiento y de afiliación de profesionales de Trabajo Social, y atiende la solicitud de sus afiliados y de los simpatizantes de la organización sindical, quienes manifiestan preocupación por el manejo de los dineros que recauda el Consejo Nacional de Trabajo Social, la organización sindical se articula con el Congreso de la Republica con el congresista Andrés Cancimance – Trabajador Social representante por el putumayo, quien apoya la solicitud de rendición de cuentas públicas por parte del Consejo Nacional de Trabajo Social, sin embargo no se encuentra una respuesta satisfactoria de parte de esta institución, llevando así a la organización sindical a continuar su gestión de solicitud de auditoria fiscal con la Contraloría General de la Republica.

Para febrero del 2024, la organización sindical logra que se instaure una auditoria fiscal para las vigencias 2022 y 2023 para el Consejo Nacional de Trabajo Social, la cual la realiza la Contraloría General de la República, alterno a este proceso la organización sindical mantuvo una mesa de Diálogo Social con la Secretaria Distrital de Integración Social durante los meses de noviembre 2023 a junio 2024, para lograr subsanar los despropósitos administrativos que consideraba la organización sindical se estaban materializando en la ampliación de planta del profesional 219 grado 01, cargos que saldrían a concurso público en la convocatoria Distrito 6, sin

embargo esa mesa se da por cerrado de manera unilateral por la administración SDIS, no logrando llegar a un feliz acuerdo entre la partes, frente a las respuestas de la administración no sujetas a la realidad de lo acontecido, el Ministerio de Trabajo copia a la Procuraduría General de la Nación.

El 16 febrero del 2024 la organización sindical radica el primer pliego de solicitudes para negociación singular a la Secretaria Distrital de Integración Social, con el objetivo de poder llegar a la negociación colectiva y garantizar ampliación de planta donde se contemple los perfiles de Trabajo Social, sin embargo para esta época el gobierno nacional en cabeza del Presidente Gustavo Petro, emite el Decreto 0243 del 29 de Febrero del 2024, por el cual modifica el decreto 160 y condiciona la forma como las organizaciones sindicales, negocian en el sector publica, razón por la cual al ser un sindicato minoritario a la luz de la nueva norma, se ve obligada la asamblea general en tomar una decisión de ampliar el margen de actuación, para poder cumplir los requisitos que la nueva ley está poniendo en cuanto a la comparecencia y representatividad sindical, ya que la cantidad de profesionales de Trabajo Social de planta en las instituciones del Estado, no es el suficiente para poder ser un sindicato mayoritario, es así que la asamblea determina pasar a ser sindicato de Industria y apertura la afiliación a más personas y otros perfiles profesionales, dejando plasmada la historia de la organización sindical y los motivos que los llevo a constituirse como organización sindical, por lo anterior el sindicato se organizo a través de comisiones por la defensa de los derechos profesionales de los afiliados, para ese entonces de apertura, ya tenían afiliados de profesiones como: Trabajo Social, Administradores Deportivos, Psicólogos, Abogados, Enfermeras, todos ellos llegando a la organización sindical con el mismo sentir en común, la defensa de los derechos laborales y profesionales de las profesiones que se sienten maltratadas en los campos laborales.

Para marzo del 2024 el SNTS- actualiza la información ante el Ministerio de Trabajo, pasando a ser un sindicato de industria, quedando registrado como SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia, dado que era un sindicato minoritario en la SDIS, realizo alianza estratégica con otra organización sindical, logrando estar en la mesa de negociación, como asesor jurídico de otra organización sindical, a través de esta alianza estrategia se garantizó la participación del SNTS y la lucha a favor de los profesionales afiliados a la organización sindical.

Se logra firmar acuerdo colectivo para toda la planta global de la Secretaria Distrital de Integración Social en julio del 2024, acuerdo que intrínsecamente favorece a los profesionales de las ciencias sociales como los Trabajadores Social, psicólogos, abogados, entre otros. Para agosto del 2024 la Contraloría General de la República, entrega informe final de auditoria fiscal realizada al Consejo Nacional de Trabajo Social, en donde se evidencia 23 hallazgos con presuntas incidencias disciplinarias y fiscales, procede la organización sindical a socializar en debida forma toda la información encontrada por el ente de control, donde se puede evidenciar que el ente de control manifestó al organismo de Tradición (Consejo Nacional de Trabajo Social), han tenido más de 40 años para implementar todo lo necesario para la adecuada implementación de la administración pública.

A partir de este informe se configura en el gremio de Trabajo Social un momento que de forma a priori, se le denominara **“La Crisis Nacional del Gremio de Trabajo Social del 2024”**, llevando a que los Consejeros de los Ministerios, solicitaran la renuncia inmediata de la presidenta de esa época del Consejo Nacional de Trabajo Social, quien con anterioridad a los primeras días

de octubre había manifestado su retiro del grupo articulador¹⁰ como Consejo Nacional de Trabajo Social, volviendo a quedar las bases gremiales nuevamente al frente del proceso de liderazgo de la nueva ley de Trabajo Social.

La organización sindical apoyando al gremio de Trabajo Social, lidera reunión del 10 de octubre del 2024 en donde les exhorta a seguir adelante en el proceso, siendo las bases gremiales quienes por derecho constitucional, pueden liderar el proceso de la nueva ley profesional de Trabajo Social, manifestando al gremio que sea las instituciones que les compete como la Procuraduría y Fiscalía, verificar si proceden o no las sanciones a los implicados en el informe de la Contraloría General de la Republica de los hallazgos realizados al Consejo Nacional de Trabajo Social.

Es de resaltar que de forma continua la organización sindical posterior a la entrega del registro sindical, ha mantenido la gestión con procesos de formación continua en aprendizaje de lo que significa el sindicalismo y apoyo a los afiliados y simpatizantes de la organización sindical, con procesos de formación para presentar las pruebas de los concursos de méritos de la Comisión Nacional del servicio Civil, capacitando en el año 2024 a 300 profesionales a Nivel Nacional en los temas básicos para la presentación de pruebas de los concursos de la CNSC.

La organización sindical SNTS durante toda la vigencia 2023, 2024 y hasta junio del 2025 apoyo el proceso de construcción del documento borrador de la nueva ley profesional de Trabajo Social, el sindicato- SNTS participó activamente de las diferentes comisiones establecidas

¹⁰ El grupo articulador se conformo por representante del SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia, otras organizaciones de Trabajo Social, representación de la mesa amplia para la actualización normativa en Trabajo Social y representantes de los organismos tradicionales de Trabajo Social, con el fin de promover el proceso a nivel nacional, de la construcción de la nueva Ley de Trabajo Social, la cual sea acorde a la Constitución de 1991 y cuente con un acápite de Código de Ética, acogiendo las actuales técnicas legislativas para promover leyes profesionales.

(comisión de sistematización, comisión de comunicaciones y comisión jurídica) en el proceso de la nueva ley profesional, el cual tuvo una participación amplia y plural del gremio de Trabajo Social a través de la plataforma estratégica denominada Mesa Amplia para la Actualización Normativa en Trabajo Social, esta plataforma se concibió como un espacio de encuentro para lograr un objetivo en común, logrando tener al 10 de noviembre del 2025 un documento final de proyecto de nueva ley profesional de Trabajo Social, el cual se radicara al Congreso de la Republica el 25 de noviembre del 2025. Se resalta en este proceso la organización sindical tuvo una participación muy marcada en la comisión jurídica, brindándole al gremio de Trabajo Social orientación jurídica, para que el proyecto de ley, tenga los mínimos riesgos de inconstitucionalidad o controversias contra normas existentes.

En la vigencia 2025 la organización sindical logra realizar por primera vez después de 63 años, negociación singular en el Departamento Administrativo de la Función Pública, resaltando que es el primer sindicato, que logra instalar mesa de negociación singular a favor de toda la planta global del DAFP, quedando por primera vez un acuerdo colectivo entre el DAFP y el SNTS para la vigencia 2025-2026.

La organización sindical SNTS, participo activamente en foros y mesas de trabajo realizadas en el Congreso de la República durante la vigencia 2024 con la congresista Olga Lucia Velásquez, se resalta una de esas participaciones de la organización sindical en el foro denominado *“El Rol de los Profesionales en la Salud Mental”*, durante este proceso la Honorable Congresista Olga Lucia Velásquez escucho atentamente las solicitudes de la organización sindical y sugerencias al proyecto de reforma a la salud mental, en donde se le argumentaba y se le insistía en la diferencia epistemológica que existe entre la labor de los profesional de Trabajo Social y los profesionales de psicología, siendo claros en que ambos perfiles son necesarios en el sector salud

y que ninguno subsume al otro o puede atribuirse labores propias de cada uno de los perfiles profesionales, adicionalmente se le insta en la importancia del reconocimiento de Trabajo Social como Talento Humano en Salud, con el fin de no volver a sufrir lo sucedido en pandemia y la aplicación del deporte dentro de la ley de salud mental, siendo este un espacio para que los profesionales de Administración Deportiva, puedan promover una ley del deporte aun más fortalecida y políticas de deporte que apunten a la protección de la salud mental de los Colombianos.

Es así que la organización sindical- SNTS con ayuda de la congresista logran en la ley 2460 del 2025, logran incluir el rol del profesional de Trabajo Social y la vinculación del sector Deporte a la Ley, como responsables de aportar a la salud mental de los Colombianos, también se logra como logro únicamente atribuible a la organización sindical el reconocimiento taxativo de la profesión de Trabajo Social como Talento Humano en salud, así:

***Ley 2460 del 2025, Artículo 5, Definiciones:** Para la aplicación de la presente ley y demás normas que regulen la protección de la salud mental, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones: 12. **Talento humano en salud.** Compuesto por profesionales en psicología, psiquiatría, medicina general, terapia ocupacional, -trabajo social y demás profesiones pertinentes según evidencia científica para el desarrollo familiar y, según las necesidades del tratamiento, con un enfoque diferencial, de curso de vida, de género y de derechos humanos y comunitario.*

La organización sindical SNTS ayudo a constituir en noviembre del 2024 una Federación de segundo grado, denominada FEDETRADH- Federación de Trabajadores por el Desarrollo Humano, en la cual se lograron la vinculación nacional de 20 sindicatos de primer grado, con una participación de mas de 3000 servidores públicos del territorio nacional, el SNTS funge como

secretario nacional de la Federación en cabeza de su presidenta la Trabajadora Social Monoica Andrea Ramírez Manchola, logrando en el 2025 firmar acuerdo nacional estatal con el gobierno de Turno, espacio que se concibe para futuras negociaciones como el indicado para presentar las necesidades profesionales de los afiliados, las cuales no pueden ser protegidas en las mesas de negociación singular y deben ser elevadas por solicitudes de carácter nacional o sectorial. La organización sindical SNTS continua en la vigencia 2025 manteniendo su lucha gremial a favor de los profesionales de Trabajo Social y de otras profesiones, como por ejemplo los abogados del Departamento Administrativo de la Función Pública, a quien por acuerdo singular quedo prohibido que la administración del DAFP realizara asignación de reparto de casos jurídicos cuando se encuentren en situaciones administrativas especiales.

Las reflexiones de fondo y los puntos de llegada: para estas dos etapas finales se procederá a realizar el respectivo análisis de las encuestas realizadas a la muestra necesaria, quienes antes de participar de la investigación, firman el respectivo consentimiento informado, con el fin de garantizar el adecuado manejo de los datos recolectados.

Análisis de la Encuesta aplicada a la muestra necesaria:

La organización sindical cuenta con 50 afiliados, de los cuales se toma una muestra de 17 a quienes se les aplico la encuesta, siendo esta una muestra necesaria para la investigación, se realizaron preguntas de selección múltiple y preguntas abiertas que permitieran al investigador identificar las percepciones de la muestra. A continuación, se procederá a analizar cada una de las preguntas de la encuesta, así:

Tabla 3

Sexo y edad de los encuestados afiliados a la organización sindical SNTS

SEXO	EDAD
Hombre	41
Mujer	40
Hombre	47
Mujer	34
Mujer	56
Mujer	35
Mujer	38
Mujer	49
Hombre	60
Hombre	33
Hombre	43
Mujer	41
Mujer	44
Mujer	40
Mujer	47
Mujer	35
Mujer	38
EDAD PROMEDIO	42,4117647

Tabla 3 Sexo y edad de los encuestados afiliados a la organización sindical SNTS

Nota. En la Tabla 3. Sexo y edad de los encuestados afiliados a la organización sindical SNTS, se evidencia que del total de los encuestados 12 son mujeres y 5 hombres, reflejando que en la profesión de Trabajo Social se reitera una mayor participación de la mujer, por ser profesiones catalogadas del cuidado, también se puede evidenciar que el rango de edad promedio entre los encuestados es del 42.4 años, lo que plantea una hipótesis que la participación de estos profesionales en el tema de organizaciones sindicales, se da por los años de ejercicio profesional que han realizado y las múltiples dificultades laborales que en la trayectoria profesional han vivido, también puede estar estrechamente relacionado con el ciclo vital, en donde por intereses de los

rangos generacionales estos temas no son de alta relevancia para las poblaciones jóvenes de hoy en día. Fuente: elaboración propia.

Figura 5

Sexo y edad de los encuestados afiliados a la organización sindical SNTS

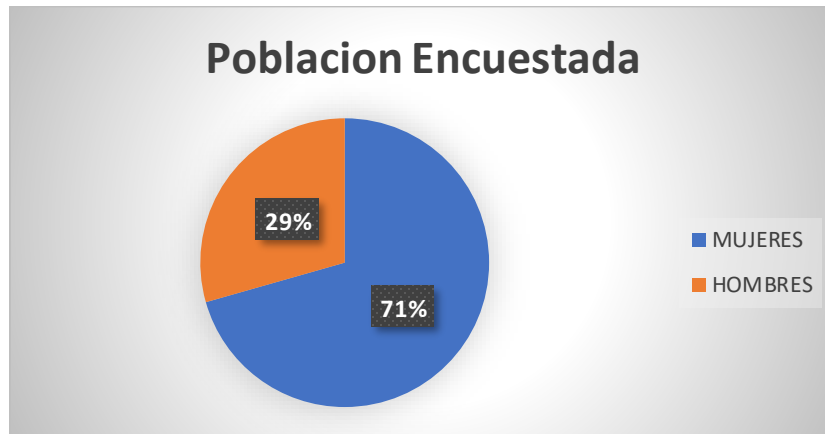


Figura 5 Sexo y edad de los encuestados afiliados a la organizacion sindical SNTS

Nota. La figura muestra que de las encuestas aplicadas el mayor porcentaje de participación es de la mujer con un 71 %, siendo esta mayoritaria ante los hombres. Fuente: elaboración propia.

Tabla 4*Sexo, edad y lugar de residencia de los afiliados al SNTS*

SEXO	EDAD	CIUDAD
Mujer	56	Bogotá
Mujer	40	Bogotá
Mujer	35	Bogotá
Mujer	47	Cali
Mujer	38	Cali
Mujer	35	Fusagasugá
Mujer	44	Fusagasugá
Mujer	38	Medellín
Mujer	34	Neiva
Mujer	49	Neiva
Mujer	40	Soacha
Mujer	41	Soacha
Hombre	47	Barranquilla
Hombre	41	Bogotá
Hombre	33	Bogotá
Hombre	43	San Vicente de Chucurí
Hombre	60	Sevilla Valle

Tabla 4 Sexo, edad y lugar de residencia de los afiliados al SNTS

Nota. En la Tabla 4. Sexo, edad y lugar de residencia de los afiliados al SNTS – Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia podemos evidenciar que el lugar de mayor residencia de los afiliados es la ciudad de Bogotá predominando la cantidad de afiliados mujeres en la ciudad de Bogotá, sin embargo, también podemos ver una dispersión de los afiliados en el territorio de Colombia, identificando ciudades principales como Medellín, Neiva y Barranquilla. Fuente: elaboración propia.

Mujer	Trabajo Social
Mujer	Trabajo Social
Mujer	Trabajo Social
Mujer	Trabajo Social
Hombre	Administrador Deportivo
Hombre	Trabajo Social- Docente Universitaria
Hombre	Trabajo Social
Hombre	Trabajo Social
Hombre	Trabajo Social- Dragoneante INPEC

Tabla 5 Sexo y profesión de los afiliados al SNTS

Nota. En la tabla 5. Sexo y profesión, podemos evidenciar que 14 mujeres son Trabajadoras Sociales, del restante se analiza que los hombres ejercen la profesión de Trabajo Social en otras líneas anexas a la profesional, como lo es la docencia universitaria , y Dragoneante INPEC, podemos también evidenciar que solo un afiliado que respondió la encuesta pertenece a una profesión diferente como la Administración Deportiva, lo que permite visualizar el planteamiento echo por el investigador de la residencia jurídica que la organización sindical, tuvo que implementar con la promulgación del Decreto 0243 del 29 de febrero del 2024. Fuente: elaboración propia.

Figura 7

Lugar de residencia

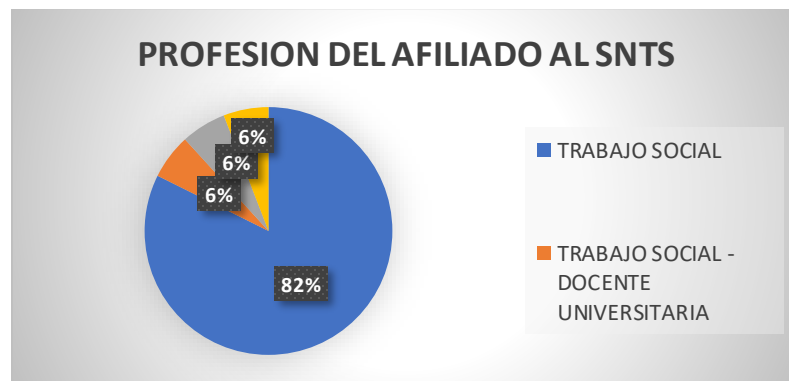


Figura 7 Lugar de residencia

Nota. La figura muestra como el 82% por ciento de los encuestados afiliados a la organización sindical SNTS, ejercen la profesión de Trabajo Social, solo un 6% por ciento ejercen otra profesión como la Administración Deportiva, otro 6% ejerce la profesión de Trabajo Social en tareas conexas como es ser Dragoneante INPEC y el otro 6% ejerce la profesión de Trabajo Social como docente universitario, lo que permite plantear la hipótesis que son más los trabajadores sociales afiliados a la organización sindical, teniendo presente que está en un primer momento fue una organización sindical de gremio y después por resiliencia jurídica, pasa a ser sindicato de industria. Fuente: elaboración propia.

Tabla 6

Participación VS Conocimiento de Derechos Laborales Colectivos

SEXO	¿Usted fue participe del proceso de conformación de la organización sindical SNTS- SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS?	¿Indíquenos cuanto considera usted que conoce de los Derechos Laborales Colectivos?
Mujer	SI- Desde el Inicio	3- Mas o menos
Mujer	SI- Desde el Inicio	3- Mas o menos
Mujer	Si- llegue posterior a su conformación	3- Mas o menos
Mujer	Si- llegue posterior a su conformación	3- Mas o menos
Mujer	SI- Desde el Inicio	3- Mas o menos
Mujer	SI- Desde el Inicio	3- Mas o menos
Mujer	SI- Desde el Inicio	4- Bastante
Mujer	SI- Desde el Inicio	4- Bastante
Mujer	SI- Desde el Inicio	4- Bastante
Mujer	SI- Desde el Inicio	3- Mas o menos
Mujer	SI- Desde el Inicio	4- Bastante
Mujer	SI- Desde el Inicio	2- Casi Nada
Hombre	SI- Desde el Inicio	3- Mas o menos
Hombre	Si- llegue posterior a su conformación	4- Bastante
Hombre	SI- Desde el Inicio	3- Mas o menos
Hombre	SI- Desde el Inicio	3- Mas o menos
Hombre	SI- Desde el Inicio	3- Mas o menos

Tabla 6 Participación VS Conocimiento de Derechos Laborales Colectivos

Nota. En la tabla 6. Participación en la conformación de la organización SNTS y el conocimiento de los derechos laborales colectivos, podemos evidenciar que las mujeres tienen

mayor nivel de participación en la conformación de la organización sindical, con un conocimiento promedio de una escala de 1 a 5 ubicando su conocimiento de derechos laborales en una escala de tres, se puede plantear la hipótesis que el bajo conocimiento de los Derechos Laborales Colectivos, puede estar asociado al enfoque de formación del profesional de Trabajo Social, en donde no son temas que se aborden en el pensum académico del profesional y a lo largo de su trayectoria profesional, la carga laboral, no le permite el desarrollo de este conocimiento. Fuente: elaboración propia.

Figura 8

Cuanto conocen de los derechos laborales colectivos

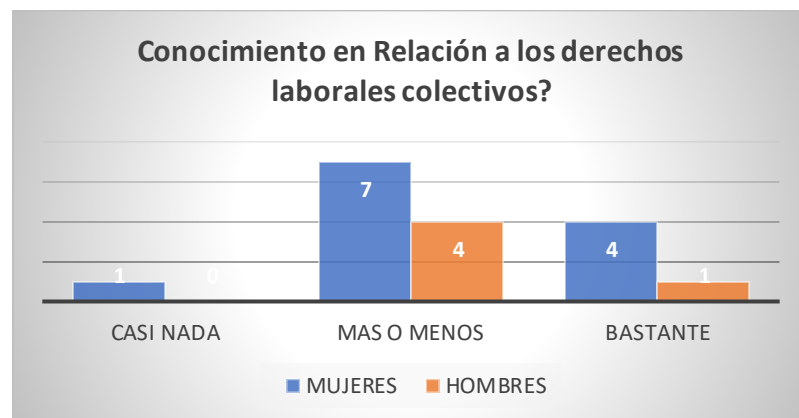


Figura 8 Cuanto conocen de los derechos laborales colectivos

Nota. La figura muestra como hay mayor participación de las mujeres en la organización sindical SNTS, sin embargo se evidencia que el conocimiento de ellas en relación a los derechos laborales colectivos es un término medio, generando la hipótesis, que esto está asociado a la doble jornada que las mujeres deben asumir de forma continua, como es la carga laboral, el cuidado de los hijos, su responsabilidad como esposas y demás temas que deben abordar, siendo superadas por 4 hombres que refieren tener bastante conocimiento en Derechos laborales colectivos, se

identifica solo 1 mujer que refiere tener bastante conocimiento en Derechos laborales Colectivos.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 7

Percepción de violación de los Derechos Laborales al gremio profesional de Trabajo Social

SEXO	¿Indíquenos cuanto usted considera que la profesión de Trabajo Social tiene algunos derechos laborales violentados?
Mujer	5- Absolutamente
Mujer	4- Bastante
Mujer	4- Bastante
Mujer	5- Absolutamente
Mujer	4- Bastante
Mujer	4- Bastante
Mujer	4- Bastante
Mujer	5- Absolutamente
Mujer	4- Bastante
Mujer	4- Bastante
Mujer	5- Absolutamente
Mujer	4- Bastante
Hombre	4- Bastante
Hombre	4- Bastante
Hombre	5- Absolutamente
Hombre	5- Absolutamente
Hombre	4- Bastante

Tabla 7 Percepción de violación de los Derechos Laborales al gremio profesional de Trabajo Social

Nota. En la tabla 7. Percepción de violación de los Derechos Laborales al gremio profesional de Trabajo Social, se evidencia que el total de la muestra encuestada, considera que existe violación de derechos laborales al gremio profesional de Trabajo Social, con un mayor porcentaje de mujeres que consideran en una escala de 1 a 5, donde 4 es bastante la violación de derechos laborales al gremio profesional de Trabajo Social. Fuente: elaboración propia.

Figura 9

Percepción de Violación de Derechos Laborales al gremio profesional de Trabajo Social

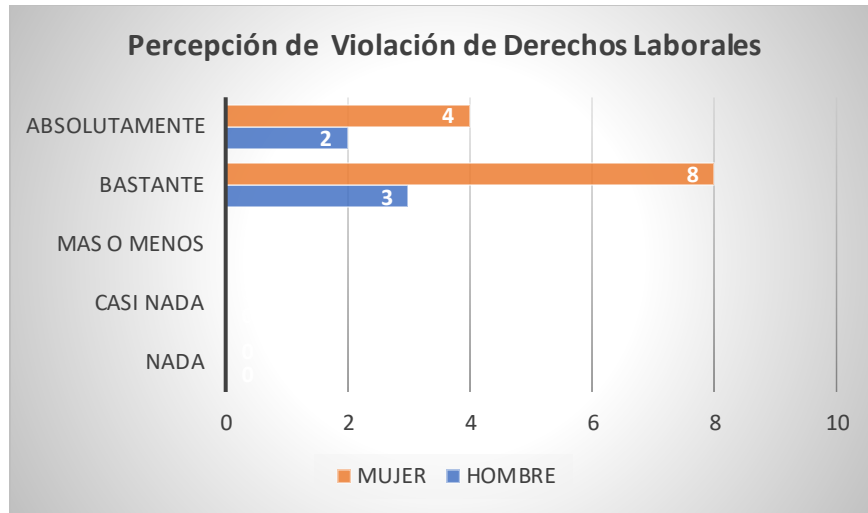


Figura 9 percepción de Violación de Derechos Laborales al gremio profesional de Trabajo Social

Nota. La figura muestra como tanto las mujeres y los hombres, consideran en un total porcentaje de la muestra aplicada que el gremio profesional de Trabajo Social, tiene los derechos laborales violentados, se resalta que de la encuesta aplicada ningún participante contesto en los rangos de la escala de 1 a 3, donde 1 es nada y 3 más o menos. Esto permite plantear la hipótesis que frente a los derechos laborales violentados al gremio profesional de Trabajo Social, no hay diferencias entre el sexo, sin embargo se puede evidenciar una mayor cantidad de mujeres que responden la encuesta, esto a razón de lo planteado en el fundamento del problema, es una profesión que nace para la reivindicación de los derechos académicos de las mujeres en Colombia, manteniendo una más alta participación en los claustros académicos de mujeres que estudian la profesión de Trabajo Social. Fuente: elaboración propia.

Tabla 8*Modalidad de Contratación Laboral vs sexo del encuestado*

SEXO	¿Indíquenos cual es a la modalidad de vinculación laboral por la cual usted mayormente ha sido contratado?
Hombre	Contrato de Prestación de Servicios
Mujer	Contrato de Prestación de Servicios
Hombre	Contrato a término fijo
Mujer	Contrato de Prestación de Servicios
Mujer	Funcionario público con Derechos de Carrera Administrativa
Mujer	Contrato de Prestación de Servicios
Mujer	Contrato de Prestación de Servicios
Mujer	Provisional del Estado
Hombre	Contrato de Prestación de Servicios
Hombre	Contrato de Prestación de Servicios
Hombre	Funcionario público con Derechos de Carrera Administrativa
Mujer	Contrato de Prestación de Servicios
Mujer	Contrato a término fijo
Mujer	Contrato de Prestación de Servicios
Mujer	Contrato de Prestación de Servicios
Mujer	Contrato de Prestación de Servicios
Mujer	Contrato de Prestación de Servicios

Tabla 8 Modalidad de Contratación Laboral vs sexo del encuestado

Nota. En la tabla 8. Modalidad de Contratación Laboral vs sexo del encuestado, nos permite evidenciar, que la mayor modalidad que se reitera para la contratación del profesional de Trabajo Social, es la modalidad del contrato de prestación de servicios, la cual no está enmarcada dentro de los tipos de contratos laborales, sino por el contrario obedece a un contrato civil celebrado entre las partes, para el desarrollo de unas funciones específicas, que para el caso serán las funciones de un profesional de Trabajo Social. Lo que conlleva a que no se puede cumplir el objetivo de tener voz y voto en las negociaciones con el sector público, donde se solicita ampliación de planta y formalización laboral, dado que la realidad es que el número de funcionarios de planta de Trabajo Social es muy pequeño, lo que ocasiona que la organización sindical siempre sea el minoritario y quede excluido de la mesa de negociación en la institución del Estado en donde presente pliego de

solicitudes. Por tal razón, se ratifica la importancia de la resiliencia jurídica, aplicada por la organización, con el fin de fortalecerse y ampliar el número de los afiliados. Fuente: elaboración propia

Figura 10

Modalidad de Contratación Laboral vs sexo del encuestado

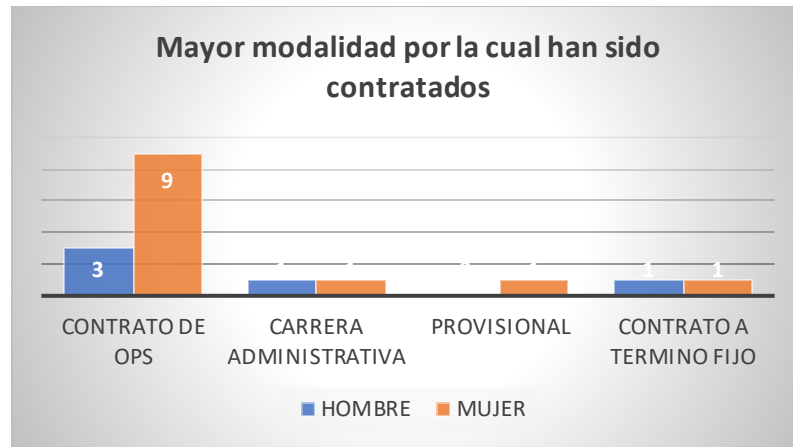


Figura 10 Modalidad de Contratación Laboral vs sexo del encuestado

Nota. La figura muestra como predomina la modalidad de contratación a través del Contrato de prestación de servicios, con una participación mayoritaria de mujeres que aceptan este tipo de vinculación, en donde el total de los encuestados 9 mujeres refieren que la mayor modalidad de contratación es el Contrato de Prestación de Servicios. Siendo estas el 52.9% del total de los encuestados con una mayor tasa a que la forma en que más vinculan profesionales de Trabajo Social, es a través de un contrato civil, que posiblemente enmascara un contrato realidad, ya que de acuerdo a las laborales profesionales que ejerce el trabajador social, se requiere cumplimiento de horario, atención continua de la población, cumplimiento y materialización de las políticas públicas del Estado, que son ejercidas directamente por este o a través de convenio de asociaciones. Fuente: elaboración propia.

Tabla 9*Percepción de los encuestados frente al Contrato de Prestación de Servicios.*

SEXO	¿Indíquenos por favor en un máximo de 4 a 5 palabras, cuál es su percepción personal, frente al contrato de prestación de servicios?
Mujer	Son violatorios a los derechos laborales ya que disfrazan el contrato laboral de contrato de prestación de servicios
Mujer	Sin garantía a la permanencia y continuidad
Mujer	Condición de desigualdad, vulneración y detrimento
Mujer	Es una modalidad donde se vulneran los, derechos laborales
Mujer	Indiferencia - sobre carga laboral - inestabilidad laboral, económica, mental - en el cumplimiento de sueños y proyecto de vida.
Mujer	Es vulneración a los derechos laborales
Mujer	Irrespeto
Mujer	Sin Garantía de Derechos
Mujer	Inestabilidad Ansiedad sobrecargas Responsabilidad inequidad
Mujer	Es una forma de trabajar sin derecho a nada, adicionalmente manipulado por los políticos.
Mujer	Es violatorio a los derechos laborales y somete al profesional a situaciones injustas
Mujer	Es maltratador, violador, nos obligan a trabajar como si tuviéramos todas las garantías laborales.
Hombre	Es violatorio, no hay derechos, nos deja vulnerables ante la violación de derechos laborales
Hombre	Es una modalidad de precarización laboral
Hombre	Una grosería laboral
Hombre	Es un contrato que vulnera los derechos laborales y estabilidad laboral
Hombre	Injusta para los derechos laborales de quien ejercer profesión y oficio

Tabla 9 Percepción de los encuestados frente al Contrato de Prestación de Servicios

Nota. En la tabla 9. Percepción de los encuestados frente al Contrato de Prestación de Servicios, podemos evidenciar que el total de las personas encuestadas, manifestaron un descontento por la contratación a través de la modalidad de prestación de servicios, el 100% concluye es una modalidad violatoria a los derechos laborales, se resalta de las percepciones de los encuestados, calificativos como: **“Una grosería laboral”**, este calificativo permite evidenciar un posible panorama de sistemáticas violaciones laborales, a las que se ven sometidos los trabajadores sociales, a través de los contratos OPS, resaltando que este no ha podido ser regulado y tampoco el gobierno a logrado, disminuir la contratación por OPS, dado la lucha continua entre la clase trabajadora con los intereses de los grandes empresarios y con situaciones como el manejo

político que se le da a los contratos de OPS que brinda el estado Colombiano, en donde no existe un sistema de meritocracia, para poder acceder a estos contratos, adicionalmente no se evidencia avances significativos en los compromisos de la negociación nacional donde suscribieron los acuerdos colectivos nacionales 2023-2024 con el gobierno nacional, en donde se comprometieron a realizar proceso de formalización laboral a los OPS, y terminaron creando los mal denominados temporales de la administración pública. Fuente: elaboración propia,

Tabla 10

Importancia de la unión gremial vs reconocimiento del derecho de sindicalización como un derecho fundamental.

SEXO	¿Indíquenos en cuanto usted cree que el gremio profesional de Trabajo Social, considera importante la unión gremial?	¿Indíquenos que tanto cree usted que el gremio profesional de Trabajo Social, reconoce el derecho de sindicalización, como un derecho fundamental?
Mujer	2- Casi Nada	1- Nada
Mujer	4- Bastante	2- Casi Nada
Mujer	3- Mas o menos	3- Mas o menos
Mujer	3- Mas o menos	2- Casi Nada
Mujer	5- Absolutamente	2- Casi Nada
Mujer	3- Mas o menos	2- Casi Nada
Mujer	5- Absolutamente	5- Absolutamente
Mujer	3- Mas o menos	3- Mas o menos
Mujer	5- Absolutamente	3- Mas o menos
Mujer	3- Mas o menos	2- Casi Nada
Mujer	2- Casi Nada	3- Mas o menos
Mujer	3- Mas o menos	3- Mas o menos
Hombre	2- Casi Nada	2- Casi Nada
Hombre	5- Absolutamente	3- Mas o menos
Hombre	5- Absolutamente	5- Absolutamente
Hombre	5- Absolutamente	2- Casi Nada
Hombre	4- Bastante	4- Bastante

Tabla 10 Importancia de la unión gremial vs reconocimiento del derecho de sindicalización como un derecho fundamental

Nota: En la tabla 10. Importancia de la unión gremial vs reconocimiento del derecho de sindicalización como un derecho fundamental, podemos observar que un gran número de participantes reconoce en cierta medida la importancia de la lucha, de la unión gremial de los profesional de trabajo social, sin embargo no se cataloga esta con la escala más alta, lo que puede estar estrechamente relacionado con la falta de desconocimiento del gremio frente al derecho de sindicalización como un derecho fundamental, al que puede acceder todo ciudadano Colombiano.

Fuente: elaboración propia.

Figura 11

Importancia de la unión gremial vs reconocimiento del derecho de sindicalización como un derecho fundamental.

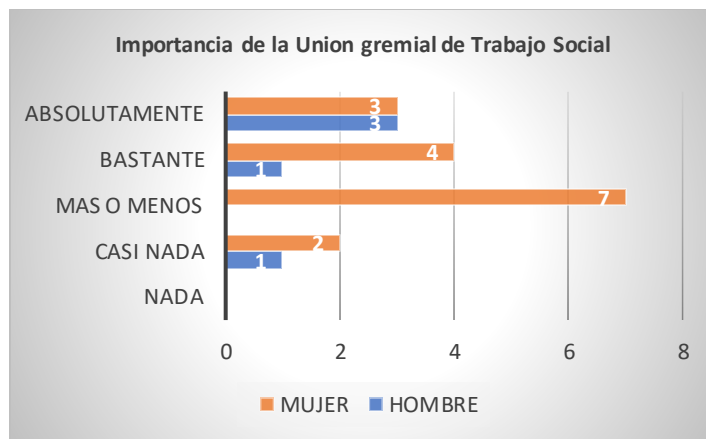


Figura 11 Importancia de la unión gremial vs reconocimiento del derecho de sindicalización como un derecho fundamental

Figura 12

Importancia de la unión gremial vs reconocimiento del derecho de sindicalización como un derecho fundamental.

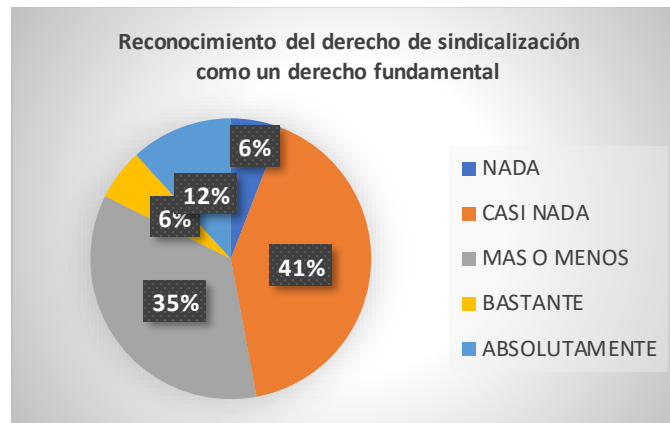


Figura 12 Importancia de la unión gremial vs reconocimiento del derecho de sindicalización como un derecho fundamental

Nota. la figura 11 y 12, muestra cómo 7 encuestados catalogan en una escala de 1 a 5 siendo 3 más o menos, dando una escala de 3 (más o menos) al reconocimiento de la importancia de la unión gremial de los profesionales de trabajo social, esto al relacionarlo con la siguiente figura, podemos evidenciar que el 41% no reconoce el derecho de sindicalización como un derecho fundamental, el 35% más o menos reconocen el derecho de sindicalización como un derecho fundamental, lo que nos lleva a identificar un 76% de los encuestados del gremio de trabajo social no reconocen el derecho de sindicalización como un derecho fundamental, generando así la hipótesis que la falta de unión gremial puede estar siendo acaecida por el no conocimiento de sus derechos fundamentales. Fuente: elaboración propia.

Tabla 11

Percepción frente a cuanto se siente identificado el gremio de Trabajo Social por los organismos tradicionales de representación como lo es el Consejo Nacional de Trabajo Social-CNTS; el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social- CONETS y la Federación Colombiana de Trabajadores Sociales- FECTS.

SEXO	Indíquenos que tanto cree usted que el gremio profesional de Trabajo Social, se siente identificado por las instituciones de Tradición como lo es: El Consejo Nacional de Trabajo Social-CNTS, el cual se compone de la siguiente manera: (presidente del CNTS, presidente del Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social, Federación Colombiana de Trabajadores Sociales
Mujer	2- Casi Nada
Mujer	1- Nada
Mujer	2- Casi Nada
Mujer	1- Nada
Mujer	2- Casi Nada
Mujer	2- Casi Nada
Mujer	2- Casi Nada
Mujer	3- Mas o menos
Mujer	1- Nada
Mujer	1- Nada
Mujer	1- Nada
Mujer	1- Nada
Hombre	2- Casi Nada
Hombre	2- Casi Nada
Hombre	2- Casi Nada
Hombre	3- Mas o menos
Hombre	3- Mas o menos

Tabla 11 Percepción frente a cuando se siente identificado el gremio de Trabajo Social con el CNTS, CONETS y la FECTS

Nota. En la tabla 11. Percepción frente a cuanto se siente identificado el gremio de Trabajo Social por los organismos tradicionales de representación como lo es el Consejo Nacional de Trabajo Social-CNTS; el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social- CONETS y la

Federación Colombiana de Trabajadores Sociales- FECTS, podemos identificar que 14 encuestados no se sienten representados por los organismos tradicionales del gremio de Trabajo Social y solo tres encuestados refieren más o menos sentirse representados por estos, lo que lleva a plantear la hipótesis que la falta de participación gremial se debe también al sentir de los profesionales de Trabajo Social, que no existe un actor gremial que represente los intereses que ellos tienen a nivel laboral, académico y que les permita fortalecerse como profesión. Fuente: elaboración propia.

Figura 13

Percepción frente a cuanto se siente identificado el gremio de Trabajo Social por los organismos tradicionales de representación como lo es el Consejo Nacional de Trabajo Social-CNTS; el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social- CONETS y la Federación Colombiana de Trabajadores Sociales- FECTS.



Figura 13 Percepción del sentir frente a cuanto se sienten identificados por el CNTS, CONETS y la FECTS

Nota. la figura 13, muestra como el 35% de los encuestados considera que los organismos tradicionales de Trabajo Social no los representan en nada, el 47% refiere casi nada, lo que demuestra que el 82% de los encuestados, sienten que no los representan los organismos

tradicionales de Trabajo Social, lo que conlleva a plantear la hipótesis que al sentirse no representados como profesional de Trabajo Social, se verá reflejado en una baja participación de los profesionales en las diferentes formas de organización gremial, lo que conlleva a que exista un reto de la organización sindical SNTS, generar un impacto positivo en el gremio, con el fin de motivarlos a participar gremialmente y ejercer su derecho constitucional de sindicalización.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 12

Percepción de los encuestados frente a la labor realizada por la organización sindical SNTS vs el derecho que esta tiene para realizar control social a los organismos tradicionales del gremio de Trabajo Social.

SEXO	¿Indíquenos cuanto usted percibe a la organización sindical SNTS-SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE COLOMBIA, como actores sociales que realizan acciones por la defensa de los derechos laborales, profesionales y gremiales?	Indíquenos si usted considera que una organización sindical puede realizar control social a los organismos tradiciones del gremio profesional de Trabajo Social (Consejo Nacional de Trabajo Social, Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social
Mujer	5- Absolutamente	SI, tiene el derecho
Mujer	4- Bastante	SI, tiene el derecho
Mujer	4- Bastante	SI, tiene el derecho
Mujer	5- Absolutamente	SI, tiene el derecho
Mujer	5- Absolutamente	SI, tiene el derecho
Mujer	4- Bastante	SI, tiene el derecho
Mujer	5- Absolutamente	SI, tiene el derecho
Mujer	5- Absolutamente	SI, tiene el derecho
Mujer	5- Absolutamente	SI, tiene el derecho
Mujer	5- Absolutamente	SI, tiene el derecho
Mujer	5- Absolutamente	SI, tiene el derecho
Mujer	5- Absolutamente	SI, tiene el derecho
Mujer	5- Absolutamente	SI, tiene el derecho
Hombre	5- Absolutamente	SI, tiene el derecho
Hombre	5- Absolutamente	SI, tiene el derecho
Hombre	5- Absolutamente	SI, tiene el derecho
Hombre	4- Bastante	SI, tiene el derecho
Hombre	5- Absolutamente	SI, tiene el derecho

Tabla 12 Percepción de los encuestados frente a la labor realizada por la organización sindical SNTS vs el derecho que esta tiene para realizar control social a los organismos tradicionales del gremio de Trabajo Social

Nota. En la tabla 12. Percepción de los encuestados frente a la labor realizada por la organización sindical SNTS vs el derecho que esta tiene para realizar control social a los organismos tradicionales del gremio de Trabajo Social, se puede identificar en la tabla que del 100% de los encuestados catalogan la labor de la organización sindical en las categorías de absolutamente y bastante, como actores que realizan acciones para la defensa de los derechos laborales, profesionales y gremiales de Trabajo Social, dentro de los encuestados no se identifica ninguno que considere lo contrario a la labor realizada por el SNTS, adicionalmente el 100% de los encuestados manifiesta considera que la organización sindical tiene el derecho pleno de realizar control social a los organismos tradicionales del gremio de Trabajo Social. Fuente: elaboración propia.

Figura 14

Percepción de los encuestados frente a la labor realizada por la organización sindical SNTS vs el derecho que esta tiene para realizar control social a los organismos tradicionales del gremio de Trabajo Social.

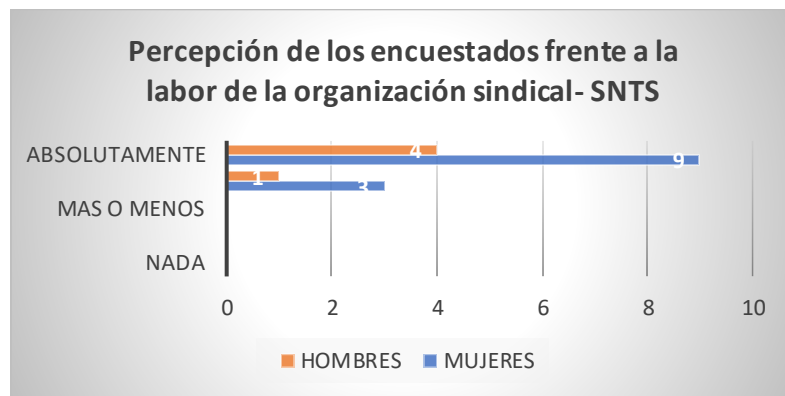


Figura 14 Percepción de los encuestados frente a la labor de la organización sindical SNTS

Nota. la figura 14, muestra como del total de la población encuestada 14 encuestados, consideran que la labor de la organización sindical absolutamente ha dado respuesta a las acciones

que deben realizar por la defensa de los derechos laborales, profesionales y gremiales de Trabajo Social, esto equivale al 76 % de los encuestados que perciben de forma muy adecuada la labor del SNTS, por otro lado 4 encuestados consideran que ha sido bastante la respuesta que la organización sindical ha dado al gremio de trabajo social, siendo esto el 24%. Es así que un 100% considera la percepción adecuada por parte de los encuestados que tienen frente a la gestión que ha realizado la organización sindical a favor del gremio profesional de Trabajo Social. Fuente: elaboración propia.

Tabla 13

Percepción de los encuestados, frente a cuanto se han sentido apoyado por los organismos tradicionales del gremio de Trabajo Social.

SEXO	Indíquenos que tanto usted se ha sentido apoyado como profesional en Trabajo Social por los organismos tradicionales del gremio, como el CNTS- Consejo Nacional de Trabajo Social, CONETS- Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social, FECTS- Federación Colombiana de Trabajo Social
Mujer	1- Nada
Mujer	1- Nada
Mujer	1- Nada
Mujer	1- Nada
Mujer	1- Nada
Mujer	1- Nada
Mujer	1- Nada
Mujer	1- Nada
Mujer	2- Casi Nada
Mujer	1- Nada
Mujer	1- Nada
Mujer	1- Nada
Hombre	No respondo tengo otra profesión diferente a Trabajo Social
Hombre	3- Mas o menos
Hombre	1- Nada
Hombre	1- Nada
Hombre	2- Casi Nada

Tabla 13 Percepción de los encuestados frente a cuanto se han sentido apoyado por los organismos tradicionales del gremio de Trabajo Social

Nota. En la tabla 13. Percepción de los encuestados, frente a cuanto se han sentido apoyado por los organismos tradicionales del gremio de Trabajo Social, se puede identificar que 13 de los encuestados manifiestan que en nada se sienten representados por los organismos tradicionales de Trabajo Social, 02 responden que casi nada, 1 responde que más o menos y 1 respondió que tiene una profesión diferente a Trabajo Social, lo que permite inferir como hipótesis que es una constante del gremio de Trabajo Social, no sentirse identificado con los organismos tradicionales de la profesión. Fuente: elaboración propia.

Figura 15

Percepción de los encuestados, frente a cuanto se han sentido apoyado por los organismos tradicionales del gremio de Trabajo Social.

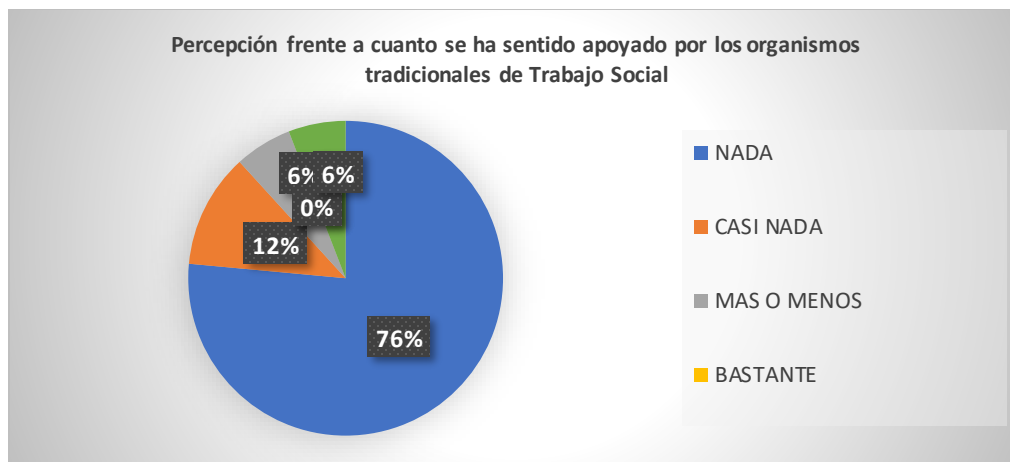


Figura 15 Percepción de los encuestados, frente a cuanto se han sentido apoyado por los organismos tradicionales del gremio de Trabajo Social

Nota. la figura 15, muestra como el 76% de los encuestados manifiesta que en nada se sienten representados por los organismos tradicionales de trabajo social, un 12% casi nada, lo que refleja un total 88% no se identifica con una representación legítima en los organismos tradicionales de trabajo social, un 6% refiere que más o menos y otro 6% pertenece a otra

profesión, razón por la cual no puede dar respuesta a la pregunta. Lo anterior permite identificar que la consolidación de una organización sindical, que trabaje a favor del gremio de Trabajo Social, podrá impactar de forma positiva en la percepción del gremio de trabajo social, frente a nuevos actores de representación, que aborden las diferentes dificultades que tiene el gremio profesional. Fuente: elaboración propia.

Tabla 14

Percepción de los encuestados, frente a la imagen que tienen de la labor realizada por la organización sindical – SNTS.

SEXO	¿Indíquenos como usted percibe la labor de la organización sindical SNTS- SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE COLOMBIA en el gremio profesional de Trabajo Social y con las demás profesiones que atiende?
Mujer	1- Excelente
Mujer	1- Excelente
Mujer	2- Bueno
Mujer	1- Excelente
Mujer	1- Excelente
Mujer	2- Bueno
Mujer	1- Excelente
Mujer	1- Excelente
Mujer	1- Excelente
Mujer	1- Excelente
Mujer	1- Excelente
Mujer	1- Excelente
Mujer	1- Excelente
Hombre	1- Excelente
Hombre	1- Excelente
Hombre	1- Excelente
Hombre	2- Bueno
Hombre	1- Excelente

Tabla 14 Percepción de los encuestados, frente a la imagen que tienen de la labor realizada por la organización sindical SNTS

Nota. En la tabla 14. Percepción de los encuestados, frente a la imagen que tienen de la labor realizada por la organización sindical – SNTS, podemos identificar que del total de encuestados 10 mujeres responden a la pregunta como excelente, 4 hombres responden excelente,

2 mujeres bueno, 1 hombre bueno, lo que refleja que el total de los encuestados los 17 responden con la escala favorable a favor de la gestión realizada por la organización sindical. Siendo esto el 100% de los encuestados que evidencian y tienen una adecuada imagen de la organización. Fuente: elaboración propia.

Figura 16

Percepción de los encuestados, frente a la imagen que tienen de la labor realizada por la organización sindical – SNTS.



Figura 16 Percepción de los encuestados, frente a la imagen que tienen de la labor realizada por la organización sindical SNTS

Nota. la figura 16, muestra como el 82% por ciento percibe a la organización sindical como excelente, el 18% percibe la organización sindical como bueno, para un total del 100% de los encuestados, con un concepto favorable de la organización sindical – SNTS. Fuente: elaboración propia.

Tabla 15

Disposición de los encuestados para aportar al proceso gremial y en el marco del derecho laboral colectivo a la organización sindical - SNTS

SEXO	¿Indíquenos que tanto usted está dispuesto a aportar a los procesos gremiales como lo es el sindicalismo en el SNTS- SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE COLOMBIA?
Mujer	5- Absolutamente
Mujer	5- Absolutamente
Mujer	4- Bastante
Mujer	4- Bastante
Mujer	4- Bastante
Mujer	4- Bastante
Mujer	4- Bastante
Mujer	4- Bastante
Mujer	5- Absolutamente
Mujer	4- Bastante
Mujer	5- Absolutamente
Mujer	3- Mas o menos
Hombre	5- Absolutamente
Hombre	4- Bastante
Hombre	3- Mas o menos
Hombre	4- Bastante
Hombre	5- Absolutamente

Tabla 15 Disposición de los encuestados para aportar al proceso gremial y en el marco del derecho laboral colectivo a la organización sindical- SNTS

Nota. En la tabla 15. Disposición de los encuestados para aportar al proceso gremial y en el marco del derecho laboral colectivo a la organización sindical – SNTS, se evidencia que solo 6 encuestados tiene la total disposición para aportar al proceso gremial de la organización sindical SNTS, lo que implica también un aprendizaje continuo en torno al tema de derechos laborales colectivos, para poder fortalecer nuevos liderazgos sindicales en la organización sindical, 9 encuestados refieren tener una bastante disposición al proceso y 2 refieren más o menos, lo que demuestra , una alta disposición de los encuestados para tener un aprendizaje continuo y aportar a los procesos del gremio. Fuente: elaboración propia.

Figura 17

Disposición de los encuestados para aportar al proceso gremial y en el marco del derecho laboral colectivo a la organización sindical - SNTS

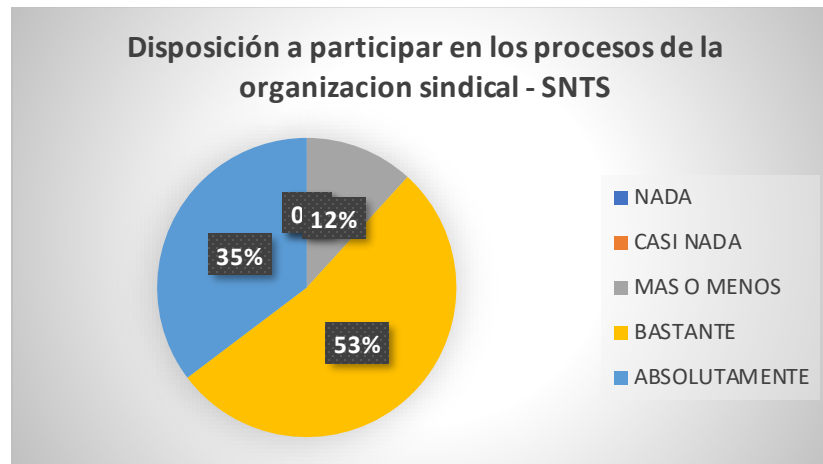


Figura 17 Disposición de los encuestados para aportar al proceso gremial y en el marco del derecho laboral colectivo a la organización sindical- SNTS

Nota. la figura 17, muestra como el 35% de los encuestados refieren tener una disposición absoluta para aportar a los procesos gremiales de la organización sindical, lo que implica deberán estar inmersos en un aprendizaje continuo del derecho laboral colectivo, para potencializar nuevos liderazgos sindicales dentro de la organización sindical, se evidencia que un 53% refiere tiene una disposición bastante amplia para participar activamente de los procesos y un 12% más o menos. Esto refleja los comportamientos normales dentro de las organizaciones sindicales, en donde hay varios afiliados que están vinculados a la misma, pero no están dispuestos a comprometerse con los procesos de la organización, esto a razón que en la mayoría de los casos es un trabajo ad honoren, del cual la ganancia de los participantes es simbólica, este crece en conocimiento, liderazgo y desarrollo personal. Lo que lleva a las organizaciones sindicales buscar estrategias económicas, que permitan premiar la participación de los afiliados comprometidos con el crecimiento de la organización sindical. Fuente: elaboración propia.

Tabla 16

Aportes del proceso de la organización sindical SNTS a los encuestados.

SEXO	Con la vivencia del proceso de constitución y funcionamiento del SNTS- SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE COLOMBIA, indíquenos que elementos, herramientas, conceptos, conocimientos y /o habilidades ha adquirido. Por favor responda la pregunta máximo en cinco renglones?	CATEGORIA ASIGNADA
Mujer	Reconocer la importancia de la asociación. Gremial en pro de la defensa de los derechos de los profesionales	Reconoce su Derecho al ejercicio sindical
Mujer	Adquirir más conocimiento acerca del devenir de la profesión de Trabajo social y acciones a tomar para mejorar y reclamar derechos vulnerados.	Aprendizaje continuo en Derechos laborales colectivos
Mujer	Conciencia grupal, motivación para el cambio	Reconoce su Derecho al ejercicio sindical
Mujer	He aprendido más sobre derechos laborales, carrera administrativa, sindicalismo	Aprendizaje continuo en Derechos laborales colectivos
Mujer	He conocido los procesos de participación y control social efectuados desde el gremio, adicionalmente la información que se detalla en el día a día sobre ofertas laborales, derechos fundamentales, conocimiento de ofertas laborales entre otras.	Reconoce su derecho al ejercicio sindical como Derecho Fundamental
Mujer	Ampliar mis conocimientos, aprender a defender nuestro gremio de trabajadores sociales	Aprendizaje continuo en Derechos laborales colectivos
Mujer	La importancia de la organización sindical a favor de los derechos de las y los Trabajadores	Reconoce su derecho al ejercicio sindical como Derecho Fundamental
Mujer	Trabajo en equipo, apoyó al gremio sindical, conocimiento a la normatividad,.	Aprendizaje continuo en Derechos laborales colectivos
Mujer	Organización, liderazgo, conocimiento legal, negociación he mejorado la capacidad de comunicarme de manera efectiva y clara en reuniones internas y con el empleador, Entendiendo mi derecho Sindical	Reconoce su derecho al ejercicio sindical como Derecho Fundamental
Mujer	He conocido que tengo derechos laborales y la capacidad de hacer control social.	Aprendizaje continuo en Derechos laborales colectivos
Mujer	El proceso permitió que el gremio de Trabajo social empezara a identificar las falencias que tienen en la lucha por sus derechos laborales, genero empatía por promover la reforma a la ley profesional.	Aprendizaje continuo en Derechos laborales colectivos
Mujer	He dejado un poco el miedo de decir No en mi trabajo, a situaciones que se no deberían ser	Aprendizaje continuo en Derechos laborales colectivos
Hombre	He aprendido bases de sindicalismo, he conocido derechos que antes ignoraba, y he aprendido a desenvolverme como servidor público	Aprendizaje continuo en Derechos laborales colectivos
Hombre	Asociatividad, trabajo gremial, Derechos Laborales, Gestión con el Estado y con la Ciudadanía	Aprendizaje continuo en Derechos laborales colectivos

Hombre	Los felicito por esa ardua lucha continua.	Aprendizaje continuo en Derechos laborales colectivos
Hombre	Experiencia y adaptación en los sectores	Aprendizaje continuo en Derechos laborales colectivos
Hombre	Fortalecer nuestra profesión, unimos para la protección de derechos de nuestra profesión ante situaciones normativas que nos rigen, ante los sistemas de contratación, participación en capacitación y convocatorias laborales.	Aprendizaje continuo en Derechos laborales colectivos

Tabla 16 Aportes del proceso de la organización sindical SNTS a los encuestados

Nota. En la tabla 16. Aportes del proceso de la organización sindical SNTS a los encuestados, se identifican en las respuestas abiertas a los encuestados unas categorías en común, que están asociadas al proceso de la investigación, como lo es: i) Reconoce el derecho al ejercicio sindical, ii) Aprendizaje continuo en Derechos Laborales Colectivos ,iv) Reconoce su derecho al ejercicio sindical como Derecho Fundamental, se agrupa las manifestaciones de los encuestados en esas tres categorías, que permiten evidenciar el impacto que la organización sindical ha tenido en los afiliados y como el Derecho laboral Colectivo ha servido para el reconocimiento de los derechos que tienen los profesionales de Trabajo Social. De los encuestados se evidencia 2 reconocen su derecho al ejercicio sindical, 12 han tenido un aprendizaje continuo en derechos laborales colectivos y 3 reconoce su derecho al ejercicio sindical como Derecho Fundamental. Lo anterior demuestra la importancia que el derecho laboral colectivo, tiene en el marco de la defensa de los derechos laborales, profesionales y gremiales de los profesionales, dentro de estos los trabajadores sociales en Colombia. Fuente: elaboración propia.

Figura 18

Aportes del proceso de la organización sindical SNTS a los encuestados.

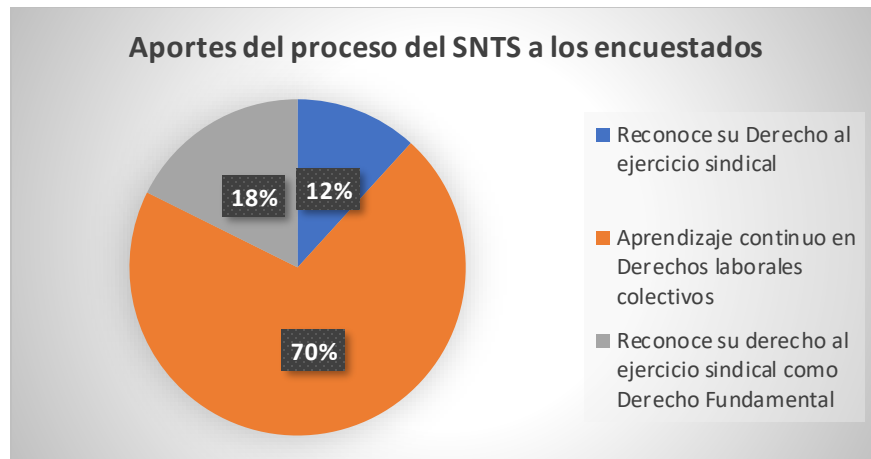


Figura 18 Aportes del proceso de la organización sindical SNTS a los encuestados

Nota. la figura 18, muestra que de los encuestados el 70% reconoce a través del proceso de la organización sindical el aprendizaje continuo en Derecho Laborales colectivos, el 18 % reconoce su derecho al ejercicio sindical como derecho fundamental y el 12% reconoce su derecho al ejercicio sindical, lo que demuestra que la labor y los procesos desarrollados por la organización sindical a través del derecho laboral colectivo, ha permitido fortalecer en los encuestados los propósitos planteados por la organización sindical, como lo es que a través de la lucha sindical apoyada en el derecho laboral colectivo, los afiliados tengan herramientas que los empoderen para la defensa de sus derechos laborales, profesionales y gremiales. Fuente: elaboración propia.

Tabla 17

Percepción de los encuestados frente a la gestión realizada por la organización sindical- SNTS, con la gestión de la auditoría fiscal vigencia 2022 y 2023 realizada por la Contraloría General de la Republica al Consejo Nacional de Trabajo Social- CNTS.

SEXO	Si actualmente usted tiene conocimiento del proceso del SNTS- SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y SERVIDORES PUBLICOS DE COLOMBIA, en el cual por medio de la intervención de la organización sindical, se logra la primera auditoría fiscal al Consejo Nacional de Trabajo Social, por favor en cinco renglones manifieste cuál es su percepción, sentir y /o análisis frente al informe entregado por la Contraloría General de la Nación?
Mujer	El informe nos muestra las irregularidades que se han presentado dentro del CNTS quienes tienen en el olvido las necesidades del gremio, no cumplen con la normatividad vigente y demuestra la mala fe los dirigentes.
Mujer	Es cuestionable como una organización (CNTS) en la que se deposita el futuro y posicionamiento del Trabajo Social en tantos años y por tantos años se vea afectada y deteriorada. Pareciera gira siempre en torno a un monopolio, lo que implica incoherencia en principios y cumplimiento del deber. Exijo como ciudadana de derechos y parte del gremio de Trabajo Social modificación de la estructura del CNTS. La actual no me representa.
Mujer	Deshonestidad, falta de pertenencia, irrespeto a la profesión por parte del CNTS
Mujer	Una importante gestión del Sindicato, preocupa la situación carente del consejo, nunca han defendido el gremio y hay actos de presunta corrupción.
Mujer	los análisis encontrados durante la Auditoria Fiscal al Consejo Nacional de Trabajo Social son exageradamente descaradas, pues es el gasto inapropiado del dinero de los Trabajadores Sociales en Colombia, son desde la crueldad se pudo participar en semejante desangramiento económico mientras algunos colegas tratar de sobrevivir con un mínimo.
Mujer	Que estamos en un país donde no se puede confiar en estos entes supuestamente de control, cuándo sabemos que los seguimientos no son los más significativos.
Mujer	Es un ejercicio importante que nos permite conocer el accionar real y balance del CONETS
Mujer	La contraloría se había demorado en realizar la auditoría Fiscal, aun así conociendo la situación por la que atravesaba el gremio de trabajadores Sociales. En orden a la verdad y justicia es necesario que la presidenta Del CNTS asuma las consecuencias.
Mujer	Ya era muy necesario, con los hallazgos presentados se insta al SNTS a continuar incidiendo en procesos sociales de veeduría a entidades públicas que manejan nuestros recursos. Felicidades y gracias me siento muy bien representada Bendiciones
Mujer	Es muy decepcionante que tuvieran tantos hallazgos, pero como siempre ha sido unos espacios muy cerrados a los mismos trabajadores sociales, me gustaría que todo cambiara. Que el informe implicará una modificación a esos sujetos representantes que se eligen entre ellos.

Mujer	Excelente que después de tantos años, un actor nuevo como el SNTS, logre sacar a la luz el mal manejo de los dineros han tenido los organismos tradicionales de Trabajo Social
Mujer	Me parece perfecto lo que hicieron, nadie se había atrevido a sacar a la luz toda esa posible corrupción, de por si nunca han hecho nada por el gremio.
Hombre	Excelente labor, en muchos años no se había logrado sacar a la luz las debilidades de ese organismo, lo cual abre una puerta para los cambios que requiere la organización.
Hombre	Es un informe que refleja la realidad institucional de la actual Presidencia del Consejo Nacional de Trabajo Social
Hombre	Me parece muy bien que haya control público de estas entidades gremiales
Hombre	Un poco, me parece importante lo que están realizando por parte del sindicato
Hombre	Es posible mejorar sustancialmente la conformación y estructura de esta entidad (CNTS) que puede llevar a brindar más participación y oportunidades de intervención de proyectos políticos y públicos mediante formalización de proyectos, capacitación y vinculación en espacios de decisión de transformación del país.

Tabla 17 Percepción de los encuestados frente a la gestión realizada por la organización sindical SNTS

Nota. En la tabla 17. Percepción de los encuestados frente a la gestión realizada por la organización sindical- SNTS, con la gestión de la auditoría fiscal vigencia 2022 y 2023 realizada por la Contraloría General de la República al Consejo Nacional de Trabajo Social- CNTS, se evidencia en la tabla una dispersión en las respuestas, razón por la cual no es viable la agrupación de estas en categorías, sin embargo se evidencia que con las respuestas emitidas por los encuestados, identifican como importante el control social que realizó la organización sindical SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia al CNTS-Consejo Nacional de Trabajo Social, toda vez que a través de esta gestión del sindicato, visualiza el gremio de Trabajo Social, las falencias administrativas por las cuales atraviesa el Consejo Nacional de Trabajo Social, al tiempo que demuestra la desmotivación del gremio frente a los organismos tradicionales de representación del gremio de Trabajo Social. Lo anterior se relaciona directamente con los derechos laborales colectivos de la organización sindical, en donde tienen estipulado en sus estatutos, las acciones necesarias a favor del gremio, para promover un buen funcionamiento del mismo. Fuente: elaboración propia.

4.5 Reflexiones de Fondo y logros alcanzados por el SNTS durante la investigación y la sistematización de la Experiencia:

La organización sindical SNTS durante el desarrollo de la sistematización de la experiencia tuvo logros como:

1- Suscribió acuerdo singular entre el SNTS y la Secretaria Distrital de Integración Social para la vigencia 2024-2025, en donde se impulsó el apoyo a la profesión de Trabajo Social en tema como: capacitación en peritaje social a los profesionales de Trabajo Social que desarrollan su ejercicio profesional en la Comisarias de Bogotá de la Ciudad de Bogotá y se revisaron con los participantes de la investigación más de 300 manuales de funciones, donde se sugiere a la administración, en que manuales se debía incluir perfiles de profesionales de Trabajo Social y otras profesiones de afiliados al SNTS como: Enfermeros jefes, Administradores Deportivos, Abogados, Contadores Públicos, Archivística, acogiendo al administración de la SDIS parte de las sugerencias entregadas por la organización sindical SNTS.

2-Sin embargo dentro del acuerdo singular firmado entre el SNTS y la SDIS, se benefició a la planta global y profesionales de otras profesiones, con temas de bienestar laboral, proceso de ampliación de planta para garantizar la formalización laboral de los profesionales que están contratados por prestación de servicios, que a la luz de los participantes de la investigación, consideran es una contratación precaria que violenta derechos laborales al concebirse esta únicamente en el marco de un contrato civil.

3-Se logra por gestión directa de los participantes de esta investigación auditoría de la Contraloría General de dos años fiscales al Consejo Nacional de Trabajo Social, ratificando de esta manera los 23 hallazgos fiscales determinados al CNTS, los postulados de los participantes

de la investigación, quienes manifestaron sentirse abandonados por el Consejo Profesional y no estar representados por ellos de forma idónea.

4-Suscribió acuerdo singular entre el SNTS y el DAFP- Departamento Administrativo de la Función Pública para la vigencia 2025-2026 siendo la primera organización sindical que después de 63 años logra consolidar un proceso de defensa de derechos laborales y profesionales en el DAFP, logrando no solo impulsar procesos a favor de los afiliados de la profesión de Trabajo Social , logrando impulsar acciones de protección a profesionales del Derecho que están ubicados en el área jurídica de la institución y que presentan una sobrecarga laboral que violenta sus derechos profesionales y laborales. Y marcando una diferencia a Nivel Nacional en el movimiento sindical, como la primera organización sindical que logro demostrar la necesidad de protección de derechos laborales, inclusive en la institución que entrega línea técnica a nivel nacional, para la adecuada administración del talento humano del Estado.

5- El SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Publicas de Colombia apoyo e impulso desde la participación de los profesionales Trabajadores Sociales vinculados a esta investigación, el proceso de construcción del documento de texto propuesto para la nueva ley profesional de Trabajo Social, la cual se procederá a radicar en noviembre del 2025 al legislativo para su respectivo debate y aprobación por el congreso. Dentro de este proceso los participantes de la investigación participaron activamente en la Comisión de Sistematización, Comisión Académica y Comisión Jurídica, esta última en la cual participo la presidenta del SNTS (Investigadora Principal), como abogada en proceso de formación asignada a apoyar la revisión jurídica del documento propuesto, para mitigar los riesgos al que pueda estar sometido el texto propuesto en relación a objeciones presidenciales por inconstitucionalidad o por inconveniencia.

6- El SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Publicas de Colombia logro con su participación sindical con la Congresista Olga Lucia Velázquez el reconocimiento de la profesión de Trabajo Social como Talento Humano en salud, a través de la Ley 2460 del 2025, Artículo 5, numeral 12 definiciones de Talento Humano en salud, donde se deja taxativamente que la profesión de Trabajo Social hace parte del Talento Humano en Salud, superando de esta forma la violación de derechos laborales a la que se vio expuesta el gremio profesional durante el periodo de pandemia.

7- La investigación permite ratificar la hipótesis propuesta por el investigador, en donde se plantea que la falta de lucha sindical amparada en el Derecho Colectivo del Trabajo del gremio profesional de Trabajo Social ha llevado durante un tiempo prologando a la violación continua de los derechos laborales y profesionales, esta afirmación se ratifica al demostrar el investigador a través de la investigación acción participativa, que al mantener un proceso solido y continuo de organización sindical entre junio del 2022 a junio del 2025, se logro superar problemas del gremio de Trabajo Social como: lograr el reconocimiento de Trabajo Social como Talento Humano en Salud, lograr capacitación en peritaje social a los Trabajadores Sociales de las Comisarias de Familia de la Secretaria Distrital de Integración Social de la Ciudad de Bogotá, lograr la construcción y radicación de un proyecto de nueva ley profesional de Trabajo Social que recoja la realidad actual del gremio. Lo que permite evidenciar al investigador que es de suma importancia fortalecer la participación gremial en el gremio de profesionales de Trabajo Social, para lograr avances significativos en la reivindicación de los derechos laborales y profesionales de la profesión de Trabajo Social.

6- El SNTS- Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Publicas de Colombia a través de su representación gremial y con apoyo de la Congresista Olga Lucia Velásquez, logra incluir en la nueva Ley de Salud Mental Ley 2460 del 2025, el rol profesional de los Trabajadores Sociales y la responsabilidad de las instituciones del Deporte frente a la construcción de una salud mental en el país, este último en apoyo a los afiliados Administradores Deportivos, con el objetivo que desde su rol profesional y quehacer profesional puedan incidir en temas de suma relevancia como es el aporte del deporte en el tema de salud mental a nivel nacional.

6. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN SOCIO – JURIDICAS

Con el proceso de investigación acción participativa del gremio de Trabajo Social en Colombia durante los años 2022-2025, donde se concibe al Derecho Colectivo del Trabajo como un aporte a la organización sindical del gremio profesional para la defensa de los derechos laborales y profesionales, se logró demostrar a través de la investigación que la materialización del Derecho Constitucional consagrado en el Artículo 39 de la carta Magna, permitió al gremio profesional de Trabajo Social, obtener ganancias laborales y profesionales, como: el Reconocimiento como Talento Humano en Salud a los profesionales de Trabajo Social, la construcción de un proyecto de nueva ley profesional que este sujeta a la realidad actual del gremio profesional, como también el fortalecimiento de conocimientos profesionales con las capacitaciones que se garantizó bajo acuerdo singular, capacitación que deberá dar obligatoriamente la Secretaria Distrital de Integración Social en peritaje social a las Trabajadoras Sociales de la Comisarias de Familia de la Ciudad de Bogotá.

- Como alternativa socio jurídica, se evidencia la necesidad de seguir manteniendo fortalecido el proceso sindical del SNTS y la Federación- FEDETRADH, el primero con el objetivo de lograr la formalización laboral de los profesionales de Trabajo Social y otras profesiones afiliadas, que se encuentran desarrollando actividades de tipo misional en las instituciones del Estado, con el fin de lograr la formalización laboral a través de las distintas ampliaciones de planta y los concursos públicos de meritocracia promovidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Mantener el proceso continuo de participación gremial en torno a los debates e intervenciones ciudadanas que se deben surtir en el Congreso de la República, con la

radicación del proyecto de la nueva ley profesional de Trabajo Social, el cual se proyecta radicar el 25 de noviembre del 2025.

- Promover a través de la mesa de negociación estatal, la modificación al Decreto 0243 del 2025, con el fin de garantizar la adecuada participación sindical de las organizaciones minoritarias, de una forma democrática, sin que su participación tenga que ser sometida a la representación en cabeza de los sindicatos mayoritarios o las federación o Centrales Obreras Mayoritarias.
- Promover a través de la participación en la negociación nacional estatal 2027-2028 con la Federación – FEDETRADH, la creación del reconocimiento de la prima de riesgo psicosocial a los perfiles profesionales de los equipo Comisariales de las Comisarias de Familia y de los equipos de Defensorías del ICBF, con el fin de reconocer el gran esfuerzo profesional y de salud mental que realizan las diferentes profesiones que conforman estos equipos, dentro de estas se encuentra incluido el perfil profesional de Trabajo Social.
- Promover una acción de demanda de inconstitucionalidad frente al Decreto 0243 del 2024, en relación a los siguientes apartes normativos, así: **ARTÍCULO 2.2.2.4.9. Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical e inicio de la negociación, parágrafo 3**, el cual habla que si pasado los (05) días hábiles donde las organizaciones sindicales deben unificar los pliegos presentados, no llegan a unificar el pliego único de solicitudes, la administración negociara con el pliego mayoritario, esto significa el pliego que represente a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados, por lo tanto en esta alternativa socio jurídica el profesional en Derecho deberá sustentarle al juez como ese artículo configura una violación constitucional al Art 2, Art 13, Art 39, Bloque de Constitucionalidad y demás

artículos de la Constitución Política de Colombia, que se encuentran relacionados con el tema.

- Promover una acción de demanda de inconstitucionalidad frente al Decreto 0243 del 2024, en relación a los siguientes apartes normativos, así: *ARTÍCULO 2.2.2.4.10. Número de negociadores, grado de representatividad y conformación de la comisión negociadora unificada sindical. PARÁGRAFO 2. La integración de las comisiones negociadoras propenderá por la participación de la mujer sindicalista en equidad numérica.* Con la demanda de inconstitucionalidad se buscará garantizar la protección a la participación de la mujer en el ámbito sindical, buscando que se declare inexecutable la palabra propender y se reemplace por la concepción de garantizar la participación efectiva de las mujeres en la comisión negociadora de los diferentes ámbitos de negociación sindical.
- Promover una acción de demanda de inconstitucionalidad frente al Decreto 0243 del 2024, *ARTÍCULO 2.2.2.4.11. Tabla para la conformación de la Comisión Unificada Sindical.* en relación a lo definido en el ámbito singular, donde se le podrá solicitar a la Corte se declara parcialmente inexecutable la expresión “Sindicato de Base”, toda vez que la expresión se ha prestado para interpretaciones erróneas como es el caso del ICBF-Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, quien manifestó el SNTS no podía negociar a favor de sus trabajadores afiliados del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar al ser un sindicato de industria y no de base, desconociendo el alcance jurídico que la norma permite tener a un sindicato de industria.
- Promover en los afiliados del SNTS, jornadas de estudio, aprendizaje y comprensión de la nueva reforma laboral ley 2466 del 2025, con el fin de identificar que posibles puntos pueden representar realizar un proceso de solicitud de negociación sindical con las

instituciones del Estado y las Empresas, donde la organización sindical cuenta con afiliados.

7. CONCLUSIONES

Con la investigación acción participativa anteriormente realizada y el proceso de sistematización del proceso de consolidación de la organización sindical SNTS se puede concluir que el ejercicio del sindicalismo como Derecho Constitucional y como fortalecimiento a los procesos gremiales de la profesión de Trabajo Social y demás profesiones, permite incidir positivamente en los campos laborales, que para el caso específico objeto de esta investigación fue el sector Estatal, permitiendo de esta forma promover las ampliaciones de planta por las cuales se garantiza la formalización laboral de los profesionales contratados por prestación de servicios, los cuales para criterio de esta investigación en la mayoría de los casos se encuentran precarizados laboralmente.

Se convierte de esta forma la organización sindical en un actor que promueve la justicia social, no solamente al gestionar y negociar las ampliaciones de planta para garantizar empleos dignos y decentes, sino que al mismo tiempo promueve la capacitación masiva de sus afiliados y simpatizantes en los concursos de mérito realizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para impulsar la meritocracia en el Estado.

Se puede concluir a través del proceso de sistematización realizado en la investigación que el fortalecimiento gremial de cualquier profesión a través del sindicalismo, les permite influir en las políticas de gobierno, como lo fue para el caso específico de la profesión de Trabajo Social y Administradores Deportivos, la incidencia positiva que tuvo el SNTS en la Ley 2460 del 2025, por la cual se reconoce el rol del Trabajador Social en el Sector Salud, se determina que es talento humano en salud y se promueve el deporte para la promoción de la salud mental.

También se concluye que las acciones sindicales que realiza la organización sindical SNTS, en pro de sus afiliados, mejora de forma significativa los derechos laborales y profesionales, como lo fue el caso concreto de los profesionales abogados de la Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales a través del acuerdo singular SNTS- DAFP 2025-2026 se garantizó no tuvieran asignación de reparto en situaciones administrativas, como vacaciones, licencia por enfermedad y otras licencias, al tiempo que la administración se comprometió a fortalecer el equipo jurídico con tres profesionales adicionales en el área, para mitigar la sobre carga laboral y riesgo de salud mental al que están expuestos los profesionales del Derecho.

El ejercicio del sindicalismo como fortalecimiento gremial, permite que los gremios profesionales se empoderen para promover mejores condiciones profesionales, como lo fue el caso de la profesión de Trabajo Social, quien a través del control y veeduría ciudadana ejercida por la organización sindical SNTS y el proceso realizado de forma conjunta con el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional de Trabajo Social y los profesionales participantes del gremio, se logra la construcción del proyecto de Nueva Ley Profesional de Trabajo social, la cual se radicará el 25 de noviembre del 2025, para su respectivo trámite legislativo a favor del gremio profesional de Trabajo Social.

En conclusión final se puede manifestar que el sindicalismo como ejercicio pleno del Derecho Constitucional consagrado en el artículo 39 de la Carta Magna, permite a los trabajadores, a los profesionales y a los ciudadanos, mejorar sus condiciones laborales no solamente en el sector estatal, sino también en el sector privado; buscando poder avanzar como país en unas condiciones más dignas y justas a nivel laboral. En donde los trabajadores puedan armonizar su vida laboral, con su vida familiar y demás aspectos de proyecto de vida que promueva el desarrollo como seres

humanos, generando mejores condiciones de vida que consiguen por medio de trabajos dignos y decentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Beltrán, R & Guevara, N. (ed). (2021). Historia del Trabajo Social en Colombia: Una aproximación critico-dialéctica. Corporación universitaria Minuto de Dios. UNIMINUTO.
DOI: <https://doi.org/10.26620/uniminuto/978-958-763-575->

Bravo-Ferrer, M. R. Y. (1999). La libertad sindical y el Convenio 87 (1948) de la OIT.
Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica, 1, 122-140.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=102935>

Cabanellas, G., (Ed. Bibliográfica Argentina) (1968). Compendio de derecho Laboral.

Convenio 87 de 1948. (1948, 17 de junio). Organización Internacional del Trabajo,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232

Código Sustantivo del Trabajo 1950. (1951, 07 de junio). Congreso de la Republica. Diario oficial No. 27.622.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#1

Decreto 160 del 2014. (2014, 05 de febrero). Juan Manuel Santos Calderos y Ministros. Diario oficial No. 49055.

Decreto 0243 del 2024. (2024, 29 de febrero). Gustavo Petro Urrego y Ministros. Diario oficial No. 52684.

Fals Borda, O. (1970). Ciencia propia y colonialismo intelectual. México: Ed. Nuestro Tiempo.

Fals Borda, O. (1972). Ciencia Popular, Causa Popular. Una metodología del conocimiento científico a través de la acción. México: Ed. Nuestro Tiempo.

Fals Borda, O. (1978). Por la praxis: el problema de cómo investigar la realidad para transformarla. Presentación en el Simposio Mundial de Cartagena 1977. Tomo ii Simposio Mundial “Crítica y política en Ciencias Sociales: el debate teoría y práctica”. Bogotá: Fundación Rosca de Investigación y Acción Social.

Historia del trabajo social en Colombia: una aproximación crítico-dialéctica / Nora Liliana Guevara Peña, René Mauricio Beltrán Camargo, Sergio Quintero Londoño...[y otros 10]. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, 2022.

Informe_Final_No.21_AC_CNTS_vigencias2022-2023 (2024, 30 junio) Contraloría General de la Republica. https://www.contraloria.gov.co/resultados/proceso-auditor/auditorias-liberadas/-/document_library/wsvr/view_file/6025617?_com_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_wsvr_redirect=https%3A%2F%2Fwww.contraloria.gov.co%2Fresultados%2Fproceso-auditor%2Fauditorias-liberadas%2F-%2Fdocument_library%2Fwsvr%2Fview%2F5656647%3F_com_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_wsvr_redirect%3Dhttps%253A%252F%252Fwww.contraloria.gov.co%252Fresultados%252Fproceso-auditor%252Fauditorias-liberadas%252F-%252Fdocument_library%252Fwsvr%252Fview%252F342020%253F_com_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_wsvr_redirect%253Dhttps%25253A%25252F%25252Fwww.contraloria.gov.co%25252Fresultados%25252Fproceso-auditor%25252Fauditorias-

[liberadas%25253Fp_p_id%25253Dcom_liferay_document_library_web_portlet_DLPortl
et_INSTANCE_wsvr%252526p_p_lifecycle%25253D0%252526p_p_state%25253Dnor
mal%252526p_p_mode%25253Dview](#)

Jara, O. (2011). La sistematización de experiencias: aspectos teóricos y metodológicos. Revista Decisio Saberes para la acción en educación de adultos, 28, 67-74. Jaramillo, J. (1994). Sistematización de experiencias de educación popular y de adultos. Medellín: cleba

Ley 25 de 1948. Por la cual se auxilian las escuelas de Servicio Social Diario Oficial 26867. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-102825_archivo_pdf.pdf

Ley Federal del Trabajo 1970.(2024, 24 de enero) Poder Ejecutivo Federal. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Ley 21645 2023. (2023, 28 de diciembre). Ministerio del Trabajo y Previsión Social. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Ley Federal del Trabajo 1970.(2024, 24 de enero) Poder Ejecutivo Federal. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Ley 21645 2023. (2023, 28 de diciembre). Ministerio del Trabajo y Previsión Social. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>.

Martínez, M; López, M; Saboyá, M; Rojas, R; Poveda, A. (1981) Historia del Trabajo Social en Colombia 1900–1975. Universidad Nacional de Colombia.

Sentencia T-418/92. (1992, 19 de junio). Corte Constitucional (Simon Rodriguez, M.P).<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/1992/T-418-92.htm>

Sentencia C-567/2000. (2000, 17 de mayo). Corte Constitucional (Alfredo Beltrán, M.P.)

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-567-00.htm>

Sentencia C-567/00. (s. f.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-567-00.htm>

TUC Changing the world of work for Good [TUC]. (2024, 30 de marzo). *Encuentra un Sindicato para ti*. <https://www.tuc.org.uk/joinunion>

Salazar Santander, A. (2022). "Los colegios romanos y los gremios medievales en la historia del Derecho". *Prudentia Iuris*, No 93, pp.105-137. DOI: <https://doi.org/10.46553/prudentia.93.2022.pp.105-137>