

CARTILLA PARA LA INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN

ÍNDICE

Índice.....	2
Introducción.....	4
I Fundamentos sobre derechos de asociación, asociación sindical, huelga y negociación colectiva.....	6
I.1 Derecho de asociación sindical.....	6
I.2 libertad sindical	6
I.2.1 Definición	6
I.3 Sindicatos	8
I.3.1 ¿Qué son los sindicatos?.....	8
I.3.2 Protección constitucional y legal a los sindicatos	8
I.3.3 Requisitos para conformar un sindicato	9
I.3.4 Clasificación de los sindicatos.....	12
I.4 Fuero sindical	13
I.4.1 Definición	13
I.4.2 Trabajadores amparados por fuero sindical.....	13
I.4.3 Formalidades del despido.....	14
I.4.4 Federaciones y confederaciones	15
I.5 Derecho de negociación colectiva.....	17
I.5.1 Definición	17
I.5.2 Procedimiento	17
I.5.3 Etapas de la negociación colectiva	18

1.6	Huelga.....	18
1.6.1	Tribunal de arbitramento: artículo 456 del CST.....	20
1.7	Pacto colectivo de trabajo	22
1.8	Contratos sindicales.....	23
2	Investigación y judicialización del delito de violación de los derechos de reunión y asociación.....	26
2.1	Contenido del artículo 200 en el Código Penal.....	26
2.2	Alcance	27
2.3	Estructura del tipo penal	28
2.3.1	Sujeto activo.....	28
2.3.2	Sujeto pasivo	28
2.3.3	Verbos rectores.....	28
2.4	Elementos normativos	29
2.5	Características del tipo penal.....	29
2.5.1	Delito querellable	30
2.5.2	Caducidad.....	31
2.5.3	Delito desistible	31
2.5.4	Delito excarcelable	31
2.6	Elementos importantes en la investigación del delito de violación a los derechos de reunión y asociación.....	31
2.7	Delito aplicable el procedimiento abreviado y el acusador privado.....	32
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

INTRODUCCIÓN

En atención a las particularidades que demanda la investigación y juzgamiento del delito de violación de los derechos de reunión y asociación, la Fiscalía General de la Nación –en conjunto con el Ministerio de Trabajo– capacitó a fiscales, investigadores e inspectores de trabajo en los elementos que deben tenerse en cuenta para la investigación de este delito.

Por un lado, la experiencia del Ministerio de Trabajo permitió a los asistentes del curso obtener conceptos relativos al derecho laboral, el concepto de sindicato, los requisitos para su constitución, la protección legal a favor de los sindicatos, el derecho de negociación, la huelga, los pactos colectivos y los contratos sindicales.

Por el otro, la Fiscalía General de la Nación instruyó a los fiscales e investigadores en asuntos relativos al contenido y alcance del artículo 200 del Código Penal, la estructura del tipo, los elementos normativos y las características del delito. Finalmente, en el curso se desarrolló la explicación del procedimiento penal abreviado y el acusador privado, mecanismos que pueden utilizarse en la investigación del delito de violación de los derechos de reunión y asociación.

Este documento permitirá a los fiscales e investigadores comprender de manera integral el delito de violación a los derechos

de reunión y asociación a partir de los fundamentos constitucionales, legales y de derecho internacional aplicables a las garantías de los trabajadores y de los sindicatos. Así mismo, permitirá conocer las particularidades del procedimiento penal abreviado aplicables a la investigación de este delito.

Para tal fin, la cartilla estará dividida en dos capítulos. El primero abordará los fundamentos legales del derecho de asociación y el derecho de asociación sindical. Con tal propósito, iniciará con una explicación de las generalidades sobre el derecho de asociación, continuará con el derecho de asociación sindical, su alcance y contenido, así como los mecanismos de protección legal de este derecho. A su vez, este capítulo incluirá la explicación del concepto de sindicato, los mecanismos legales que protegen los sindicatos, los requisitos para su constitución y la constitución de federaciones y confederaciones.

Finalmente, el capítulo sobre los fundamentos legales del derecho de asociación y el derecho de asociación sindical culminará con la explicación del derecho de negociación, la huelga, los pactos colectivos de trabajo y los contratos sindicales.

Por su parte, el segundo capítulo contiene la explicación del delito de violación de los derechos de reunión y asociación, su alcance y contenido, la estructura del tipo penal, los elementos normativos aplicables y las

características del tipo. Este capítulo culminará con la explicación del procedimiento penal aplicable a la investigación de este delito.

1 FUNDAMENTOS SOBRE DERECHOS DE ASOCIACIÓN, ASOCIACIÓN SINDICAL, HUELGA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.1 DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

En Colombia el derecho de asociación sindical es un derecho fundamental autónomo que constituye una modalidad del derecho a la libertad de asociación¹. Este derecho tiene una estrecha relación con el concepto de Estado social de derecho y es de vital importancia para el derecho laboral colectivo.

De acuerdo con la Corte Constitucional, el derecho de asociación sindical tiene una función estructural, dado que se constituye de la siguiente manera:

“(...) una vía de realización y reafirmación de un estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público”².

A partir de la promulgación de la Ley 83 del 23 de julio de 1931, el derecho de asociación sindical entra en vigencia en Colombia. Lo cual, en su momento, constituyó uno de los avances legislativos más significativos en materia laboral.

El derecho de asociación sindical no solo ha tenido un desarrollo interno, sino también en instrumentos internacionales, como los convenios 87 y 98 de la OIT, normas internacionales que definen la libertad y actividad sindical.

1.2 LIBERTAD SINDICAL

1.2.1 Definición

De conformidad con el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia:

¹ Corte Constitucional, Sentencia C-1491 de 2000, M. P. Fabio Morón Díaz.

² Corte Constitucional, Sentencia T-441 de 1992, M. P. Alejandro Martínez Caballero.

“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública”³.

Al ser una modalidad de la libertad de asociación, el derecho de asociación sindical depende de la manifestación libre y voluntaria de los trabajadores para crear, mantener o ingresar a un sindicato⁴. En palabras de la Corte Constitucional:

"En el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho, como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento. Ello implica, la facultad que poseen las referidas organizaciones para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2 del art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos”⁵.

En resumen, la libertad sindical contiene los siguientes elementos⁶:

- El derecho de todos los trabajadores, sin discriminación alguna, a agruparse a través de sindicatos.
- La facultad de constituir y organizar los sindicatos.

³ Constitución Política de Colombia, artículo 39.

⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-385 de 2000, M. P. Antonio Barrera Carbonell.

⁵ *Ibidem*.

⁶ Corte Constitucional, Sentencia C-797 de 2000, M. P. Antonio Barrera Carbonell.

- El poder de determinar el objeto de la organización, las condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, el régimen disciplinario, órganos de Gobierno y representación, patrimonio, etc.
- La facultad de formular reglas sobre la organización, planes, políticas y programas que favorezcan sus intereses.
- La garantía de que la personería jurídica del sindicato no está supeditada a una decisión de una autoridad administrativa, sino que únicamente puede ser decidida en instancias judiciales.
- El derecho de las asociaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales.
- La inhibición que tienen las autoridades públicas –incluyendo el poder legislativo– de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que obstaculicen el disfrute del derecho a la libertad sindical.

1.3 SINDICATOS

1.3.1 ¿Qué son los sindicatos?

Son agrupaciones de trabajadores o de empleadores que ejercen autónomamente el derecho de libre asociación para constituirse como organizaciones permanentes que trabajan a favor de la defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales en búsqueda de mejorar sus condiciones de trabajo.

1.3.2 Protección constitucional y legal a los sindicatos

El artículo 39 de la Constitución Política determina que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado.

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) regula en la segunda parte, título I, en el capítulo de los aspectos relacionados con los sindicatos, lo siguiente:

- Su reconocimiento jurídico se producirá con el simple depósito del acta de constitución.

- La cancelación o la suspensión de la personería jurídica solo proceden por vía judicial.
- Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.
- Los miembros de la Fuerza Pública no gozan del derecho de asociación sindical.

De acuerdo con el artículo 353 de la CST, los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas con la sola condición de observar sus estatutos.

1.3.3 Requisitos para conformar un sindicato

- *El sindicato de trabajadores* requiere para su constitución y existencia un número no inferior a veinticinco afiliados. Mientras que el número mínimo de afiliados para el *sindicato de empleadores* es de cinco, que deben ser independientes entre sí.
- La edad mínima para ser miembro de una organización sindical es de 15 años.
- Durante la asamblea o reunión inicial, se suscribirá una ‘acta de fundación’ que debe contener el nombre de la asociación, su objeto, los nombres de todos los fundadores y sus documentos de identificación, así como la actividad que ejercen y que los vincula. Además, deben discutirse y aprobarse los estatutos internos. También es necesario designar una junta provisional o personal directivo.

Según el artículo 362 del Código Sustantivo, las organizaciones tienen libertad para la redacción de los estatutos y para sus reglamentos administrativos.

A partir de las sentencias C-465 del 14 de mayo de 2008⁷, C-466 del 14 de mayo de 2008⁸ y C-695 del 9 de julio de 2008⁹ de la Corte Constitucional, el Ministerio del trabajo recibió la instrucción de no efectuar estudios previos sobre las solicitudes de inscripción de nuevas organizaciones sindicales, así como las modificaciones estatutarias y de junta directiva. El

⁷ Corte Constitucional, Sentencia C-465 de 2008, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa.

⁸ Corte Constitucional, Sentencia C-466 de 2008, M. P. Jaime Araújo Rentería.

⁹ Corte Constitucional, Sentencia C-695 de 2008, M. P. Jaime Araújo Rentería.

Ministerio del Trabajo solo puede negar la inscripción de una organización sindical cuando no se haya fundado con el número de personas requerido por el legislador.

Una vez constituido el sindicato, es obligatorio comunicar su creación por escrito al empleador y al inspector del trabajo. El artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la L.50/90, artículo 43, dispone:

“Notificación. Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o el alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente”.

Por el solo hecho de su fundación y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, el sindicato goza de personería jurídica. Al respecto, el artículo 364 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990, artículo 44, consagra: “Personería Jurídica. Toda organización sindical de trabajadores, por el solo hecho de su fundación y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva goza de personería jurídica”.

Todo sindicato de trabajadores debe inscribirse en el Registro Sindical del Ministerio del Trabajo. El trámite que le corresponde seguir al Ministerio del Trabajo, una vez recibida la solicitud de inscripción, está descrito en los artículos 365 y 366 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogados por la Ley 50/90, artículos 45 y 46.

Del artículo 373 al 375 del Código Sustantivo del Trabajo están descritas las disposiciones relativas a las facultades y funciones sindicales. Las funciones generales están expuestas en el artículo 373, así:

“Artículo 373. Funciones en general. Son funciones principales de todos los sindicatos:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.
2. Propulsar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el

perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.

3. Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.
4. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleadores y ante terceros.
5. Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.
6. Promover la educación técnica y general de sus miembros.
7. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad.
8. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contempladas en los estatutos.
9. Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo.
10. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades”.

Por su parte, el artículo 374 enumera otras funciones, así:

“Corresponde también a los sindicatos:

1. Designar las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.
2. Reglamentado por el Decreto Nacional 089 de 2014. Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.
3. Reglamentado por el Decreto Nacional 089 de 2014. Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a quienes deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar
4. Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la Ley”.

1.3.4 Clasificación de los sindicatos

De acuerdo con el artículo 356 del Código Sustantivo de Trabajo, los sindicatos se clasifican en las siguientes categorías:

- **De empresa:** están conformados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
- **De industria o por rama de actividad económica:** conformados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.
- **Gremiales:** conformado por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.
- **De oficios varios:** compuesto por trabajadores de diversas profesiones disímiles o inconexas. Los sindicatos de este tipo solo pueden conformarse donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

1.4 FUERO SINDICAL

1.4.1 Definición

El artículo 405 del CST determina lo siguiente: “la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo”.

1.4.2 Trabajadores amparados por fuero sindical

Según los artículos 406 y 407 del CST, están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder los seis (6) meses. Fuero de fundadores.
- b) Los trabajadores que ingresen al sindicato antes de la inscripción en el registro sindical, para quienes, además, el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores. Fuero de adherentes.
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. La protección se hará efectiva por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más. Fuero de directivos.
- d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.
- e) Cuando se presenten cambios en la junta directiva, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, los anteriores directores que no queden incorporados en la nueva junta continúan gozando de fuero hasta tres (3) meses después de que esta se realice.

1.4.3 Formalidades del despido

De conformidad con la definición de fuero sindical, para despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador, se debe tener una justa causa previamente calificada por el juez de trabajo. Ello significa que el empleador debe iniciar un proceso judicial cuando esté frente a cualquiera de las situaciones mencionadas con el fin de demostrar la existencia de una justa causa y, luego, conforme a la decisión del juez laboral, proceder a la desvinculación de este.

Si no se comprueba la existencia de una justa causa para despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador amparado por fuero sindical, el juez negará el permiso que haya solicitado el empleador.

Cuadro 1. Diferencias entre fuero sindical y fuero circunstancial

<i>Diferencias</i>	Fuero sindical	Fuero circunstancial
<i>Normativa</i>	Art. 405 del CST	Art. 25 del Decreto 2351 del 1965 Art. 10 Decreto 1373 del 1966
<i>Amparo</i>	Fundadores de un sindicato Trabajadores que ingresen al sindicato antes de la inscripción en el registro sindical Miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos (5 pppls. y 5 spls.) Miembros de los comités seccionales (1 ppl. y 1 spl.) Dos miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales	Trabajadores que han presentado al patrono un pliego de peticiones: Afiliados al sindicato No sindicalizados Están excluidos quienes desempeñen cargos de alta dirección dentro de la empresa que tengan capacidad de compromiso y representación
<i>Período de protección</i>	Desde la constitución hasta 2 meses después, sin exceder los 6 meses Directivas y subdirectivas: por el tiempo que dure el mandato y 6 meses más	Hasta la culminación del conflicto a través de alguna de las siguientes posibilidades: Firma de la convención colectiva de trabajo

	Los miembros de la comisión estatutaria de reclamos: Ibid. Cambio de miembros de junta directiva y en casos de fusión de sindicatos: 3 meses subsiguientes	Firma del pacto colectivo Laudo arbitral ejecutoriado
<i>Objeto tutelado</i>	No ser despedidos No ser desmejorados en sus condiciones de trabajo No ser trasladados a otros establecimientos o municipios	No ser despedidos sin justa causa Si se invoca justa causa no se requiere autorización Si el despido fue o no justo, se discute con posterioridad
<i>Contestar demanda</i>	En la misma audiencia	10 días siguientes al traslado
<i>Notificación de la sentencia de segunda instancia</i>	Se falla de plano y se notifica por edicto	Se profiere en audiencia pública y se notifica en estrados
<i>Recurso de casación</i>	No admite	Lo admite
<i>Prescripción</i>	2 meses siguientes al despido, desmejora o traslado	3 años contados a partir de la fecha del despido
<i>Concurrencia de fueros</i>	Admite la concurrencia de fueros	Admite la concurrencia de fueros

1.4.4 Federaciones y confederaciones

Las federaciones y confederaciones son uniones sindicales de segundo y tercer grado que desarrollan funciones de asesoría de sus organizaciones afiliadas ante los respectivos empleadores en la tramitación de sus conflictos y en lo referente a las autoridades o terceros ante cualquier reclamación.

Adicionalmente, según sus estatutos, pueden atribuirse las siguientes funciones¹⁰:

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia C-797 del 2000, M. P. Antonio Barrera Carbonell.

- Tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas.
- Dirimir las controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones que se adopten.
- Resolver las diferencias que ocurran entre dos o más organizaciones federales.

El artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales y estas federaciones en confederaciones.

Las federaciones y confederaciones tienen derecho de personería jurídica propia, así como las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelga, que compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores interesados.

De acuerdo con el Decreto 1469 de 1978, la Federación Departamental requiere para su constitución 10 sindicatos y, la Federación Nacional, 20 sindicatos. Las confederaciones requieren un mínimo de 10 federaciones para su constitución.

En Colombia existen las siguientes confederaciones:

- Confederación de Trabajadores de Colombia **(CTC)**.
- Central Unitaria de Trabajadores de Colombia **(CUT)**.
- Confederación General del Trabajo **(CGT)**.
- Confederación Nacional de Trabajadores **(CNT)**.
- Unión de Trabajadores de Colombia **(UTC)**.
- Confederación de Servidores Públicos de Colombia **(CSPC)**.
- **CTU- USCTRAB.**

1.5.1 Definición

La negociación colectiva es un mecanismo de diálogo social a través del cual los empleadores y sus organizaciones fijan las condiciones de trabajo y empleo, o bien, regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y una organización o varias organizaciones de trabajadores, en cumplimiento al Convenio 154 de la OIT, ratificado por Colombia, y el artículo 55 de la Constitución¹¹.

- Si en la empresa no hay convención colectiva, el sindicato debe presentar el pliego de peticiones.
- Si en la empresa hay convención colectiva, el sindicato debe denunciarla dentro de los 60 días anteriores a la expiración del término. La empresa también puede denunciar la convención colectiva, pero no puede presentar pliego de peticiones a sus trabajadores o contraplegos.

1.5.2 Procedimiento

El proceso se hace a través de la presentación del pliego, si es por primera vez. O bien, con la denuncia y presentación del pliego, si ya había convención. Iniciará el conflicto colectivo de trabajo y pasará lo siguiente:

- Una vez presentado el pliego, dentro de las 24 horas siguientes o a más tardar dentro de los 5 días siguientes, el empleador debe recibir a la comisión negociadora e iniciar la etapa de arreglo directo, cuya duración es de 20 días calendario, prorrogables hasta por otros 20 días.
- Una vez concluidas las negociaciones, si se llega a un arreglo total, se depositará la convención ante el Ministerio del Trabajo. Por el contrario, de no llegarse a un acuerdo o en caso de que este sea parcial, el sindicato deberá convocar dentro de los

¹¹ Constitución Política de Colombia, **artículo 55**. “Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”.

10 días siguientes una asamblea para determinar si convoca a un tribunal de arbitramento o declara la huelga, cuando esta sea legalmente posible.

A partir de la Constitución Política de 1991, los convenios internacionales entraron a ser parte de la legislación nacional, de tal manera que los fundamentos legales de la contratación colectiva están incluidos en los convenios 98, 151 y 154 de la OIT.

Por otro lado, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la negociación colectiva es inherente al derecho de sindicalización y está considerada como el mecanismo idóneo para fijar las condiciones de empleo de quienes están ligados por contrato de trabajo.

La Constitución Política garantiza el derecho de negociación colectiva de los trabajadores oficiales, salvo las excepciones establecidas en la ley. Las entidades del Estado, al igual que sus sindicatos y trabajadores, deben negociar dentro de los límites legales con el fin de lograr un orden económico y social más justo en el que exista un equilibrio entre el Estado y sus trabajadores, en el logro de la justicia y equidad. De ahí que las pretensiones laborales no puedan ser ilimitadas, que conlleven al aniquilamiento de la empresa, a su quiebra, deterioro o improductividad, y que tampoco los entes estatales puedan constitucionalmente conceder salario.

1.5.3 Etapas de la negociación colectiva

- Presentación del pliego de peticiones – art. 374 del CST.
- Iniciación de conversaciones – art. 433 del CST.
- Etapa de arreglo directo – art. 434 del CTT: 20 días calendario más 20 días más
- Decisión de los trabajadores:
 - a. Tribunal de Arbitramento
 - b. Huelga – art. 429 del CST; Art. 56 de CN.

1.6 HUELGA

En el documento *La Libertad sindical*, la Oficina de Internacional del Trabajo señala una serie de criterios fundamentales para el análisis de este derecho, a saber:

- Es un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos.
- Constituye uno de los instrumentos esenciales para promover y defender sus intereses profesionales.
- Es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio número 87.
- No busca solo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social.
- Puede ser objeto de restricciones o, incluso, de prohibición y garantías compensatorias.

El derecho a la huelga está dotado de una doble protección constitucional, pues además de estar consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política, tiene una relación estrecha con la libertad sindical como derecho desarrollado por el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual hace parte del bloque de constitucionalidad.

A su vez, la Constitución Política de Colombia garantiza el derecho de huelga para los trabajadores sindicalizados. Los únicos que no pueden ejercer este derecho son los sindicatos constituidos en empresas o instituciones que prestan servicios públicos esenciales. La Constitución permite al Congreso regular este derecho¹².

Para la Corte Constitucional, el núcleo esencial del derecho de huelga se explica en los siguientes términos:

“La facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, para lograr que se resuelva de manera favorable a sus intereses el conflicto colectivo del trabajo. Esta facultad, claro está, no es absoluta. El punto es que la huelga constituye un mecanismo cuya

¹² **Constitución Política de Colombia, artículo 56:** “Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento”.

garantía implica el equilibrar las cargas de trabajadores y empleadores en el marco del conflicto colectivo de trabajo. Las restricciones al derecho de huelga deberán tener en cuenta este propósito, de modo que si bien tal derecho puede ser limitado con el fin de proteger otros de mayor jerarquía (v.gr. los derechos fundamentales) o el interés general (bajo la forma del orden público, por ejemplo), el poder que la Constitución pretende reconocer a los trabajadores no puede quedar desfigurado”¹³.

Por otro lado, existe la Ley 1210 de 2008, que propone solución al conflicto cuando la huelga se prolongue por 60 días calendario. Además, atribuye competencia en primera instancia a la Sala Laboral del Tribunal Superior y, en segunda instancia, a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia para la declaratoria de ilegalidad de la huelga.

1.6.1 Tribunal de arbitramento: artículo 456 del CST

Es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos mediante el cual tres árbitros transitoriamente administran justicia para resolver con carácter definitivo y obligatorio los conflictos colectivos laborales. Todo ello a través de una decisión denominada laudo arbitral.

1.6.1.1 *Convención colectiva de trabajo*

De acuerdo con el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva de trabajo es la que, por un parte, se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales. Y, por otra parte, en la que existen uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores. Todo con el propósito de fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

El artículo 55 de la Constitución Política garantiza el derecho de la negociación colectiva para regular las relaciones laborales.

Sobre libertad sindical, se han desarrollado diversos convenios de la OIT, pero son dos los fundamentales:

- El Convenio 87: establece el rol del Estado frente al derecho de libertad estatal.

¹³ Corte Constitucional, Sentencia C-201 de 2002, M. P. Jaime Araújo Rentería.

- El Convenio 98: establece reglas para ejercer el derecho de libertad sindical frente a los empleadores.

Además, Colombia ha ratificado los convenios 151 y 154 sobre relaciones de trabajo en la administración pública mediante la Ley 411 de 1997.

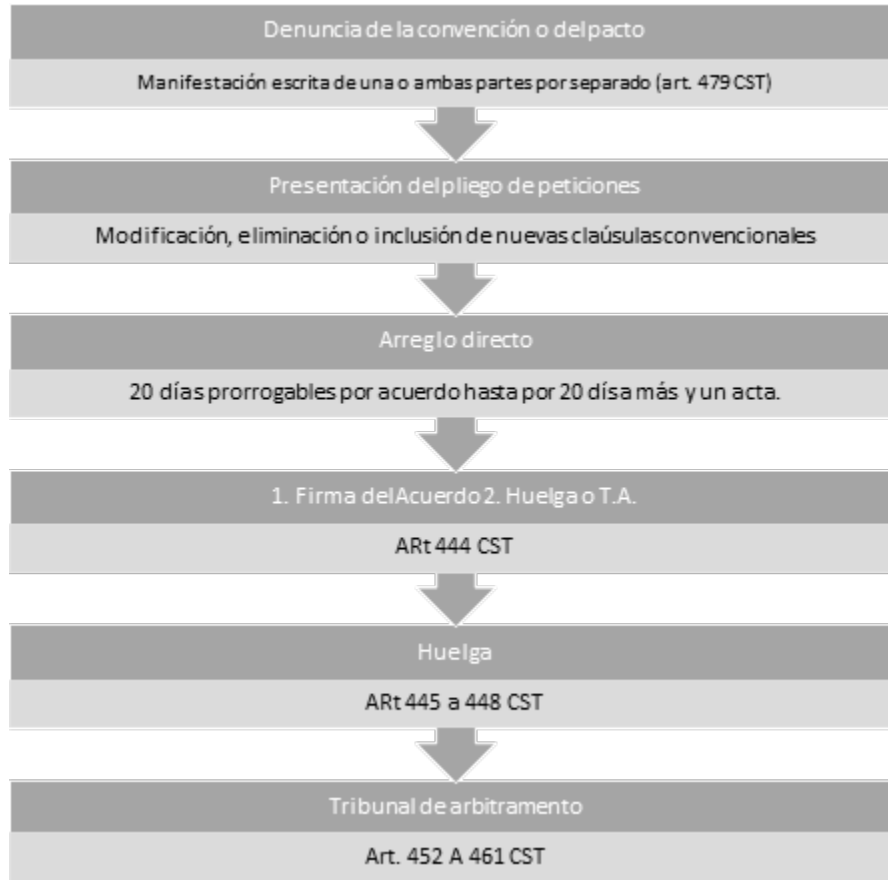
El 24 de febrero de 2009 el Gobierno Nacional expidió el Decreto 535, el cual abre un nuevo capítulo dentro del derecho de negociación de empleados públicos.

La Corte Constitucional determinó que los derechos adquiridos por los trabajadores mediante una convención colectiva no se oponen a la vigencia temporal de la misma, toda vez que dicha convención puede ser prorrogada por la voluntad de las partes o de forma automática, en caso de que estas no manifiesten su interés en darla por terminada¹⁴.

“ARTÍCULO 478. *Prórroga Automática.* A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación”.

¹⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-009 de 1994, M. P. Antonio Barrera Carbonell.

Cuadro 2. Conflictos colectivos de trabajo



Fuente: Ministerio del Trabajo

1.7 PACTO COLECTIVO DE TRABAJO

Este es un acuerdo celebrado entre empleadores y trabajadores **no sindicalizados** que se integran bajo una coalición temporal para suscribirlos. Sus efectos son aplicables a quienes lo suscriban y a quienes se adhieran a él posteriormente. Los pactos colectivos se rigen por las mismas disposiciones establecidas por la Convención Colectiva de Trabajo en lo referente a negociación y efecto.

“ARTÍCULO 481. Celebración y efectos. Modificado por el art. 69, Ley 50 de 1990. **El nuevo texto es el siguiente:** Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos”.

1.8 CONTRATOS SINDICALES

El artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo explica el contrato sindical en los siguientes términos:

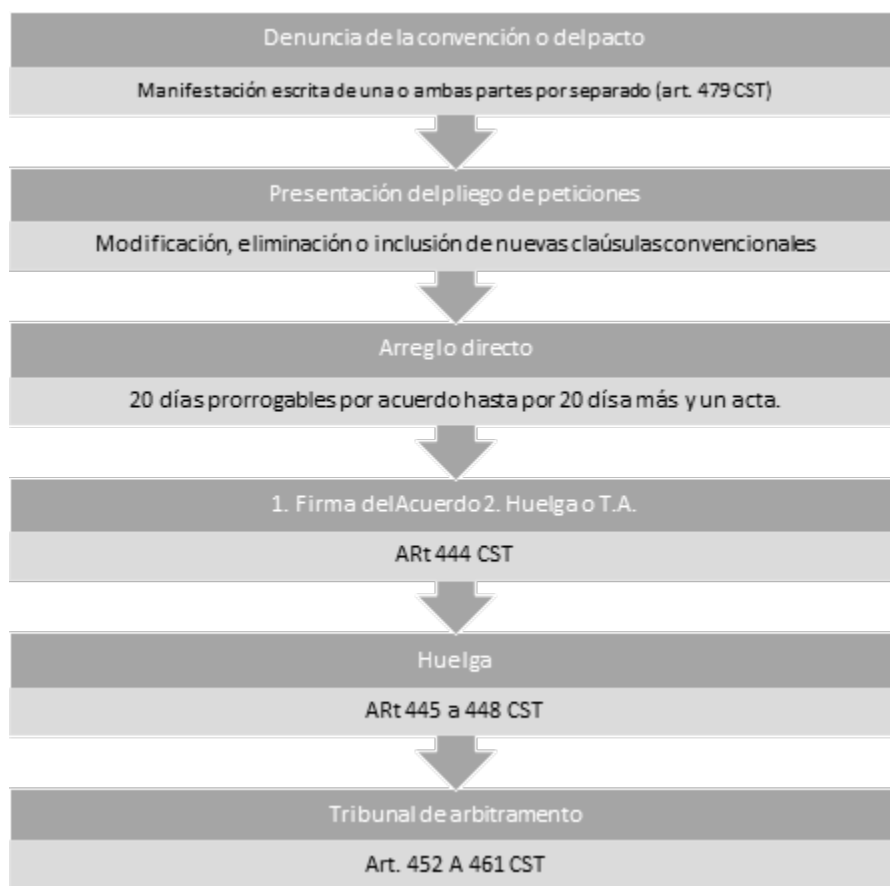
“ARTÍCULO 482. Definición. Reglamentado por el Decreto Nacional 1429 de 2010. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo”.

Cuadro 2. Diferencias entre fuero sindical y fuero circunstancial

Diferencias	Fuero sindical	Fuero circunstancial
<i>Normativa</i>	Art. 405 de CST	Art. 25 del Decreto 2351 del 1965 Art. 10 Decreto 1373 del 1966
<i>Amparo</i>	Fundadores de un sindicato Trabajadores que antes de la inscripción en el registro sindical ingresen al sindicato Miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos (5 ppls. y 5 spls.) Miembros de los comités seccionales (1 ppl. y 1 spl.) Dos miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales	Trabajadores que han presentado al patrono un pliego de peticiones: Afiliados al sindicato No sindicalizados Están excluidos quienes desempeñen cargos de alta dirección dentro de la empresa con capacidad de compromiso y representación
<i>Período de protección</i>	Desde la constitución hasta 2 meses después sin exceder los 6	Hasta la culminación del conflicto a través de alguna de las siguientes posibilidades:

	Directivas y subdirectivas: por el tiempo que dure el mandato y 6 meses más Los miembros de la comisión estatutaria de reclamos: Ibid. Cambio de miembros de junta directiva y en casos de fusión de sindicatos: 3 meses subsiguientes	Firma de la convención colectiva de trabajo Firma del pacto colectivo Laudo arbitral ejecutoriado
<i>Objeto tutelado</i>	No ser despedidos No ser desmejorados en sus condiciones de trabajo No ser trasladados a otros establecimientos o municipios	No ser despedidos sin justa causa Si se invoca justa causa no se requiere autorización Si el despido fue o no justo, se discute con posterioridad
<i>Contestar demanda</i>	En la misma audiencia	10 días siguientes al traslado
<i>Notificación de la sentencia de segunda instancia</i>	Se falla de plano y se notifica por edicto	Se profiere en audiencia pública y se notifica en estrados
<i>Recurso de casación</i>	No admite	Lo admite
<i>Prescripción</i>	2 meses siguientes al despido, desmejora o traslado	3 años contados a partir de la fecha del despido
<i>Concurrencia de fueros</i>	Admite la concurrencia de fueros	Admite la concurrencia de fueros

Cuadro 2. Conflictos colectivos de trabajo



Fuente: Ministerio del Trabajo

2 INVESTIGACIÓN Y JUDICIALIZACIÓN DEL DELITO DE VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN

El derecho a la libertad de asociación sindical tiene varios mecanismos de protección, unos de índole administrativa, en cabeza del Ministerio de trabajo, y otros de naturaleza penal, en el que la investigación del delito es competencia de la Fiscalía General de la Nación. La víctima puede adelantar los procesos de manera simultánea en ambas entidades.

Sobre este punto, es importante llamar la atención acerca de la coexistencia de estos regímenes y la competencia de la Fiscalía General de la Nación para juzgar la violación al derecho de reunión y asociación. La legislación penal únicamente sanciona a la persona que impida, perturbe o tome represalias contra los trabajadores o sindicatos con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas.

Debe recordarse que la libertad de asociación y reunión, a pesar de expresarse en el ámbito colectivo, es una auténtica manifestación de la voluntad individual¹⁵ y cualquier vulneración a este derecho afecta a los titulares del mismo, es decir, a las personas naturales. Por ello, dada la importancia que tiene este derecho, la legislación colombiana lo consagró como bien jurídico tutelado del artículo 200 del Código Penal.

2.1 CONTENIDO DEL ARTÍCULO 200 EN EL CÓDIGO PENAL

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

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

¹⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-674 de 2008, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra y Corte Constitucional Sentencia T-251 de 2010, M. P. Nilson Pinilla.

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

1. Al poner al empleado en situación de indefensión o que ponga en peligro su integridad personal.
2. En caso de que la conducta se cometa contra una persona discapacitada, que padezca enfermedad grave o contra una mujer embarazada.
3. Mediante la amenaza de causar la muerte, lesiones personales, daño en bien ajeno o al trabajador o a sus ascendientes, descendientes, cónyuge, compañero o compañera permanente, hermano, adoptante o adoptivo o pariente hasta el segundo grado de afinidad.
4. Mediante engaño sobre el trabajador.

2.2 ALCANCE

Este tipo penal se aplica a las relaciones que se presentan en las empresas entre los trabajadores sindicalizados o no y las autoridades de la empresa. A su vez, protege la garantía de los derechos de libertad de asociación y de reunión a través de la sanción penal de las conductas que atentan contra estos derechos fundamentales.

Este delito fue modificado por la Ley 1453 de 2011 con el fin de incluir 2 años de prisión como pena y de ampliar las conductas proscritas por el tipo penal. Sobre el particular, el tipo prevé como conducta prohibida la de celebrar pactos colectivos o acuerdos más favorables para los trabajadores no sindicalizados en detrimento de las condiciones laborales de los trabajadores asociados al sindicato.

Con estas medidas, la legislación penal pretende coadyuvar a la vigencia de las garantías laborales de los trabajadores y a la protección del movimiento sindical.

La sanción penal contenida en el artículo 200 del Código Penal es aplicable siempre y cuando el sujeto activo actúe con dolo, de acuerdo con la intensidad de este elemento y la “demostración inobjetable de mala fe patronal, de tal manera que solo constituirán delito los actos sistemáticos, abusivos que se aprecien, valorados los elementos materiales probatorios, como

inequívocamente dirigidos a dismantlar o diluir la organización sindical, o hacer por completo nugatorio el ejercicio de sus derechos”¹⁶.

2.3 ESTRUCTURA DEL TIPO PENAL

2.3.1 Sujeto activo

El sujeto activo del tipo penal es cualquier persona sobre la cual no existe una calificación especial. Por ejemplo, la conducta la pueden realizar el empleador o los directivos de determinada empresa y los demás trabajadores que faciliten su ocurrencia.

2.3.2 Sujeto pasivo

El sujeto pasivo puede ser o una persona natural (trabajador sindicalizado o no sindicalizado) o una persona jurídica (sindicato).

Cuando se trate de un sindicato, el querellante legítimo es el representante legal de la asociación. Al respecto, cabe resaltar que las querellas adelantadas por una persona distinta al representante legal permiten el archivo de la investigación.

2.3.3 Verbos rectores

El tipo penal incluye varios verbos rectores: impedir, perturbar, tomar represalias o celebrar.

Todas estas acciones están dirigidas a evitar que se ejerzan los derechos de reunión o asociación.

Impedir: obstaculizar, hacer oposición o entorpecer mediante actos materiales la posibilidad de que se lleve a cabo una reunión o el ejercicio del derecho concedido por las leyes laborales.

Perturbar: en aquellas ocasiones en las que, después de iniciar la reunión, se realizan actos materiales para disolverla sin que pueda concluirse, o bien, cuando se afecta el ejercicio del derecho concedido por las leyes laborales.

Tomar represalias: despedir, amenazar o discriminar a un empleado en relación con los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo. De la misma manera, los actos de acoso e intimidación perpetrados por los trabajadores debido a su

¹⁶ Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, Sala Penal, Sentencia del 02 de agosto de 2012, radicado n.º 110001310405620002202, acta n.º 101, M. P. Luis Mariano Rodríguez Roa.

afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas, aunque no impliquen perjuicios en su empleo necesariamente.

2.4 ELEMENTOS NORMATIVOS

El delito de violación de los derechos de reunión y asociación es un tipo penal en blanco. Por esta razón, debe acudir a otras disposiciones legales diferentes al Código Penal para comprender el alcance del tipo penal.

Sobre este artículo, de acuerdo con la jurisprudencia de la sala penal de la Corte Suprema de Justicia, debe acudir a lo consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, artículos 353 y 354.

El objeto de ambas regulaciones –la penal y la laboral– es proteger la libre reunión y asociación de conductas como los despidos masivos o los chantajes económicos con motivo de la actividad sindical¹⁷.

El tipo penal contiene una serie de elementos normativos, a saber:

- **Reunión lícita.** Ejercicio legítimo del derecho fundamental de reunión, contenido en el artículo 37 de la Constitución Política de Colombia.
- Derechos laborales.
- Huelga.
- Pactos colectivos.
- Trabajadores sindicalizados.

Estos elementos fueron descritos en el acápite de fundamentos sobre derechos colectivos del trabajo.

2.5 CARACTERÍSTICAS DEL TIPO PENAL

El delito de violación de los derechos de reunión y asociación tiene las siguientes características:

¹⁷ Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, Sala Penal, Sentencia de 02 del agosto de 2012, radicado n.º 110001310405620002202, acta n.º 101, M. P. Luis Mariano Rodríguez Roa.

- Es un delito querellable, desistible y excarcelable.
- El trámite sigue las reglas del procedimiento abreviado, Ley 1826 de 2017.

2.5.1 Delito querellable

La querella es un requisito de procedibilidad para el ejercicio de la acción penal en ciertos delitos. En estos, la persona directamente afectada debe informar a la Fiscalía sobre los hechos que constituyen el delito y, además, debe tener la legitimidad para hacerlo.

En el caso de las violaciones al artículo 200 del Código Penal, el querellante legítimo puede ser el representante legal del sindicato o el trabajador directamente afectado por la conducta del empleador. La presentación de la querella por parte de una persona distinta al querellante ilegítimo impide el ejercicio de la acción penal y es una causal para el archivo del proceso.

La querella es la narración de hechos posiblemente constitutivos de delito y se puede efectuar de manera verbal o por escrito.

De acuerdo con la Corte Constitucional, la querella es la excepción a la regla general “según la cual al Estado le corresponde adelantar el ejercicio de la acción penal y realizar de oficio la investigación de los hechos que tienen las características de un delito”¹⁸. El trámite del proceso penal de los delitos que admiten querella está contenido en la Ley 1826 de 2017¹⁹.

Al ser un delito querellable, la conciliación es un requisito de procedibilidad para el ejercicio de la acción penal y debe surtirse ante el fiscal que corresponda, en un centro de conciliación o ante un conciliador reconocido como tal²⁰.

Este delito es susceptible de ser conciliado según términos económicos. Es decir, la víctima o el representante legal del sindicato pueden pedir indemnizaciones al sujeto activo. El acta de conciliación tiene efectos de cosa juzgada cuando las partes logran acuerdos en sus pretensiones.

¹⁸ Corte Constitucional, Sentencia C-425 de 2008, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

¹⁹ Ley 1826 de 2017, “Por medio de la cual se establece un procedimiento penal especial abreviado y se regula la figura del acusador privado”.

²⁰ Ley 906 de 2004, “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal”, artículo 522.

2.5.2 Caducidad

La querella debe presentarse dentro de los seis meses siguientes a la comisión de la conducta punible, salvo que el afectado no haya podido tener conocimiento de los hechos por motivos de fuerza mayor o caso fortuito, razones que deben estar acreditadas. En este caso, el término se contará a partir de la desaparición de las circunstancias de caso fortuito y fuerza mayor, sin superar los 6 meses²¹.

2.5.3 Delito desistible

En cualquier momento, siempre y cuando sea antes de la sentencia de primera instancia, el querellante legítimo tiene la capacidad de desistir de su querella. Si el desistimiento se produce antes de la formulación de imputación, el fiscal que adelanta la investigación archiva el caso. Si se produce después de la formulación de imputación, el juez de conocimiento será quien decrete la extinción de la acción penal.

2.5.4 Delito excarcelable

La pena del delito de violación a los derechos de reunión y asociación no supera los 4 años. Por esta razón, no procede la medida de aseguramiento de detención preventiva y, además, el juez de conocimiento puede otorgar subrogados penales²².

2.6 ELEMENTOS IMPORTANTES EN LA INVESTIGACIÓN DEL DELITO DE VIOLACIÓN A LOS DERECHOS DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN

- *El tiempo transcurrido entre la ocurrencia de los hechos y la presentación de la querella:* en caso de ser un período mayor a 6 meses, se entiende que la posibilidad de ejercer la acción caducó, razón por lo cual se puede archivar el proceso.
- *¿Quién formula la querella?* Si la querella es presentada por el sindicato, debe certificarse que quien está actuando es el representante legal del mismo. Por lo tanto, el fiscal debe verificar esta condición so pena de archivar la investigación por

²¹ Ley 906 de 2004, “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal”, artículo 73, modificado por el artículo 3 de la Ley 1826 de 2017, “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal”.

²² Los subrogados penales son medidas sustitutivas de la pena de prisión y arresto, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en la ley.

querellante ilegítimo. Si la conducta recae sobre personas naturales, los afectados directamente son los que deben formular la querella.

- La sanción penal recae sobre personas naturales. En este contexto, el fiscal a cargo del caso debe probar el dolo de los investigados. Al respecto, es importante tener en cuenta que el tipo penal no demanda un sujeto activo calificado.
- En la investigación el fiscal debe probar que el sujeto activo impidió, perturbó o tomó represalias en contra de trabajadores o sindicatos. Así las cosas, debe descartar acciones que no se adecúen a estos verbos rectores. Por ejemplo: negarse a negociar convenciones colectivas, no conceder permisos sindicales, entre otros.
- La no asistencia del querellante legítimo a la audiencia de conciliación permite el archivo de la investigación.
- La investigación puede ser adelantada por un acusador privado si el querellante legítimo así lo decide.
- Como se explicará a continuación, las reglas procesales aplicables son las del procedimiento penal abreviado contenido en la Ley 1826 de 2017.

2.7 DELITO APLICABLE EL PROCEDIMIENTO ABREVIADO Y EL ACUSADOR PRIVADO

La Ley 1826 de 2017 establece en Colombia un procedimiento especial abreviado y se regula la figura del acusador privado. En primer lugar, modifica artículo 66 de la Ley 906 de 2004, mediante el que incorpora la posibilidad de autorizar “la conversión de la acción penal pública a privada, y entre tanto esta perdure, la investigación y la acusación corresponderán al acusador privado en los términos de este código que se lleve a cabo la conversión de la acción pública a la privada.”

Por otro lado, la ley introduce la figura del procedimiento abreviado indicando que un segmento de los delitos aplicables será aquellos que requieren querella para el inicio de la acción penal, entre el que se encuentra el artículo 200 del Código Penal Colombiano, referido a la violación de los derechos de reunión y asociación.

La Ley, también introduce el artículo 536, mediante el que se indica “Traslado de la acusación. La comunicación de los cargos se surtirá con el traslado del escrito de acusación, tras lo cual el indiciado adquiere la condición de parte.” Lo anterior significa que se suprime el acto de

imputación. Con lo cual, la comunicación de los cargos se hará, como regla general, a través del traslado del escrito de acusación.

Así las cosas, para la investigación y judicialización del delito de violación a los derechos de reunión y asociación, se llevará a cabo conforme a lo establecido en la Ley 1826 de 2017 y y las directrices que se desarrollen por parte de la Fiscalía General de la Nación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Constitución Política de Colombia, artículo 39.
- Corte Constitucional, Sentencia T-441 de 1992, M. P. Alejandro Martínez Caballero.
- Corte Constitucional, Sentencia C-009 de 1994, M. P. Antonio Barrera Carbonell.
- Corte Constitucional, Sentencia C-385 de 2000, M. P. Antonio Barrera Carbonell.
- Corte Constitucional, Sentencia C-797 de 2000, M. P. Antonio Barrera Carbonell.
- Corte Constitucional, Sentencia C-1491 de 2000, M. P. Fabio Morón Díaz.
- Corte Constitucional, Sentencia C-201 de 2002, M. P. Jaime Araújo Rentería.
- Corte Constitucional, Sentencia C-425 de 2008, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.
- Corte Constitucional, Sentencia C-465 de 2008, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa.
- Corte Constitucional, Sentencia C-674 de 2008, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.
- Corte Constitucional, Sentencia C-695 de 2008, M. P. Jaime Araújo Rentería.
- Corte Constitucional Sentencia T-251 de 2010, M. P. Nilson Pinilla.
- Ley 906 de 2004, “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal”. *Diario oficial* n.º 45.658.
- Ley 1826 de 2017, “Por medio de la cual se establece un procedimiento penal especial abreviado y se regula la figura del acusador privado”. *Diario oficial* n.º 50.114.
- Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, Sala Penal, Sentencia del 02 de agosto de 2012, radicado n.º 110001310405620002202, acta n.º 101, M. P. Luis Mariano Rodríguez Roa.