

**EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL EN COLOMBIA
APLIACION DE LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Monografía para optar al título de:

Abogado

Presentado por:

Claudia Mercedes Aristizabal Tabares

Asesor de trabajo

Dr. Carlos Arturo Piedrahita Cárdenas

UNIVERSIDAD AUTONOMA LATINOAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO

Medellín

Junio 2015

Resumen

Una revisión de los avances legislativos que en materia de protección al derecho de asociación sindical y de libertad sindical se ha dado en Colombia a partir de la promulgación de la Constitución Política de Colombia de 1991 permitiría afirmar que en apariencia, la legislación colombiana es garante de los derechos de asociación y negociación colectiva contemplados en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, (***Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación***) y (***Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva***) ratificados por Colombia, ya que existe un marco legal que protege el derecho de asociación y negociación colectiva.

Si bien parece clara la posición garantista del Estado Colombiano, en relación con la protección al Derecho de asociación sindical, la libertad sindical, y negociación colectiva, a la luz de los desarrollos legislativos actuales, vale la pena preguntarse si la historia, evolución y panorama actual del sindicalismo dan cuenta de la garantía efectiva de estos derechos, desde su promulgación y ratificación, ya que son frecuentes las voces de los estamentos sindicales en Colombia denunciando entre otras las siguientes dificultades: violencia contra los sindicatos, cultura antisindical, resistencia

por parte de los empresarios y de algunas instancias del Estado para permitir el libre ejercicio de la libertad sindical, y aumento de la informalidad, la tercerización y la intermediación laboral, como elementos que dependiendo de los intereses en juego se conjugan para hacer que la actividad sindical en Colombia sea en ocasiones prácticamente inviable.

Partiendo de los indicadores presentados por las agremiaciones sindicales se puede concluir que las políticas estatales de garantía y cumplimiento de derechos establecidos por el Estado Social, promulgado en la Constitución de 1991, siguen siendo deficitarios en su cumplimiento, El Estado Colombino debe avanzar en la implementación y aplicación efectiva de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Colombia, y que recogen el cuerpo normativo fundamental sobre los derechos fundamentales en el trabajo.

En este sentido, están pendientes avances en temas relacionados con el derecho de huelga, y sobre todo la normatividad y procedimientos que rigen en Colombia el ejercicio de la libertad de asociación y de negociación colectiva a que tienen derecho todos los trabajadores. Las barreras y cortapisas legales, burocráticas o procedimentales, han llegado a convertirse en la máxima expresión de una reiterativa resistencia al ejercicio de la actividad sindical.

Es evidente que mientras la estrategia de competitividad del país se fundamente en la reducción de costos laborales, a la par de una creciente informalidad, va a ser muy difícil que el sindicalismo colombiano pueda fortalecerse y es por ello que la promoción del concepto de Trabajo Decente, impulsado desde la OIT, puede constituirse en un punto de encuentro entre los actores tripartitos para frenar la creciente informalidad laboral y la tercerización rampante, convirtiéndose así en parte fundamental de la construcción económica y social del país.

INTRODUCCION

Una revisión de los avances legislativos que en materia de protección al derecho de asociación sindical y de libertad sindical se ha dado en Colombia a partir de la promulgación de la Constitución Política de Colombia de 1991 permitiría afirmar que en apariencia, la legislación colombiana es garante de los derechos de asociación y negociación colectiva contemplados en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Colombia, ya que existe un marco legal que protege el derecho de asociación y negociación colectiva; no obstante la formación de sindicatos se ve afectada por los procesos históricos que han marcado la enemistad entre los sindicatos y el Estado colombiano, producto de las defectuosas políticas económicas y sociales.

Si bien este distanciamiento entre Estado y el sindicalismo puede constatarse a lo largo de la historia, no deja de ser igualmente cierto que a la luz de los recientes pronunciamientos de la Corte Constitucional en materia de protección a los derechos de asociación sindical, libertad sindical y negociación colectiva, esta brecha viene cerrándose cada vez más, avizorándose un futuro optimista para la consolidación del sindicalismo como expresión democrática en un Estado Social de Derecho.

En este contexto la revisión del avance del sindicalismo en relación con la garantía real al derecho de asociación sindical, libertad sindical y negociación colectiva a la luz de la aplicación de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, se justifica por la importancia que el mismo adquiere para la consolidación de una democracia fuerte en un Estado Social de Derecho, en donde el reconocimiento de los derechos fundamentales constituye la esencia misma del régimen constitucional colombiano.

Al respecto la Corte Constitucional ha expresado:

“El derecho de asociación sindical, debe necesariamente considerarse integrado a la concepción democrática del Estado Social de Derecho, pluralista, participativo, fundado en el respeto de la dignidad y de la

solidaridad humanas, que reconoce y protege unas libertades básicas, si se repara que la libertad de asociarse en sindicatos no es otra cosa que la proyección de un conjunto de libertades fundamentales del hombre, como las de expresión y difusión del pensamiento y opiniones e información, y de reunión, las cuales conducen a afirmar el derecho de participación en la toma de decisiones relativas a los intereses comunes de los asociados, que constituye el punto de partida para la participación política” Sentencia C-385/00. M.P Antonio Barrera Carbonell.

RECONOCIMIENTO AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL- EVOLUCIÓN NORMATIVA

Un análisis de los avances legislativos que en materia de protección al derecho de asociación sindical y de libertad sindical se ha dado en Colombia, deberá partir de un recorrido histórico del movimiento sindical desde sus inicios hasta el momento actual, con el fin de constatar como a través del desarrollo normativo, Colombia se pone a punto en un tema de crucial importancia dentro de la concepción de Estado Social de Derecho, como lo es el reconocimiento del derecho de asociación como derecho fundamental y la construcción del diálogo social a través de la negociación colectiva.

El siguiente es una síntesis de las normas producidas en esta materia durante los principales periodos históricos:

Periodo 1886 -1930

Las primeras leyes laborales que se expidieron tratan, de regular todo lo relacionado con la huelga y con la presencia de extranjeros en los conflictos colectivos. Con las leyes 78 de 1919, la cual reguló el derecho a la huelga y a la negociación colectiva y la ley 21 de 1920, en donde se dispusieron las etapas de negociación a agotar ante la ocurrencia de un conflicto laboral, Colombia inicio su camino hacia la discusión de los derechos laborales en el país.

La ley 79 de 1919 represento un cambio sustancial en las negociaciones colectivas que se llevaban a cabo los trabajadores con sus patronos, pues nunca se había dispuesto de un espacio, ni de una prerrogativa para que estas se dieran en buenos términos, sino que estas eran siempre negociaciones directas en la que los patronos aprovechaban su poder e influencia para doblegar a los reclamantes.

Es fundamental considerar lo que esto representó en términos ejecutivos para el Estado, pues requería de una incidencia directa de sus instituciones para intermediar en las querellas y demás situaciones que se presentaran. Esta

mediad, a su vez, estimulo el desarrollo de una organización bien estructurada en los sindicatos, pues la declaración de huelga implicaba el desarrollo de votaciones y de asambleas informáticas en las que se ponían en juicio los elementos a negociar que debían presentarse al gobierno para contar con su aval.

Periodo 1930-1946

Se expiden los Códigos Procesal (1948) y Sustantivo del Trabajo (1951). Los liberales en el gobierno expidieron la Ley 83 de 1931 que se ocupa del derecho de asociación sindical. La ley, se dice, reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales; clasificando estos como gremiales e industriales; establecía los procedimientos para obtener la personería jurídica, fijando en 25 trabajadores el número mínimo para constituirlos válidamente; establecía el mínimo de lo que debían contener sus estatutos; definía las facultades de los sindicatos, el derecho a federarse, las sanciones para cuando violaban la ley, las causales de disolución y prohibía la injerencia de los sindicatos en la política militante del país. Vale la pena destacar que dentro de las facultades de los sindicatos estaban declarar la huelga y celebrar contratos colectivos.

El gobierno, en pleno conflicto militar con el Perú, expidió el Decreto 2350 de 1944 en el que se sistematizaron y desarrollaron temas del derecho del trabajo ya tratados anteriormente. Entre otras materias trataba: del contrato individual de trabajo, la jornada laboral, salario mínimo, enganches colectivos para el trabajo en el exterior, remuneración de los días de descanso obligatorio, cesantía y otras prestaciones sociales; en relación al derecho de sindicalización reitera la garantía del mismo, se establecen tres tipos de sindicatos, de empresa, gremiales y de oficios varios; se define la convención colectiva de trabajo y se dice qué partes debe contener; en la parte de los conflictos colectivos se aumenta la enumeración de los servicios públicos, pues además de la administración pública y el órgano judicial, se dice que son servicios públicos el transporte por tierra, aire y agua, los servicios de acueducto, energía, telecomunicaciones, la higiene pública, el aseo de las poblaciones, la asistencia pública, la beneficencia, hospitales y asilos. Los conflictos colectivos en estos sectores, cuando no se resolvieran en la etapa de arreglo directo se someterían a arbitramento, necesariamente; finalmente, se reglamentaba lo relacionado con la jurisdicción especial del trabajo.

En 1945 se expide la ley 6 que marca época en la evolución del derecho del trabajo al profundizar casi todos los aspectos regulados por el Decreto 2350 de 1944, ordena que el gobierno organice las cajas de previsión social para que se hagan cargo de todo lo relacionado con los accidentes y las

enfermedades profesionales y no profesionales, el auxilio funerario y la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria. En relación al derecho de asociación sindical se define el sindicato de empresa como la base de la organización sindical y se establece la protección foral para los fundadores del sindicato y para los directivos, excluyendo de esta protección a los empleados públicos. Con estas leyes se cierra el periodo de los gobiernos liberales y se inician los gobiernos conservadores, anteriores al golpe militar de 1953.

Durante el gobierno del Doctor Mariano Ospina Pérez se expide la Ley 90 de 1946 que creó el Instituto de los Seguros Sociales para que asumiera todo lo relacionado con la seguridad social en el sector privado de la economía, las cajas de previsión quedaban operando definitivamente para el sector público. Luego se remata todo el proceso legislativo anterior expidiendo, mediante los Decretos 2158 y 4133 de 1948 el Código de Procedimiento Laboral y los Decretos 2663 y 3743 de 1950, el Código Sustantivo del Trabajo. Estos Códigos lo que hicieron fue recopilar, ordenar y sistematizar toda la legislación laboral expedida durante los veinte años anteriores a 1950. También en este lapso fue fundada en 1946 la Unión de Trabajadores de Colombia, UTC, orientada por los conservadores y la Iglesia.

Periodo 1953-1957

La dictadura militar (1953-1957) fue un periodo gris en relación al derecho colectivo y el movimiento sindical, excepción hecha del intento fallido del gobierno de fundar una nueva central obrera, la Central Nacional de Trabajadores y de la huelga general promovida por empresarios, dirigentes liberales y algunos sectores del movimiento sindical para exigir el cambio de gobierno y la caída de la dictadura.

El Frente Nacional y el derecho Colectivo

Durante todo el Frente Nacional (1958-1974), y hasta mediados de la década del 80, el país terminó de urbanizarse, es un período de acelerado proceso de desarrollo capitalista, agudos e importantes conflictos obreros y avances relativos en algunas conquistas de la legislación laboral. Amplios sectores de trabajadores, sobre todo estatales, se sindicalizaron: bancarios, maestros, judiciales, etc. Este proceso se produce, contradictoriamente, en medio de la fragmentación y división sindical. A las dos centrales ya existentes, la Central de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Unión de trabajadores de Colombia (UTC, mayoritariamente dirigidas por liberales y conservadores, se agrega la Central Sindical de Trabajadores de Colombia (CSTC), creada en 1964 por los sindicatos influidos por el Partido Comunistas, luego en 1975 es fundada la Central General de Trabajadores (CGT), afiliada a la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y a la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), se

forma así mismo el Sindicalismo Independiente (SI), que surge como producto de la división Chino - Soviética a mediados de la década del sesenta, dirigido mayoritariamente por las corrientes maoístas y, en menor medida, por los castristas y trotskistas.

El gobierno presidido por el Doctor Guillermo León Valencia, segundo del Frente Nacional, afrontó un largo conflicto en las petroleras de Barrancabermeja. Para resolverlo decretó el estado de sitio y en medio de esa situación propició el acuerdo de empresarios y sindicalistas para expedir el Decreto 2351 de 1965. Este Decreto, en lo fundamental, reestructuró el contrato de trabajo fortaleciendo su vocación a la permanencia y la estabilidad; en la parte colectiva la huelga que era ilimitada, la limitó a 40 días, plazo a partir del cual se convocaría el tribunal de arbitramento obligatorio y amplió el reconocimiento de los fueros sindicales para los directivos de las federaciones, confederaciones, comisiones de reclamos, y estableció la protección para los trabajadores durante el conflicto colectivo.

La Ley 48 de diciembre 16 de 1968 adoptó como legislación permanente el Decreto 2351 de 1965, agregó algunas reglamentaciones sobre el tribunal de arbitramento obligatorio y autorizó a los sindicatos gremiales, que agruparan al 75% o más del gremio, a presentar pliego de peticiones, a negociarlo, y los

acuerdos logrados serían un capítulo especial de la convención que se suscribiera con la organización sindical mayoritaria.

Durante el gobierno del Doctor Carlos Lleras Restrepo se expidieron una serie de medidas referidas a los trabajadores del sector oficial contenidas en los Decretos 2400 y 3135 de 1968 y 1848 de 1969. De conjunto estas normas impusieron una reclasificación de los empleados oficiales, entre empleados públicos y trabajadores oficiales y, en consecuencia, trajeron una profunda división entre los servidores del Estado, imponiendo en la práctica una fractura de las organizaciones sindicales y un debilitamiento de la negociación colectiva.

La aprobación de los convenios de la OIT

En Colombia el movimiento sindical hacía años venía exigiendo que se aplicaran los Convenios de la OIT, sobretodo el 87 sobre sindicalización y 98 sobre la negociación colectiva. Estos Convenios, como tratados internacionales obligaban al País, pero no se habían aprobado por el Congreso y, por lo tanto, no se habían transformado en legislación interna. En el gobierno del Doctor Alfonso López Michelsen mediante las Leyes 26 de 1976 se aprobó el Convenio 87 y la Ley 27 del mismo año se aprobó el Convenio 98. Pero como la Constitución Política y el Código Sustantivo del

Trabajo (C.S.T.) no fueron modificados para ponerlos a tono con los tratados internacionales que se acaban de aprobar, el mismo gobierno quiso resolver, en parte, el problema expidiendo el decreto 1469 de 1978. Casi todas las disposiciones de este Decreto fueron declarados inexecutable por las Cortes al resolver demandas instauradas por los gremios empresariales. La incorporación formal de los mencionados Convenios a la legislación tuvo que esperar hasta la expedición de la Ley 50 de 1990 y la Constitución Política de 1991. Otro convenio muy importante que trata el derecho de asociación y negociación colectiva de los empleados públicos, el 151 de 1978, solo fue aprobado en 1997 mediante la ley 411 del mismo año.

Otra ley importante de éste período fue la 39 de 1985 que modificó algunos aspectos de la negociación colectiva. Se estableció que los negociadores de los pliegos de peticiones deben estar investidos de plenos poderes y se prohíbe la negociación ad-referendum como hasta entonces se podía hacer, se establece la mediación del Ministerio de Protección Social como etapa obligatoria luego del arreglo directo y la huelga, una vez votada, sólo se podía hacer efectiva transcurridos 5 días después de su votación y no más de 30 días después de la misma fecha.

En la segunda mitad de la década del ochenta maduró una grave crisis del País. Colombia estaba al filo del caos. Los factores desestabilizadores eran el narcotráfico, la guerrilla y un fuerte movimiento popular que venía en ascenso. El movimiento sindical también se había reorganizado mayoritariamente en la Central Unitaria de Trabajadores, (CUT) en 1986, pero no lograba ser un protagonista de primer orden; ya se habían iniciado los cambios regresivos en la legislación laboral, sobre todo, en relación al magisterio con las leyes 29 y 91 de 1989. En medio de esta situación se abrió la idea de la Constituyente y de allí surgió la nueva Constitución Política.

La última década del siglo XX y los cambios en la legislación laboral

La última década del siglo XX (1989-1999) estuvo signada por la crisis económica mundial y nacional, la privatización de las empresas estatales, el aumento de las tasas de desempleo, las bajas en las tasas de sindicalización, el debilitamiento de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva, la supresión de las conquistas sociales y legales logradas en las tres décadas anteriores. Todo este proceso se ha denominado “globalización” y “flexibilización” laboral.

Aunque en relación al magisterio los cambios en la legislación habían empezado con leyes como la 29 y 91 de 1989, la Ley 50 de 1990, es la norma

pionera en el proceso de modificaciones de fondo a la legislación laboral en la década del noventa. En esta ley se incorporaron definiciones generales acordes con los Convenios de la OIT en relación al derecho de sindicalización, pero estableciendo condicionamientos para la inscripción de los sindicatos en el Registro Sindical. Esta ley introdujo los grandes cambios en el derecho individual, pero con repercusiones en el colectivo. Se eliminó la retroactividad de las cesantías, la acción de reintegro después de diez años, se estableció el salario integral para salarios superior a veinte salarios mínimos, se debilitó la contratación a término indefinido y se crearon mecanismos para estimular la contratación a término fijo y con contratos de prestación de servicios profesionales sin prestaciones sociales. Con estos mecanismos introducidos en el campo del derecho individual se debilitó el ejercicio del derecho de asociación, de negociación colectiva y de huelga. El trabajador que no tiene algún grado de estabilidad en su relación de trabajo y que sabe que hay muchos desempleados esperando una oportunidad, por lo general no se sindicaliza, no reclama sus derechos y mucho menos hace huelga. Este trabajador se dedica a cumplir cabalmente con todas sus obligaciones buscando angustiosamente que su contrato sea renovado por otros seis meses o un año.

La Constituyente en la Constitución Política de 1991 introdujo, también, definiciones formales tomadas de los Convenios de la OIT en relación con el derecho de sindicalización, de negociación colectiva, de huelga e incorporó una serie de principios generales del derecho del trabajo, base para expedir un estatuto del trabajo; así mismo reguló los derechos fundamentales y dentro de los mismos ubicó algunos derechos de los trabajadores. Al mismo tiempo, la Constitución de 1991 hizo, en relación a los trabajadores del sector privado de la economía. Sentó las bases de las privatizaciones, de los planes de retiros voluntarios y de una conversión profunda de las relaciones obrero patronales en el sector oficial. En desarrollo de normas constitucionales se expedieron los Decretos de Modernización del Estado con fundamento en los cuales se privatizaron importantes empresas estatales, se liquidaron entidades oficiales, se impusieron planes de “retiros voluntarios”, desaparecieron organizaciones sindicales de larga trayectoria y convenciones colectivas importantes.

Como desarrollo de lo establecido en la Constitución Política, se expidió la Ley 100 de 1993 creando el Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI), articulando en un solo complejo de normas, instituciones y procedimientos todo lo relacionado con las pensiones, la salud y los riesgos profesionales.

La ley busca ampliar cobertura a toda o a la mayoría de la población en materia de pensiones y salud, pero sin adecuar previamente la infraestructura administrativa y hospitalaria del país, creando así un cuello de botella y una desmejora de los servicios médicos. El fondo de la política plasmada en esta ley es la privatización de los servicios y entregarle estos servicios a las corporaciones financieras a través de los administradores de Fondos de Pensiones (AFP), las Empresas Promotoras de Salud (EPS), las Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS) y las compañías de seguros. Se desató una guerra por la conquista y el control del mercado, por los mejores dividendos, lo que necesariamente ha repercutido en la calidad de los servicios.

En relación a la negociación colectiva en los aspectos de pensiones se dijo en el artículo 11 de la ley 100 de 1993 que se respetarían los derechos adquiridos pero al mismo tiempo se sentaron las bases para revisar esas convenciones y armonizarlas con la nueva ley. Además en el artículo 283, inc. 3º se dice: “Aquellas convenciones que hacia el futuro se llegaren a pactar en condiciones diferentes a las establecidas en la presente ley, deberán contar con los recursos respectivos para su garantía, en la forma que lo acuerden empleadores y trabajadores”. Para poder llegar a estos acuerdos es necesario que lo acordado esté soportado económica y financieramente. Hoy se han expresado dos posiciones a nivel de la jurisprudencia: una que dice que la facultad que tiene el empleador de denunciar la convención colectiva no

conlleva la de generar conflicto colectivo y no podría pedir que el tribunal se pronunciara sobre aspectos de pensiones no denunciados por el sindicato o los trabajadores, y otra, que sostiene todo lo contrario, esto es que el empleador si puede suscitar conflictos colectivos y, por esta vía, es muy probable, que se desmonten los regímenes especiales acordados en las convenciones colectivas. Se respetan para quienes estén trabajando en el momento de la negociación pero no para los que ingresen posteriormente. Así mismo como parte de una negociación con la dirigencia sindical se acordó que a los trabajadores de Ecopetrol y del Magisterio se les respetarían sus regímenes pensionales.

En 1995 se expidió la Ley 200, más conocida como Régimen Disciplinario Único. Establece esta ley un procedimiento disciplinario único a nivel nacional para el sector público, pero al mismo tiempo se abrió la posibilidad de que se la aplicaran a los trabajadores vinculados por contrato de trabajo. A pesar de que se dijo que respetaría los procedimientos disciplinarios acordados en convenciones colectivas, pactos, laudos arbitrales, de hecho los derogó porque en muchas instituciones y empresas se empezó a aplicar dicha normatividad a todos los trabajadores: empleados públicos y trabajadores oficiales. Cerró, igualmente, toda posibilidad de que por intermedio de la negociación colectiva se lograra establecer procedimientos especiales para

imponer sanciones. Aún más, procedimientos especiales como los existentes en el Estatuto Docente, para los maestros, fueron también derogados.

Con todos estos cambios, se dijo al momento de producirlos, se buscaba flexibilizar la legislación laboral para poder crear empleos, estimular las empresas, combatir la corrupción y la burocracia estatal. Los problemas que se pretendían resolver con estas medidas no sólo no se resolvieron sino que se agravaron.

De conjunto en la década del noventa se produjo una regresión en la legislación laboral, regresión que tiene su explicación en la agresividad de los planes gubernamentales a nivel mundial y nacional y en el debilitamiento de la acción colectiva de los trabajadores y del movimiento sindical.

Desde este panorama histórico general, en relación con el derecho de asociación sindical en Colombia, podemos concluir que su reconocimiento se da por primera vez en la legislación colombiana a partir de la promulgación de la ley 83 de 1931, la cual marcó un hito en la historia de los trabajadores en Colombia al reconocer por primera vez varios derechos entre ellos, el derecho a la huelga y a constituir sindicatos sin injerencia de los empleadores. Este desarrollo legislativo estuvo enmarcado en un contexto sociopolítico, en donde la situación fiscal del país recibía los

embates de la recesión internacional, lo que había llevado a despidos masivos de trabajadores y protestas masivas por parte de los obreros, por las precarias condiciones de vida en las que se encontraban en varias ciudades del país.

Con la promulgación de la ley 83 el 23 de junio de 1931 se reconoce por primera vez en Colombia el derecho de asociación sindical; adelantándose así el país, más de una década, al reconocimiento del derecho de asociación y libertad sindical consagrado en los convenios 87 y 98 de Organización Internacional del Trabajo (OIT). Otro de los puntos importantes de esta ley, es que establece, en su primer artículo, una definición oficial de la figura del sindicato, como "la asociación de trabajadores de una misma profesión, (...) constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes de su profesión, sin reparación de beneficios".

Así mismo reglamenta la personería jurídica de los sindicatos, los autoriza para la celebración de contratos colectivos, prohíbe su participación en política, realiza una primera clasificación entre sindicatos gremiales y sindicatos industriales; además, estableció normas sobre la declaración de huelgas, controles del Estado, funciones detalladas y limitaciones a la composición de los sindicatos.

Desde su primera promulgación hasta nuestros días podríamos afirmar que el derecho de asociación sindical ha evolucionado hasta convertirse en el punto central del derecho colectivo, siendo considerado por la Corte constitucional como uno de los derechos que garantiza la estancia en un Estado Social de Derecho, con identidad, plena autonomía y diferente en relación con del derecho de asociación.

Con la promulgación de la Constitución de 1991, el derecho de asociación sindical adquiere un reconocimiento fundamental ubicándose como un derecho de carácter fundamental inherente a todas las personas en su condición de trabajadores y empleadores; por su lado la Corte Constitucional en varias oportunidades ha señalado su carácter de derecho fundamental, en sentencia T-418 de 1992 le atribuye esa característica argumentando las siguientes razones: a) es un derecho que se considera inherente a la condición humana; b) contribuye al perfeccionamiento del ser humano; c) sirve para respetar al trabajador como tal, y d) sirve para la realización de otros derechos y libertades.

A nivel internacional se clasifica como derecho de segunda generación porque se encuentra consagrado en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Protocolo adicional a la

Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). La Carta Democrática Americana, recientemente aprobada por la OEA, recuerda que “la promoción y el fortalecimiento de la democracia requieren el ejercicio pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores y la aplicación de normas laborales básicas, tal como están consagradas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión en Ginebra el 18 de junio de 1998.

La Conferencia Internacional del trabajo adoptó en Junio de 1998 la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, como un nuevo tipo de herramienta jurídica que reafirma por parte de los gobiernos y de los interlocutores sociales la universalidad de dichos principios y derechos, a partir de lo previsto en la Declaración de la OIT; este instrumento obliga a los estados miembros a respetar, promover y hacer realidad la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En Colombia a través de un vasto desarrollo jurisprudencial la Corte Constitucional ha definido el alcance y limitaciones al derecho de asociación en varias etapas de acuerdo con las conclusiones a las que llega en Estudio Jurisprudencial en El Marco del Derecho Laboral Colectivo (Rodríguez, 2004).

“En una primera etapa la Corte se limitó a establecer los criterios diferenciadores entre el derecho de asociación y el derecho de asociación sindical, posteriormente se enumeraron sus características y manifestaciones y por último la Corte estableció una serie de vasos comunicadores entre la protección al derecho como medio para el desarrollo de los valores y principios del Estado Social de Derecho a través de la defensa de las principales instituciones del derecho colectivo”. (Rodríguez, 2004).

Un elemento adicional que cobra relevancia en el contexto de esta monografía está relacionado con el alcance de la protección constitucional que se deriva del artículo 39 de la carta, el cual deberá ser analizado a la luz de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, El Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales, La Convención Americana de

Los Derechos Humanos y El Protocolo de San Salvador, pues en cada uno de ellos se declara el derecho que toda persona tiene a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses, y para garantizar su goce legítimo a los trabajadores deberán gozar de libertad de elección y definición de requisitos para fundar e ingresar a un sindicato.

Los estados partes, miembros del convenio de la Organización Internacional del Trabajo, no puede adoptar medidas legislativas que menoscaben la libertad sindical y el derecho a la sindicalización. Colombia como miembro de la OIT ha aprobado, entre otros, los convenios sobre la libertad sindical (N° 87) y protección del derecho de sindicación y negociación colectiva (N° 98).

De acuerdo con el **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de** sindicación, 1948 (núm. 87) relativo a la libertad sindical los estados parte se comprometen a que 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, a abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal, a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar

a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

En igual sentido el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) relativo a la aplicación de los principios ya expuestos, prevé entre otros aspectos, la adecuada protección de los trabajadores contra los actos tendientes a menoscabar su libertad sindical.

La importancia de las normas internacionales del trabajo como lo son para el caso en estudio los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Colombia, ha tomado relevancia en la medida en que aun cuando en el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo se contemplan estas como normas de aplicación supletoria, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-401 de 2005, Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa, determinó que:

“De ninguna manera los convenios internacionales del trabajo pueden ser considerados simplemente como parámetros supletorios en el ordenamiento laboral. Independientemente de la definición acerca de cuáles son los convenios que forman parte del bloque de constitucionalidad, es claro que todos forman parte de la legislación interna, lo que significa que no pueden ser relegados, por regla general, a parámetros supletorios de interpretación ante vacíos normativos en el orden legal. Adicionalmente, aquellos convenios que integran el bloque de

constitucionalidad han de ser aplicados por todas las autoridades y los particulares para asegurarse de que las leyes nacionales sean interpretadas de manera acorde con la Constitución y tales convenios. Por lo tanto, al resolver “el caso controvertido” – en los términos del artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo acusado en el presente proceso-, tales convenios son norma aplicable de manera principal y directa, y han de incidir en la determinación del alcance de las normas legales que también sean aplicables. Adicionalmente, los convenios que integran el bloque de constitucionalidad en sentido estricto han de prevalecer en el orden interno (C.P., art. 93, inc. 1)”sentencia, fecha corporación y magistrado

Lo anterior significa, que un convenio de la OIT ratificado por Colombia, se convierte en norma interna de naturaleza legal o constitucional, como si hubiera sido producida internamente. Es así como en la práctica al momento de buscar la norma o normas reguladoras de un determinado caso, los jueces, funcionarios, abogados y demás operadores jurídicos, no deben limitar su indagación a las normas laborales de origen nacional, sino que también deberán tener a la vista los convenios de la OIT que versen sobre la materia. Deberán aplicar la norma en la que se subsuma el caso, cualquiera sea su origen, observando los criterios de vigencia en el tiempo y de idoneidad, sin que sea admisible preferir la de origen nacional por el simple hecho de serlo.

En este orden de ideas, con la ratificación por parte del Estado colombiano de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, la Corte ha considerado que estos pertenecen al Bloque de Constitucional y que por lo tanto el Estado colombiano debe adecuar su régimen a dichos mandatos; no obstante en palabras de María de Jesús Ilera, en artículo publicado por la revista de Derecho de la Universidad del Norte Reformas al Derecho Laboral Colectivo, (Ilera, 2001) “las Reformas al derecho Laboral Colectivo no han sido resultado de procesos legislativos, propios de los sistemas democráticos, sino de fallos jurisdiccionales, los cuales han suplido la falta de voluntad para adecuar el estatuto interno a las disposiciones contenidas en los convenios internacionales, especialmente los celebrados por Colombia con la OIT”.

Es así como la Corte Constitucional, desde sus inicios ha intentado establecer parámetros claros sobre algunos derechos en materia laboral, pero especialmente en el de asociación sindical, para eso ha elaborado ciertas definiciones básicas para determinar el alcance del derecho y así poder protegerlo y otorgar las garantías constitucionales correspondientes.

A pesar de no existir una definición expresa en la jurisprudencia constitucional sino hasta el año de 1994, la Corte Constitucional en

sentencia T-441 de 1992, Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero, en ella estableció cuales eran las principales características del derecho de asociación sindical:

“El derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye 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. La Asociación Sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación. Tiene también un carácter relacional o sea que se forma de una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva. Tiene así mismo un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social.”

Adicionalmente, en esta sentencia la Corte consideró por primera vez al derecho de asociación sindical como una manifestación del Estado Social de Derecho. Este concepto, al igual que consideraciones similares al respecto consignadas en las sentencias C-593 de 1993 Magistrado Sustanciador: Dr. Carlos Gaviria Díaz y C-377 de 1998 Magistrada Ponente: Dra. Clara Inés Vargas Hernández constituye el antecedente directo a jurisprudencia posterior en la que se da un papel mucho más trascendental al derecho de asociación sindical dentro del Estado Social de Derecho en la Constitución Política. Dice la sentencia C-593 de 1993 Magistrado Sustanciador: Dr. Carlos Gaviria Díaz.

“Las garantías para los sindicatos y la sindicalización, son significativamente más amplias en la Constitución de 1991, de lo que eran en la Constitución de 1886. Ello no se debe a un capricho del constituyente, ni es resultado de acuerdos obligados por la composición multiestamentaria de la Asamblea Nacional Constituyente; en la regulación actual de las garantías y libertades sindicales y de sindicalización, se desarrolla el Título I de la Carta, "De los Principios Fundamentales" y, en especial, el artículo 1°, que constituye a Colombia como un Estado Social de Derecho, cuya forma de organización republicana se funda, entre otros valores, en el trabajo. Así mismo, el artículo 2° del Estatuto Superior que, al definir los fines esenciales del Estado,

incluyó entre ellos: "... facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica... de la Nación;... asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo."

Posteriormente la sentencia T-324 de 1998 Magistrado Ponente Dr. Antonio Barrera Carbonell lo definió así:

"Consiste en la libertad que tienen los trabajadores para constituir sindicatos con completa autonomía y sin la intervención del estado, dado que este no hace el reconocimiento expreso de su personalidad jurídica sino que ella nace del simple acto constitutivo y de la inscripción de este en el correspondiente registro ante las autoridades administrativas del trabajo."

En sentencia T-526 de 1999 y basándose en la jurisprudencia antes mencionada, la Corte fijó una premisa según la cual al defender las principales instituciones del derecho colectivo del trabajo se defiende el derecho de asociación sindical, lo que implica a su vez proteger los valores y fundamentos del Estado Social de Derecho plasmado en el artículo primero de la Constitución Política.

"El reconocimiento a los trabajadores de las garantías que se derivan del derecho de asociación y su ejercicio, tales como el fuero sindical,

los permisos sindicales, el derecho de huelga, éste último conforme a su estricto marco legal y constitucional (C-473 de 1994, C-450 de 1995 y T-502 de 1998), ha inclinado a la Corte a producir sentencias que se caracterizan porque la Corporación siempre ha protegido el carácter garantista del ejercicio del derecho de asociación sindical en las relaciones obrero-patronales, como una manifestación suprema del Estado Social de Derecho .”

A pesar de no ser la primera Sentencia de la Corte constitucional que se refiere al derecho de asociación sindical, la Sentencia No. C-272/94, Magistrado Ponente Dr. Carlos Gaviria Díaz es la primera que expresamente define este derecho. Su concepto es el siguiente:

“Es una especie particular del derecho de asociación general y consiste en la garantía que se les reconoce tanto a los trabajadores como a los empleadores de formar organizaciones con el fin de fomentar y defender intereses comunes de sus miembros que nacen de las relaciones laborales y profesionales.”

Fruto de un prolijo desarrollo jurisprudencial en relación con el derecho de asociación y libertad sindical se producen las reformas laborales más significativas con la expedición de la ley 584 de junio 13 del 2000 que

modificó y derogó varias normas concernientes al derecho colectivo contempladas en el CST; adecuando la normatividad existente frente a los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, pues hasta antes de su pronunciamiento era evidente las discrepancias existentes entre las normas. (Illera, 2001).

La ley 584 del 2000 se pronuncia en relación con los siguientes temas:

- 1. El derecho de asociación sindical.** En ella se suprime la expresión del artículo 353 del CST “y todo el que ejerza una actividad independiente”, logrando dar coherencia al artículo con lo dispuesto en el convenio 87 de la OIT y el artículo 39 de la CP dejando la titularidad del derecho de asociación sindical únicamente a los trabajadores y los empleadores.
- 2. El derecho a la igualdad de los trabajadores extranjeros para asociarse sindicalmente.** Se eliminan las restricciones a los trabajadores extranjeros con fundamento en los pronunciamientos de la Corte Constitucional en sentencia C385/00 al consagrarles los mismos derechos en materia de sindicalización con la sola restricción de que no puede constituir mayoría en la directiva de una organización sindical.

Los artículos del CST modificados en este sentido por la ley 584 son: 384- 388- 422- y 432.

3. **Coexistencia de dos o más organizaciones sindicales de base.** En **Sentencia C-567/00** la Corte Constitucional se pronuncia al respecto de las prohibiciones y limitaciones contempladas en el artículo 357 numeral 3, artículo 376 parágrafo y artículo 374 numeral 1 y numeral 3 por considerálos una limitación al derecho de asociación sindical y a la libertad sindical.

4. **Afiliación de trabajadores a varios sindicatos de la misma clase y actividad.** La Corte Constitucional en **Sentencia C-797/00** declaró inexecutable el artículo 370 del CST por ser contrario a lo señalado en el convenio 87 de la OIT y a lo establecido en el artículo 39 de la CP ya que viola el derecho de asociación sindical y libertad sindical.

5. **Reconocimiento jurídico del sindicato con la simple acta de constitución.** El artículo 372 del CST del trabajo modificado por la ley 584 constituía para la Corte limitaciones al derecho de asociación sindical al imponer una serie de requisitos y trámites para la conformación de los sindicatos; con la modificación a este artículo se armoniza la legislación con el art 39 de la CP el cual señala que el

reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución, y lo señalado en el convenio 87 que reclama una mínima injerencia por parte de estado.

6. Estructura interna de los sindicatos sujetas al orden legal y a los principios democráticos. Con la promulgación de la ley 584 del 14 de junio de 2000 y la sentencia C 385 del 2000 se busca la mínima injerencia del legislador para imponer restricciones y limitaciones a los derechos solo considerando admisible aquellas que sean necesarias, mínimas, indispensables y proporcionadas a la finalidad que se persigue.

7. Fuero sindical. En esta materia la ley 584 del 2000 modificó el artículo 406 del Código sustantivo del Trabajo, brindándole a los servidores públicos garantía de fuero sindical y permiso sindical.

ESTADO ACTUAL DE LA APLICACIÓN DE los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Si bien parece clara la posición garantista del Estado Colombiano, en relación con la protección al Derecho de asociación sindical y la libertad

sindical a la luz de los desarrollos legislativos desde el pronunciamiento de la ley 83 de 1931, con la cual Colombia se anticipa al reconocimiento del derecho asociación sindical y la libertad sindical y los posteriores pronunciamientos de la Corte constitucional, vale la pena preguntarse si la aplicación de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, son ya una realidad en el contexto colombiano o si por el contrario son ciertas las voces de las centrales sindicales cuando denuncian entre otras las siguientes dificultades: violencia contra los sindicatos, cultura antisindical, resistencia por parte de los empresarios y de algunas instancias del Estado para permitir el libre ejercicio de la libertad sindical, y aumento de la informalidad, tercerización e intermediación laboral, como elementos que dependiendo de los intereses en juego se conjugan para hacer que la actividad sindical en Colombia sea en ocasiones prácticamente inviable.

Para dar respuesta a este interrogante tomaré como fuentes de referencia El Informe Nacional de Trabajo Decente En Colombia, elaborado y presentado por La Escuela Nacional Sindical, en junio de 2013 y socializare datos relevantes en relación con el Informe del año 2014 que presenta la **Comisión de expertos de la OIT** como órgano independiente constituido por juristas cuya misión es examinar la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT por los Estados Miembros de esta Organización.

Libertad sindical, negociación colectiva, y relaciones de trabajo

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1976)

Derechos sindicales y libertades civiles. En su informe la **Comisión de expertos de la OIT** recuerda que desde hace varios años ha venido ocupándose, al igual que el Comité de Libertad Sindical, de alegatos de violencia contra sindicalistas y de la situación de impunidad, de acuerdo con los informes presentados por la Confederación Sindical Internacional (CSI) de fechas 30 de agosto y 13 de septiembre de 2013, de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) de fecha 29 de agosto de 2013 en donde estas organizaciones alegan que si bien han disminuido los asesinatos de sindicalistas según las cifras registradas, en el contexto general, para el año 2013 no cesaron las violaciones a la vida, la libertad y la integridad cometidas contra trabajadoras sindicalizadas, veamos algunos datos:

Tabla 1 Casos de violencia denunciados contra sindicalistas en Colombia en el año 2013

Año/Tipo de violación	2012	2013	Variación	%
Amenazas	449	294	-155	-34,5
Desplazamiento forzado	90	2	-88	-97,7
Hostigamiento	50	57	7	14,0

Homicidios	24	36	12	50,0
Detención arbitraria	20	24	4	20,0
Atentado con o sin lesiones	7	18	11	157,1
Desaparición forzada	5	1	-4	-80,0
Secuestro	-	2	2	100,0
Allanamiento ilegal	3	2	-1	-33,3
Tortura	2	-	-2	-100,0

A pesar de que, de acuerdo con los datos registrados por la comisión estas cifras son las más bajas desde 1986 el panorama general de violencia se ha vuelto más complejo, ya que habrían aumentado las amenazas de muerte, los hostigamientos y los desplazamientos forzados.

De acuerdo a los datos registrados, la dinámica de la violencia antisindical advierte una tendencia descendente, acentuada principalmente en los casos de amenazas y desplazamientos forzados, no obstante las agresiones que se presentaron siguen siendo muy graves, incluso más que en años anteriores, con relación a unas formas de violencia en particular. Así lo deja ver el incremento de la violencia letal contra el movimiento sindical: se presentaron 36 homicidios y 18 atentados contra la vida de trabajadores sindicalizados. Es decir, 12 casos más de homicidios y 11 casos más de intentos de homicidio, que los ocurridos en el año 2012. Entre estos hechos,

revisten particular gravedad 14 homicidios y 15 atentados contra la vida de dirigentes sindicales.

Esta cifra es preocupante toda vez que de 36 sindicalistas que fueron asesinados nueve eran activistas, es decir, que desempeñaban liderazgos en sus organizaciones sindicales y cinco eran directivos; esta característica acentúa el impacto lesivo en las organizaciones sindicales y sugiere un carácter selectivo de la violencia, ubicando las víctimas en una relación vinculante con la organización, generando un gran impacto en todo el colectivo de la organización.

En relación con la impunidad relacionada con la efectiva Judicialización de los responsables de la violencia antisindical, permanece la tendencia que destaca los casos de violencia en los cuales no se conoce un presunto responsable, que para el año 2013 concentran la mitad de los hechos.

Las centrales sindicales señalan sin embargo que la Fiscalía General adoptó medidas para fortalecer su capacidad de investigación, pero que como se trata de medidas recientes todavía no modifican de manera sustancial las cifras de impunidad.

En relación con la ubicación de los presuntos responsables, los paramilitares continúan siendo los principales victimarios en el 71,5% de los casos, seguidos de los organismos estatales con el 18,8%, luego por la guerrilla con el 7,8%. En menor medida, se le atribuye una presunta autoría al empleador y a la delincuencia común.

En este contexto, resultan sumamente graves, los 41 hechos atribuibles a organismos del Estado, entre ellos, 23 detenciones arbitrarias, 12 hostigamientos, pero más grave aún, un atentado, y un homicidio.

Sobre los casos de asesinatos de sindicalistas en el último año, no se conoce el presunto victimario en 31 de 36 casos que se presentaron en total, se identificaron dos casos donde el presunto responsable fue la guerrilla, un caso que se le atribuye a los paramilitares y un caso que supone la autoría de organismos estatales.

Tabla 2 Violencia contra sindicalistas por presunto responsable

Presunto responsable	2012	2013	N° Casos	Variación
No identificado	506	218	-288	-56,9
Paramilitares	83	156	73	87,9

Organismo estatal	39	41	2	5,1
Guerrilla	6	17	11	183,3
Empleador	10	1	-9	-90
Delincuencia común	6	3	-3	-50
Total general	650	436	-214	-32,9

Fuente: Fuente: Sistema de Información en Derechos Humanos, SINDERH, ENS.

A la par con la información suministrada por las centrales sindicales, **Comisión de expertos de la OIT** presenta en su informe la postura de los otros dos actores involucrados, los empleadores y el gobierno.

Del lado de los empleadores en relación con los derechos sindicales y las libertades civiles , La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (OIE) y Asociación Nacional de Industriales (ANDI) manifiestan que el programa judicial para atender actos de violencia continúa fortaleciéndose, la asignación de recursos para el 2012 aumento significativamente en relación con el año anterior, (en 2012 se asignaron 111 millones de dólares de los Estados Unidos, mientras que en 2011 se habían asignado 79 millones) así mismo más de 600 sindicalistas gozan de protección y existen 25 fiscales especializados, tres juzgados especializados y 100 investigadores de la policía nacional, así mismo para luchar contra la impunidad la Fiscalía

General adoptó una nueva política criminal de investigación de violaciones a los derechos humanos.

De otro lado el Gobierno informa que: i) como resultado de los esfuerzos del Estado, la tasa de homicidios de la población colombiana y de la población sindicalizada descendió, se ha logrado disminuir el número de agresiones y aumentó el número de sentencias condenatorias a los autores de actos de violencia contra sindicalistas (a junio de 2013 se habían dictado 579 sentencias y se registran 599 personas condenadas); ii) la Unidad Nacional de Protección cuenta con 632 sindicalistas protegidos y el presupuesto total asignado para la protección de sindicalistas en 2012 fue de 91 512 898 462 pesos colombianos; y iii) en el marco del Memorándum de Entendimiento firmado entre la Fiscalía General y el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, se han realizado talleres de capacitación dirigidos a funcionarios de la rama judicial en las ciudades de Cali y Arauca y asimismo, en el marco del proyecto de promoción del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en Colombia, se dio inicio a un programa de formación a investigadores, fiscales y jueces en materia de prevención, investigación y juzgamiento de las violaciones de los derechos humanos donde las víctimas sean dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados.

La mirada de las centrales sindicales en relación con los avances presentados por el gobierno no es optimista, ya que señalan temas críticos como son:

- No existe una política pública de protección para las personas sindicalizadas y las organizaciones sindicales.
- La estructura actual del programa de protección a sindicalistas presenta falencias en su formulación, efectividad y seguimiento, razón por la cual no logra prevenir, proteger y garantizar de manera efectiva el libre ejercicio de la actividad sindical.
- Existe una percepción de impunidad, ya que puede afirmarse que son todavía muy leves los avances en las investigaciones de crímenes contra sindicalistas.

Con base en los datos presentados para la Escuela Nacional Sindical estas son las conclusiones en relación con el problema de la violencia ejercida contra los sindicalistas en Colombia.

“Podría decirse entonces, a manera de balance, que a pesar de las medidas adoptadas, la impunidad no cede significativamente, persisten graves problemas que impiden que la Fiscalía General de la Nación y los jueces puedan cumplir un mejor papel en la realización de los derechos de las

víctimas, el principal es la ausencia de diálogo efectivo con las organizaciones sindicales y las organizaciones de derechos humanos que han trabajado en el tema de violencia antisindical, diálogo que podría conducir a construir una lista de casos a investigar y a fortalecer la metodología de investigación para hacerla más efectiva.

El fortalecimiento de la capacidad investigadora requiere de la adopción de una nueva metodología de investigación, no sólo a través de las investigaciones de la UNAC, sino de un enfoque transversal que identifique las lógicas de la violencia ejercida contra los sindicalistas de manera que las investigaciones sean más eficientes y profundas, pero más importante aún, deben generarse acciones que transformen de manera significativa las concepciones reduccionistas y/o prejuiciosas del sindicalismo que aún persisten en los funcionarios encargados de esta tarea”.

En este contexto, y luego de tomar nota de los informes presentados por los actores (sindicato, empresarios y gobierno), **Comisión de expertos de la OIT** expresa la esperanza de que la nueva política de investigación adoptada por la Fiscalía General a la que hacen referencia los interlocutores sociales, permitirá progresar más aún en el esclarecimiento de los hechos de violencia que afectan al movimiento sindical, deslindar responsabilidades y sancionar a los culpables. Se espera que las iniciativas adoptadas en materia de protección de dirigentes sindicales permitan combatir eficazmente las

amenazas y hostigamientos a los que se refieren las organizaciones sindicales.

Cuestiones legislativas. Artículos 3 y 6 del Convenio 89. Derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y formular su programa de acción. La Comisión recuerda que desde hace varios años se refiere a la necesidad de tomar medidas para modificar la legislación en relación con: i) la prohibición de la huelga a las federaciones y confederaciones (artículo 417, inciso i), del Código del Trabajo) y en una gama muy amplia de servicios que no son necesariamente esenciales en el sentido estricto del término (artículo 430, incisos b), d), f), g) y h); artículo 450, párrafo 1, inciso a), del Código del Trabajo; Ley Tributaria núm. 633/00; y decretos núms. 414 y 437 de 1952; 1543 de 1955; 1593 de 1959; 1167 de 1963; 57 y 534 de 1967), y ii) la posibilidad de despedir a los trabajadores que hayan intervenido o participado en una huelga ilegal (artículo 450, párrafo 2, del Código del Trabajo), incluso en casos en que la ilegalidad resulte de exigencias contrarias a las obligaciones del Convenio.

A este respecto, el Gobierno manifiesta que la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (órgano tripartito creado en virtud de lo dispuesto en la Constitución Política) aprobó en mayo de 2012 la creación de la Subcomisión Tripartita de Asuntos Internacionales del Sector

Trabajo que en su agenda contempla la revisión de aquellos aspectos en los cuales debe avanzar en su legislación con el objeto de continuar mejorando tanto la legislación como la práctica de los convenios ratificados. La Comisión pide al Gobierno que informe en su próxima memoria sobre todo avance en relación con estas cuestiones y recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, si así lo desea.

Dialogo social y negociación colectiva

El diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales; la negociación colectiva y la concertación política son los dos tipos predominantes de negociación

La negociación colectiva es una de las formas más extendidas de diálogo social y se ha institucionalizado en muchos países. Consiste en las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o representantes de empleadores y los representantes de los trabajadores con el fin de determinar los temas relacionados con los salarios

y las condiciones de trabajo. Algunos datos de Colombia en relación con la negociación colectiva:

En el 2013, el avance más importante que tuvo el país en materia de diálogo social fue la negociación colectiva en el sector público, proceso que permitió la concreción de un acuerdo nacional que benefició a un poco más de 430.000 mil trabajadores. Sin embargo, este avance se vio menoscabado por la utilización antisindical de los pactos colectivos, de los tribunales de arbitramento, y por el incremento de la tercerización ilegal a través falsos sindicatos y de los contratos sindicales.

La negociación colectiva de empleados y sindicatos del sector público

Hasta el decreto 1092 de 2012, que reguló la aplicación del convenio 151 de la OIT (1976), los empleados públicos prácticamente estaban excluidos del derecho a la negociación colectiva, un derecho que el artículo 55 de la constitución política de 1991 le reconoce a todos los trabajadores del país, pero que la cultura antisindical se resistía a reconocerle a los trabajadores del Estado.

El derecho a la negociación colectiva por parte de los sindicatos de empleados públicos estaba regulado en el Código del Trabajo de 1950, que en sus artículos 414.4, 415 y 416, simplemente remitió a los sindicatos de

empleados públicos al derecho de petición, de decisión discrecional unilateral, (...) a presentar peticiones respetuosas a la administración, en interés general y particular y obtener pronta respuesta discrecional y unilateral.

Con la expedición del Decreto 1092 de 2012 el gobierno colombiano inició, en el año 2013, un proceso de negociación con los sindicatos que permitió la firma de más de 200 acuerdos colectivos, en un proceso en el que se destacan aspectos como:

- La adopción de un pliego unificado por parte de todas las organizaciones sindicales del sector, superando, en el espacio de la negociación colectiva, la tradicional situación de división y atomización sindical característica del sindicalismo colombiano.
- La presencia, en el proceso de preparación y de la negociación colectiva misma, de los sindicatos de segundo y tercer nivel (federaciones y centrales sindicales), sindicatos que en el sector privado siguen excluidos del ejercicio de este derecho.
- La negociación de contenidos que superaron las limitaciones iniciales contenidas en el decreto, como los incrementos salariales, la expedición de normas sobre carrera administrativa y la participación de los sindicatos en ella.

- La expedición de una circular para que los nominadores eliminen las plantas paralelas de personal y procedan a los estudios técnicos de ampliación de plantas, a fin de que a éstas se incorporen los funcionarios con actividades permanentes, y que sólo excepcionalmente se contratará por prestación de servicios.

Aunque este proceso aún tiene dificultades de aplicación a nivel territorial, donde algunas autoridades públicas (alcaldes y gobernadores), todavía se resisten a reconocerle a los empleados públicos y a sus sindicatos este derecho, el resultado ha sido un fortalecimiento de los espacios y procesos de diálogo social en la administración pública, y un incremento del número de convenios colectivos de trabajo vigentes, y de los trabajadores beneficiados por la negociación colectiva, lo que no es para nada despreciable, pues Colombia ha sido un país en el que la cultura del diálogo social, ha sido prácticamente marginal. Esta vez, los trabajadores estatales tuvieron la posibilidad real de negociar sus condiciones de trabajo y empleo, las mismas que antes se definían de manera unilateral

Subcontratando a través de falsos sindicatos: los contratos sindicales

En su informe al Congreso de la República, (2012/2013), el Ministerio del Trabajo destacaba como un hecho muy positivo el incremento de los contratos sindicales en el sector de la salud: “En desarrollo de los lineamientos de un sindicalismo participativo, para julio 2012 a junio de 2013 se han registrado 837 Contratos Sindicales, el sector con más participación es el de salud con 803 contratos, el agropecuario presentó 11 contratos sindicales y la industria con cinco contratos en este periodo; por su parte la territorial con más contratos sindicales registrados en el mismo periodo es el Cauca con 199, seguida de Antioquia con 160 y Valle con 132 contratos sindicales registrados”.

Lo que no aclara el Ministerio del Trabajo, es que el incremento de esta forma de contratación colectiva en el sector de los hospitales públicos, es el resultado de una estrategia para evadir la ley que prohibió subcontratar a través de cooperativas de trabajo asociado. En efecto, a partir de la expedición de la ley 1429 de 2010, o ley de formalización laboral, se prohibió el uso de cooperativas para el suministro de personal, una forma de tercerización ilegal muy utilizada en el sector de la salud.

Lo que está ocurriendo en la mayoría de hospitales públicos y demás entidades que manejan el servicio de la seguridad social en salud, es que las falsas cooperativas que hacían intermediación laboral están mutando a

falsos sindicatos, a través de los cuales los contratos cooperativos se están transformando en contratos sindicales, en condiciones incluso más precarias para los trabajadores que las que les imponían las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA).

Estos contratos no se negocian en términos reales, sus términos y contenidos los deciden los directores y gerentes de los hospitales, y como en el gobierno de Uribe se modificó la forma en que los trabajadores aprobaban el contrato, una competencia que antes era exclusiva de la asamblea general del sindicato y que ahora le compete exclusivamente a su presidente, a las empresas les resulta muy fácil conseguirse quien les suministre personal, por lo que les da lo mismo si se trata de una cooperativa, una Sociedad Anónima Simplificada, una empresa de servicios temporales, o un sindicato a través de un contrato sindical: igual, a través de cualquiera de ellas, los hospitales logran reducir costos laborales, flexibilizar al extremo la entrada y salida de trabajadores sin recurrir en ningún costo, y evitarse la formación de sindicatos auténticos y autónomos.

En cambio, el impacto para los trabajadores es terrible en cuanto a sus condiciones de trabajo y empleo, pues su vinculación laboral es absolutamente precaria, dura lo que dura el contrato; sus prestaciones sociales si acaso son las de ley, sus salarios y remuneraciones se han

reducido, y lo más grave, han perdido autonomía para incidir de verdad en sus condiciones de contratación, pues ahora las empresas cuentan con un falso sindicato que supuestamente asume la vocería y representación de los trabajadores; un “sindicato” en el que sus “afiliados” no tienen ninguna participación, ni siquiera en la discusión de los contenidos del contrato sindical, lo que crea el peligroso precedente de sindicatos de autoprotección empresarial, que no permiten la formación de sindicatos auténticos.

Sindicatos minoritarios sin derecho a la negociación colectiva

Según el Ministerio del Trabajo, entre julio de 2012 y junio de 2013, se convocó a 103 tribunales de arbitramento, se designaron 59 árbitros y se aprobaron 22 trámites para el pago de los honorarios del tercer árbitro; y entre julio de 2013 y junio de 2014, las cifras fueron, respectivamente, 165, 115 y 49.¹ En ambos años, por falta de acuerdo entre empresas y sindicatos, en más del 57% de los casos intervino el Ministerio del Trabajo para la designación del tercer árbitro; y en ambos años también, en menos del 30% de los casos, los tribunales de arbitramento lograron acuerdos (laudo arbitral), un indicador que se expresa en el número de trámites de pago de honorarios a tercer árbitro aprobados en cada año: los demás tribunales se quedaron sin acuerdos dentro del año respectivo.

¹ . Ministerio del Trabajo: Informes al Congreso.

Tabla 3 Tribunales de arbitramento convocados y efectivamente resueltos

Tribunales convocados	2012-2013	2013-2014
	103	165
Designación de tercer arbitro	59	115
Pago de honorarios tercer árbitro	22	46
Tribunales resueltos por año (%)	21,3	27,8

Fuente: Informe Nacional de Trabajo Decente, Colombia 2013

Se ha constituido un cuello de botella entre la convocatoria de tribunales y su resolución, pues menos de la tercera parte terminan en un acuerdo bajo la figura de Laudo Arbitral. Es decir, no sólo tenemos una explosión de nuevos tribunales, sino que la capacidad de las partes para resolverlo no evoluciona al mismo ritmo, un resultado que tiene que ver con las estrategias que utilizan las empresas para evitar que los tribunales se constituyan de manera rápida y resuelvan los conflictos en los términos definidos por la ley.

En general, dentro del sindicalismo, acudir a la convocatoria de un tribunal de arbitramento es un recurso extremo, al que no se le tiene confianza, y que genera mucha incertidumbre en relación con sus resultados, pues en la mayoría de las veces, la composición de los árbitros no garantiza un proceso imparcial, y las empresas suelen desarrollar maniobras para alargar su trámite y cuestionar sus resultados cuando estos no les sirven. Pero resulta

la única alternativa por parte de los sindicatos minoritarios, cuando las empresas se niegan de plano a negociar, o cuando lo que ofrecen en la negociación con el sindicato es lo mismo que previamente les han ofrecido a los trabajadores no sindicalizados a través de un pacto colectivo o de un “plan de beneficios”.

Así que una estrategia antisindical por parte de muchas empresas para no reconocer la legitimidad del sindicato y promover la desafiliación de los trabajadores, es no negociar, obligar al sindicato a que convoque un tribunal de arbitramento para dirimir el conflicto originado en la presentación del pliego de peticiones, y alargar lo más posible el fallo del tribunal y sus efectos, primero, objetando la convocatoria del tribunal; segundo, dilatando la constitución del tribunal, (no se ponen de acuerdo para nombrar tercer árbitro, y luego sus árbitros renuncian y hay que nombrar otros, y así sucesivamente); y tercero, demandando la legalidad del laudo arbitral.

El proceso de convocatoria y fallo de un laudo arbitral puede durar en promedio dos años, lo que los convierte en una herramienta para el desgaste de las organizaciones sindicales, pues mientras sus afiliados no ven resultados ante lo dilatado del proceso, los no sindicalizados acceden sin cortapisas a los beneficios unilaterales definidos por las empresas a través de los planes de beneficios o de pactos colectivos.

El uso antisindical de los pactos colectivos

En el 2013 se depositaron en el ministerio del trabajo 204 pactos colectivos, y a lo largo de la última década se negocian un promedio de 190 pactos por año. Los pactos colectivos constituyen otra de las estrategias antisindicales más utilizada por las empresas en Colombia, pese a las reiteradas recomendaciones que en contra de su uso ha hecho la OIT.

Aunque la negociación del pacto colectivo con trabajadores no sindicalizados tiene la misma regulación que la convención colectiva promovida por un sindicato, en la mayoría de las veces no se aplica la ley, quien redacta el pacto es la propia empresa, y a los trabajadores únicamente les dejan la alternativa de firmarlo. Una prueba de esto es que ni siquiera se cumple con el trámite de la denuncia, una condición legal para iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo de trabajo: en el 2011, apenas en el 10,7% de los casos se hizo la denuncia del pacto; 9,3% en el 2012 y 12,7% en el 2013.

En el 2013, en el 20% de las empresas que adoptaron pactos colectivos de trabajo, simultáneamente se estaba negociando una convención colectiva por parte de un sindicato, o en todo caso, existían trabajadores afiliados a un sindicato. En este contexto es muy difícil que prospere un sindicato, pues a los afiliados al sindicato se les acosa y discrimina, y si acaso, en la

negociación colectiva se les otorga exactamente los mismos beneficios que a los trabajadores beneficiados con el pacto, o con un “plan de beneficios”, con la diferencia de que los sindicalizados cotizan al sindicato y los beneficiados por el pacto no.

El uso de pactos colectivos como estrategia antisindical está cada vez más extendido y no tiene un único propósito. Su uso depende del contexto que ofrezca cada empresa en cuanto a la existencia o fortaleza de organizaciones sindicales y la consecuente existencia de convenciones colectivas de trabajo. Incluso su implementación se ha dado en empresas con sindicatos mayoritarios, en abierta violación a la normatividad al respecto, (los “planes de beneficios” cumplen este propósito).

En relación con esta estrategia antisindical, los fallos para proteger el derecho de asociación y negociación colectiva de los trabajadores derivado del uso ilegal de pactos colectivos no son frecuentes, y las pocas resoluciones que han salido en contra de las empresas, se limitan a fallar por incumplimiento en la aplicación de la convención colectiva, no en los daños ocasionados por la implementación del pacto.

La desaparición progresiva del derecho de huelga en Colombia

Sin derecho de huelga, la libertad sindical no es posible, el derecho a la negociación colectiva no tiene ningún efecto práctico sino existe el derecho de huelga. Sin este último, un derecho de negociación colectiva no logra una efectiva protección por parte del Estado.

Esta restricción afecta directamente la posibilidad de los trabajadores de defender sus propios derechos de manera pacífica. La discriminación y la criminalización de las huelgas, son prácticas que minan el diálogo social”.

Más allá de las cifras, la limitación que los trabajadores Colombianos tienen para ejercer el derecho de huelga es de carácter estructural, en el sentido de la concurrencia de la debilidad orgánica de los sindicatos (el 75% de los sindicatos tienen 100 o menos afiliados), como de las limitaciones legales y de los nuevos dispositivos utilizados por los empleadores para impedir la o sabotearla en atención a que la mayoría de los grandes sindicatos existentes en el país, agrupan a trabajadores cuya actividad ha sido declarada, como servicio público esencial, este es el caso a manera de ejemplo del conflicto laboral recientemente culminado entre la USO y Ecopetrol, la discusión emergió de nuevo ante la posibilidad de que no existieran acuerdos en la mesa de negociación, y la consecuente consideración por parte de la USO de convocar a consulta a los trabajadores para el desarrollo de una huelga.

Tanto el sindicato como la CUT sostuvieron que tienen argumentación jurídica sólida para que la producción petrolífera no sea considerada servicio público esencial y en consecuencia la huelga sea completamente legal en este sector; en casos como este el arbitramento obligatorio es el único recurso cuando no hay acuerdo en la mesa de negociación.

Frente a estas restricciones, el movimiento sindical Colombiano ha promovido una agenda internacional para que en línea con desarrollos similares en otros países y con los convenios y recomendaciones de la OIT, se redimensione este concepto y se permita sin limitaciones el derecho de huelga a más de dos millones de trabajadores.

El diálogo social y la negociación colectiva marginales en el sistema de relaciones laborales

La cultura del Diálogo social representa una de las expresiones más claras del desarrollo y madurez de una sociedad democrática, pues a través del Diálogo Social, los interlocutores de las relaciones laborales, esto es, los trabajadores sus organizaciones sindicales, los empleadores y el gobierno, tienen la posibilidad de trabajar conjuntamente en la búsqueda de alternativas a los diversos problemas que enfrenta una sociedad, principalmente aquellos relacionados con el desarrollo social y económico,

con la protección social y el empleo, con la distribución de la riqueza y con el mundo del trabajo.

La negociación colectiva es el componente principal del Diálogo Social que promueven los Estados, los empleadores y los sindicatos desde la OIT, al lado de la concertación, la consulta y el intercambio de información entre los interlocutores de las relaciones laborales.

Para la OIT no hay Diálogos Social sin sindicatos, y una de sus condiciones es, justamente, la existencia de organizaciones sindicales fuertes: “la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores autónomas, independientes y fuertes es crucial para un diálogo social efectivo. La calidad del diálogo social está determinada por la medida en que los interlocutores sociales pueden negociar acuerdos colectivos que regulen sus términos y condiciones de trabajo y relaciones laborales. Los datos cuantitativos sobre la afiliación y la densidad de los sindicatos y las organizaciones de empleadores, junto con la cobertura de la negociación colectiva, representan valiosos indicadores de estos elementos del diálogo social.

En este contexto la situación para Colombia aun es precaria, ya que aunque en el gobierno de Santos ha habido un aumento del número de convenios colectivos firmados y de los trabajadores beneficiados, la negociación

colectiva sigue siendo absolutamente marginal en el sistema de relaciones laborales del país.

Al comparar los trabajadores cubiertos por algún convenio colectivo de trabajo, 627.449, con el número de trabajadores que están afiliados al sistema de compensación familiar, 6.759.470 (según Asocajas) , nos encontramos con que apenas 9,2 trabajadores de cada 100 se benefician en Colombia de algún convenio colectivo de trabajo; respecto al número de empresas donde existe algún convenio colectivos de trabajo, 1.449, la tasa es apenas del 0,4%, con el agravante de que apenas en la mitad de ellas, el convenio colectivo de trabajo se negocia con sindicatos auténticos y con trabajadores que cuentan con alguna autonomía en estas negociaciones.

CONCLUSIONES

Colombia ha mostrado avances significativos en su legislación con relación a la protección al derecho de asociación sindical, libertad sindical y negociación colectiva, desde la promulgación de la ley 83 de 1931 en donde se reconoce el derecho de asociación sindical, la adopción de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado en 1976 mediante las leyes ley 26 y 27 respectivamente, la consagración del

derecho de asociación sindical como derecho fundamental en la constitución política de 1991, y más recientemente la ley 584/2000 la cual contempla reformas laborales significativas en el Derecho laboral colectivo, las cuales son producto de prolijo desarrollo jurisprudencial, todo este desarrollo normativo evidencia la voluntad del legislativo de ser garante de la protección de estos derechos en el estado colombiano.

Es así como desde su primera promulgación hasta nuestros días el derecho de asociación sindical ha evolucionado hasta convertirse en el punto central del derecho colectivo, siendo considerado por la Corte constitucional como uno de los derechos que garantiza la estancia en un Estado Social de Derecho, en donde el reconocimiento de los derechos fundamentales constituye la esencia misma del régimen constitucional colombiano.

A pesar de ello la mirada del activista sindical sigue siendo pesimista al evaluar el goce efectivo de estos derechos, ya que no cesan las denuncias relacionadas con la violencia contra los sindicatos, la cultura antisindical, y la resistencia por parte de los empresarios y de algunas instancias del Estado para permitir el libre ejercicio de la libertad sindical.

De otro lado las políticas económicas que apuntan a dar mayor competitividad al país terminan minando en la práctica la posibilidad de

ejercer derechos sindicales, son varios los fenómenos que afectan gravemente la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva entre ellos los de mayor relevancia son: la flexibilización laboral, y los contratos sindicales. Es evidente que mientras la estrategia de competitividad del país se fundamente en la reducción de costos laborales, a la par de una creciente informalidad, va a ser muy difícil que el sindicalismo colombiano pueda fortalecerse.

Con relación a los compromisos asumidos por el Gobierno Colombiano en el marco del Plan de Acción Laboral (PAL), hasta hoy se han presentado avances parciales que están enfocados más en la reacción que en la prevención, en lo operativo que en lo estructural. Pese a que las cifras de homicidios y otras violaciones se mantienen, no se estima la inclusión de una metodología del sistema de alertas tempranas², llevando a que en algunos casos, las medidas asignadas no garanticen la vida de los sindicalistas y la continuidad de su actividad sindical y social.

Bibliografía

² . Universidad Externado de Colombia (2010). Evaluación de las políticas de prevención y protección a líderes sindicales y trabajadores sindicalizados del Estado colombiano. Bogotá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

- Castaño, José Vidal (2010). Panorama del sindicalismo en Colombia. FESCOL
- Código Sustantivo del Trabajo, convenciones, pactos colectivos y contratos sindicales, capítulo I, artículo 467
- Constitución Política de Colombiana de 1991.
- Corte Constitucional. Sentencia T-418-1992.
- Corte Constitucional. Sentencia C441-1992.
- Corte Constitucional. Sentencia C201 de 2002.
- Corte Constitucional. Sentencia C858 de 2008.
- Escuela Nacional Sindical, “Reporte, Sistema de Información Laboral y Sindical, SISLAB. Reporte a Julio de 2013.
- Giraldo Hernández, Heriberto, “Del contrato sindical al contrato de protección patronal”, en Revista Cultura y Trabajo, No 82, 2011.
- Guarnizo Carlos, Jaramillo María Clara, Mercado Enrique, “Evaluación y seguimiento a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales: percepciones de sus actores.”, OIT, 2009.
- Guataqui Juan Carlos, Rodríguez Mauricio, García Andrés Felipe, “Determinantes estructurales de la sindicalización en Colombia”. Universidad del Rosario, 2009.
- Illera, María de Jesús (2001). Reformas al Derecho Laboral Colectivo. Universidad del Norte. Revista de derecho (15), 124-137.

- Junko Ishikawa. Aspectos clave del dialogo social nacional: un documento de referencia sobre el dialogo social. Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra Mayo, 2004
- Ley 50 de 1990.
- Ley 411 de 1997.
- Ley 524 de 1999. Ley 590 del 2000.
- Ley 584 del 2004.
- Ley 789 de 2002.
- Ley 1210 de 2008.
- Ley 1429 del 2010.
- Rodríguez, C. E. (2004). <http://www.javeriana.edu.co>. Obtenido de www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS26.pdf
- Vázquez Héctor, “Colombia, el país más competitivo de la región en régimen laboral”, en Revista Cultura y Trabajo No 82, 2011.