

# LA PROTECCIÓN SOCIAL EN COLOMBIA ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA\*

*Francisco Rafael Ostau De Lafont de León\*\**

*Rocío Poveda Peña\*\*\**

*Universidad Libre, Bogotá, D.C.*

## RESUMEN

El grupo de protección social y conflicto de la Universidad Libre muestra el estudio de la Negociación Colectiva en Colombia y su impacto en la protección social, en las relaciones de trabajo, llegando a la conclusión que para los últimos años se ha reducido la negociación colectiva por la influencia del modelo económico neoliberal y la cultura de la intolerancia; presentes en los últimos años en Colombia en contra de las organizaciones sindicales, por lo que existe una menor protección social, creándose una relación directa entre: más negociación colectiva más protección social, menos negociación colectiva menos protección social.

## PALABRAS CLAVES

Negociación Colectiva, Protección Social, Flexibilización, Modelo Económico Neoliberal.

## ABSTRACT

The social protection and conflict researching group produced this study about collective negotiation and its in impact in social protection and on labour relationships.

The main conclusion of this paper is that the Collective Negotiation has has recently slowed due to factors like the neoliberal economic models and intolerance culture which have been impose in Colombia against the labour unions organizations.

---

Fecha de recepción del artículo: 15 de mayo de 2009.

Fecha de aprobación del artículo: 27 de junio de 2009.

\* **Artículo producto de investigación terminada del Grupo de Investigación “Protección Social y Conflicto” de la Universidad Libre, Sede Principal, escalafonado en la Categoría B por Colciencias, dirigido por Francisco Rafael Ostau de Lafont de León. Rocío Poveda, Ángela Niño, Rosalvina Otálora y Francisco Ramírez.**

\*\* Docente Universitario e Investigador. Doctor en Derecho de las Universidades Javeriana, Rosario y Externado de Colombia.

\*\*\* Abogada Especializada, Docente Universitaria e Investigadora integrante del grupo Protección Social y Conflicto Social de la Universidad Libre.

Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

## KEY WORDS

Collective bargaining, social protection, flexibilización, economic neoliberal model.

## COMPTE-RENDU

Le group de protection social et conflit social a l'université Libre a produit cette analyse de la négociation collective en Colombie. En regardant l'impact de celle-ci dans les rapports de travail et sa protection sociale. En conclusion la négociation collective a diminué du aux éléments économiques qu'à partir d'une politique néolibérale, tels que la culture de l'intolérance imposée en Colombie contre les organisations syndicales et les négociations collectives.

## MOTS CLÉS

Négociation collective, protection sociale, flexibili-

sation, model économique neoliberal.

## INTRODUCCIÓN

El presente artículo es el resultado de la terminación del proyecto de investigación sobre el impacto de la negociación colectiva laboral<sup>1</sup>, como mecanismo de solución de conflictos<sup>2</sup> y su relación con la protección social de los trabajadores. Se realizó desde dos elementos: el estudio de las estructuras organizativas y funcionales de la organización sindical colombiana como uno de los elementos del tripartismo (empleadores, trabajadores y gobierno), que presenta más debilidad al tener que afrontar el modelo económico neoliberal y la intolerancia<sup>3</sup> en el ejercicio del derecho de asociación sindical, creando el debilitamiento del diálogo social<sup>4</sup> y de la negociación

<sup>1</sup> El conflicto colectivo laboral es una realidad social donde el tema laboral se encuentra inmerso, ya que los conflictos laborales responden a las necesidades, miedos y angustias de los trabajadores (en la relación laboral) como núcleo esencial del orden social y económico de cualquier sociedad.

<sup>2</sup> VÁSQUEZ MÉNDEZ, MARÍA DEL MAR. "Los sindicatos en el análisis económico". En: *Revista Cuaderno de estudios empresariales*, 1995, Madrid. <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/emp/11316985/articulos/CESE959511> o BUCM revistas emp 113 16985 artículos cese 959 511

<sup>3</sup> Al mencionar el término de intolerancia en el presente documento, hago relación a la falta de la cultura del conflicto social por parte de los agentes sociales, esto es, la violencia que se ejerce a través de elementos intolerantes de invisibilidad al otro, ignorando sus relaciones sociales y conflictivas, hacen que a la sociedad le falten elementos culturales que permitan afrontar el conflicto social como parte del devenir propio de una sociedad democrática

<sup>4</sup> La OIT ha mencionado: "La definición de diálogo social de la OIT incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. La forma en que funciona el diálogo social varía de acuerdo al país y la región. La eficacia del diálogo social depende de:

"Respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva;

"Organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes e independientes con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social;

"Voluntad política y compromiso de todos los participantes al intervenir en el diálogo social;

colectiva<sup>5</sup>, y en segundo lugar se analizará el modelo jurídico de negociación colectiva en Colombia y los planteamientos de los sujetos del tripartismo sobre este modelo para elaborar algunas conclusiones al respecto.

En el primer punto, el modelo económico neoliberal genera una mayor dificultad para la negociación colectiva. En la práctica, en las relaciones de trabajo prevalece la libertad de mercado como elemento esencial para establecer el valor de la mano de obra, por ende no acepta otro tipo de agente social (Organización Sindical) que influya en este valor, retornando al liberalismo económico del siglo XIX de “*laissez faire*”. Se debe reconocer que este modelo económico es superado por el modelo del Estado de bienestar y social de derecho, en el que uno de los principios es

el proteccionismo del mundo del trabajo, a través del derecho laboral que surge del diálogo social<sup>6</sup> en un sistema democrático, lo que se hace extensible a la negociación colectiva laboral.

El neoliberalismo propicia una fragmentación productiva (subcontratación, deslocalización, desregulación, flexibilización, precarización, cultura empresarial, privatización, mercantilismo, etc.), lo que a la par favorece una fragmentación de los sujetos sociales, creando un difuso perfil de clases, grupos y sujetos colectivos que ya no representan a la clase obrera en cuanto a sus intereses y demandas. Las identidades asociadas al mundo del trabajo se reinventan en otras formas de agregación colectiva. En este sentido, la recuperación neoliberal del modelo privatista de la regulación jurídica de las relaciones laborales, sin

---

Cont. nota 4

”Respaldo institucional adecuado.

”El objetivo principal del diálogo social es promover el consenso y la participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo. Cuando las estructuras y los procesos del diálogo social son exitosos, tienen el potencial de resolver importantes temas económicos y sociales, promover una buena gobernanza, avanzar en la paz y estabilidad social e industrial, y estimular el progreso económico”. OIT, [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Mainpillars/Socialdialogue/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/Socialdialogue/lang-es/index.htm)

<sup>5</sup> “El diálogo social entre empleadores, trabajadores y gobiernos será aún más esencial durante este periodo de crisis para asegurar la transparencia y participación en la toma de decisiones en condiciones de igualdad”. En: *Panorama Laboral 2008 América Latina y del Caribe*, OIT, Lima-Perú, 2009, p. VI.

<sup>6</sup> Según Juan Somavía, Director General de la OIT: “La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa marca la renovación más importante de la Organización desde la adopción de la Declaración de Filadelfia. Provee una oportunidad y una responsabilidad históricas para reforzar la capacidad de la OIT. Aunando esfuerzos entre todos los que comparten las aspiraciones de la Declaración podemos forjar una convergencia eficaz de las políticas nacionales e internacionales que conduzcan a una globalización equitativa y a un mayor acceso al trabajo decente para hombres y mujeres en todo el mundo. Todos podemos unirnos para hacerlo realidad y avanzar así hacia un mayor respeto por la dignidad humana y hacia la prosperidad mundial, con el fin de satisfacer las necesidades y esperanzas de los pueblos, las familias y las comunidades en todo el mundo”. En: Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su nonagésima séptima reunión, OIT, Ginebra, 2008. Página Web. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_099768.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf)

Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

otros límites que las reglas del mercado y la conversión del trabajo humano en una mercancía más, produce una dispersión y fragmentación total del modelo de Estado social, y como consecuencia el debilitamiento del proteccionismo laboral, en el campo individual, la seguridad social y el derecho colectivo, profundizando el criterio de los contratos de adhesión tanto a nivel individuales como colectivos, sobre la base de la necesidad de supervivencia del trabajador, convirtiéndose entonces la empresa en una especie de ente sin control y resistiéndose a la intervención del Estado y a la injerencia de los sindicatos. Por su parte, el proteccionismo se transforma en un elemento abstracto, en los principios constitucionales del derecho de asociación sindical y de la negociación colectiva y del derecho a la huelga<sup>7</sup>.

El control del valor de la mano de obra, que hoy se pretende recuperar por parte de los empleadores a partir del mercado neoliberal<sup>8</sup>, con políticas de desprotección, debilitamiento o desaparición de las organizaciones sindicales, justifica la posición de la clase trabajadora al querer volver al

viejo Estado de bienestar, aportando esta situación consecuencias negativas al añorar las viejas luchas sindicales, desconociendo las nuevas realidades socioeconómicas en que se desarrolla la negociación colectiva.

Lo anterior permite concluir que, dentro de los criterios del modelo neoliberal, la negociación colectiva es prácticamente imposible. Por su parte, si se busca fomentar la negociación y el diálogo social, con la finalidad de que esta tenga impacto en la sociedad, debe producirse un cambio en los criterios del modelo neoliberal, aceptando que el proteccionismo laboral es un elemento esencial para el mercado de trabajo, con el fin de no producir trabajo desregulado o trabajo no decente<sup>9</sup>, fomentando y profundizando la negociación colectiva laboral dentro del marco del diálogo social.

En cuanto al segundo punto, se hace referencia a la intolerancia en el ejercicio del derecho de asociación sindical<sup>10</sup>. Para el caso colombiano se puede señalar que la historia del conflicto laboral<sup>11</sup> está vinculada a actos de intolerancia sociales, económicos, políticos, culturales e

<sup>7</sup> CASANOVA, F. *Formación desde los sindicatos experiencias innovadoras*. Cintenfor, Montevideo, 2003, p. 65.

<sup>8</sup> MARDONES, JOSÉ MARÍA. *Utopía en la sociedad neoliberal*. 1ª ed. Editorial Sal Terrae, Madrid, 1997, p. 8.

<sup>9</sup> “El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso digno y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquél que excluye el diálogo social y el tripartismo. Trabajo decente es aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana”. En: *Democracia y Trabajo Decente en América Latina*, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, en Página Web: [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/democracia\\_trabajo\\_decente\\_vl.pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/democracia_trabajo_decente_vl.pdf)

<sup>10</sup> OSTAU DE LAFONT, FRANCISCO RAFAEL. *El fin del modelo jurídico sindical*. Tesis para optar al título de doctor en Sociología Jurídica de la Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2009.

<sup>11</sup> LEWIS, ALFRED COSER. *Las Funciones del Conflicto Social*. F.C.E., México, 1961, p.15.

ideológicos, que ejercen los sujetos del tripartismo, que repercute en la organización sindical, la cual ha sido manipulada y utilizada por algunos partidos de izquierda dentro del criterio de ser parte de todas las formas de luchas legales e ilegales, convirtiéndola en el sujeto más débil del tripartismo. Sin embargo esta situación no justifica los actos de violencia ni las acciones ilegales realizadas contra las organizaciones sindicales durante los últimos años.

Los anteriores criterios han tenido impacto en el mercado laboral colombiano, y en especial en el ámbito de la negociación colectiva. La intolerancia se manifiesta en sectores políticos y empresariales<sup>12</sup>, la cual ha ejercido la violencia contra dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados, dentro de una política muchas veces aceptada por funcionarios del Estado. Trayendo una justificación de la violencia como parte de las políticas de negociación colectiva o del ejercicio del derecho de asociación sindical, que de conformidad con los datos de la Escuela Nacional Sindical entre el 1° de enero de 1986 al 31 de diciembre de 2008, se han presentado un total de 9.911 violaciones del derecho a la vida,

derecho a la libertad y la integridad física de los sindicalistas en Colombia, de los cuales hay 193 casos de desaparición, 2.694 homicidios, 161 secuestros, 1.478 desplazados forzosos, entre otros, situación que empeora cuando de la impunidad de los homicidios y violaciones se trata. De conformidad con el informe citado de la Escuela Nacional Sindical, solamente el 10.86% tiene avance en la determinación de responsabilidades<sup>13</sup>.

Se hace necesario visibilizar la otra violencia que se ejerce en Colombia. Como lo menciona Noam Chomsky<sup>14</sup>, esta violencia trae como consecuencia el logro de la pasividad y el derrotismo en los estratos sociales movilizados del tercer mundo, esto es el desempleo que, de conformidad con la estadística del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para marzo de 2009 en Colombia se presentaron 2.5 millones de personas sin trabajo, que equivale al 12% de la población económicamente activa<sup>15</sup>, estableciendo una proyección cercana al 20% del desempleo para finales del presente año<sup>16</sup>.

Esta violencia se ha visto agravada por las reformas laborales de los últimos años, como es la Ley 789 de 2002<sup>17</sup>,

<sup>12</sup> Ver las declaraciones de los diferentes procesos contra los paramilitares y la financiación de algunas empresas multinacionales y nacionales. OSTAU DE LAFONT, FRANCISCO RAFAEL. *Ibidem*.

<sup>13</sup> SANÍN VÁSQUEZ, JOSÉ LUCIANO. *Situación de los derechos de los trabajadores en Colombia, Violencia, impunidad y violación a los derechos laborales y sindicales*. Comisión de Educación y Trabajo del Congreso de los Estados Unidos, Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2009. En página Web: <http://www.ens.org.co/index.htm>

<sup>14</sup> CHOMSKY, NOAM. *Política y Cultura a fines del siglo XX: Un panorama de las actuales tendencias*. México, Ariel, 1996.

<sup>15</sup> “Desempleo: ¿situación de desastre? El portal de economía y negocios”. Portafolio. En página Web. <http://www.portafolio.com.co/archivo/documento/MAM-3428218>. “Principales indicadores del mercado laboral seguridad social: Trimestre móvil diciembre 2008”. Boletín de Prensa. DANE, 2009. En página web: <http://www.dane.gov.co/>

<sup>16</sup> Análisis presentado por el autor del texto.

<sup>17</sup> Director Herrera Valencia, Beethoven. Evaluación de la reforma laboral (Ley 789 de 2002). Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, Centro de Investigaciones para el Desarrollo

Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

cuyo principio consistió en crear más flexibilización laboral, rebaja de las indemnizaciones por despido, rebaja del impacto salarial del trabajo extra nocturno, so pretexto de crear más empleo, ocasionando lo contrario en la práctica. El poco empleo que se creó tendió a desaparecer en el último año por la racionalización de las plantas de personal ante las nuevas condiciones del mercado internacional. Las reformas laborales han aumentado los índices de subocupación y desocupación, logrando con esto las condiciones mínimas de sobrevivencia de sectores marginales de la sociedad colombiana, que de conformidad con la estadística de FEDESARROLLO la pobreza en Colombia ha llegado a 57%<sup>18</sup>, y esta situación conduce a una marginalización de la mayoría de la población colombiana con una situación de trabajo precario, inseguridad e inestabilidad social y emocional. Por su parte el desempleo se ha convertido en una de las formas de violencia, lo que requiere de la implementación

de acciones para lograr el cese de estos tipo de violencia, para lo cual es necesario el diálogo social y la negociación colectiva, a través de esta se puede producir más empleo y estabilidad en los que existen.

Al abordar el tema de la negociación colectiva, este se identifica con la justicia social<sup>19</sup> y para ello entra en juego el eje de la comunidad como parte del fin último de esta justicia social, en el cual la realidad jurídica establece una constante interacción con la racionalidad social autónoma. Alonso Olea<sup>20</sup> indica que el derecho está unido a las demás realidades de la estructura social, que en igual importancia está el diálogo social, y si éste no está presente en la negociación colectiva no resolverá los conflictos laborales, por ello es necesario que la lectura que se realiza del ejercicio de asociación sindical (C.P., art. 39) y del derecho de negociación colectiva (C.P., art. 55), así como el deber del Estado de promover la concertación y medios para la resolución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, a partir de la normatividad y de la

---

Cont. nota 17

(CID). Bogotá, marzo de 2007. En Página Web: [http://www.cut.org.co//index.php?option=com\\_content&task=view&id=489&Itemid=456](http://www.cut.org.co//index.php?option=com_content&task=view&id=489&Itemid=456)

<sup>18</sup> “En junio volverá a haber cifras sobre la pobreza en Colombia”. Artículo en página Web: <http://www.eltiempo.com.co>.

<sup>19</sup> Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco:

– Las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común;

– Todas las empresas, tanto públicas como privadas, sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos; y

– La sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida. Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008, OIT, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_099768.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf)

<sup>20</sup> ALONSO OLEA, MANUEL. *Introducción al derecho del trabajo*. 6ª ed., Madrid, Civitas, 2002, p. 461.

realidad social en que se encuentra envuelta<sup>21</sup>.

Se parte de la idea de justicia relacional, concebida como aquella que tiene su ámbito de aplicabilidad y efectividad en la solución de los conflictos sociales; para el caso de los conflictos laborales se requiere dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿La cultura de la negociación colectiva y el diálogo social en Colombia generan soluciones a los conflictos laborales? Esta pregunta se resolverá en el transcurso del presente análisis.

Sin embargo, se debe considerar que en épocas de crisis no se pueden dictar normas como elementos coyunturales sino como condiciones permanentes, por lo tanto se hace necesario que las reglas en el mundo del trabajo sean claras y estables para el tripartismo, a fin de establecer políticas macroeconómicas y sociales hacia futuro, donde las empresas instauren a largo plazo su planeación y estrategias empresariales para los trabajadores colombianos, siendo conscientes que el sindicalismo representa menos del 4% de la fuerza productiva y menos del 1% ejercen el derecho de negociación colectiva, lo que exige el surgimiento de un nuevo modelo sindical y de negociación colectiva que beneficie el mundo del trabajo<sup>22</sup>.

## Problema de investigación

Se analizará el impacto de la negociación colectiva en Colombia en la protección social de los trabajadores dentro del marco del diálogo social y el cambio de modelo de organización sindical y negociación colectiva a partir de la Constitución de 1991, así como el debilitamiento de la organización sindical como partícipe de la negociación colectiva y la disminución de la misma como parte de la protección social del mundo del trabajo.

## Metodología

Se parte de una metodología documental, con utilización de estadísticas de la Escuela Nacional Sindical y el Ministerio de la Protección Social, acompañada con entrevistas a los sujetos del tripartismo.

## Resultado

Con la promulgación de la Constitución Política de 1991 se establece, en su artículo 55, el deber del Estado de promover la concertación y los medios para impulsar la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Igualmente este artículo establece una comisión permanente integrada por el gobierno, los representantes de los empleadores y los trabajadores, que

<sup>21</sup> Cuando se analiza la realidad social, esta debe ligar al pasado, de lo contrario sería imposible brindar una perspectiva real de la situación puesta en escena, como es la negociación colectiva en Colombia, lo que obliga hacer una sinopsis sobre la normatividad de la negociación colectiva en Colombia como uno de los mecanismos de solución del conflicto colectivo laboral.

<sup>22</sup> CUT, CGT, CTC y Confederación Colombiana de Pensionados (CPC). Informe “Los derechos laborales y las libertades sindicales en Colombia: evaluación y propuestas para el desarrollo del acuerdo tripartito”. Escuela Nacional Sindical. Bogotá: Editorial Gente Nueva, 2007. En Página Web: [http://www.ens.org.co/aa/img\\_upload/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/Informe\\_de\\_derechos\\_y\\_libertades\\_libro\\_version\\_cut.pdf](http://www.ens.org.co/aa/img_upload/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/Informe_de_derechos_y_libertades_libro_version_cut.pdf)

Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

Gráfico 1



tendrá como objetivo fomentar las buenas relaciones laborales, como contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales (Ley 278 de 1996).

Por su parte, la Ley 50 de 1990 modifica las etapas para solucionar los conflictos colectivos de intereses, ampliando el tiempo en la etapa de arreglo directo, derogando la etapa de mediación (se derogó los artículos 437 al 442 del Código Sustantivo del Trabajo) y estableciendo nuevos términos y la convocatoria de la huelga. A su vez, deja vigentes algunos artículos de la Ley 39 de 1985, modificados posteriormente por las Leyes 584 de 2000 y 1210 de 2008.

La lógica de la negociación colectiva en Colombia establece, un sistema cerrado y acumulativo (ver Gráfico 1).

Este sistema no permite fuera de él otro sistema de negociación que llegue a un acuerdo laboral. Igualmente

es un sistema acumulativo por cuanto las convenciones colectivas se van acumulando negociación tras negociación, y al final se tiene un cuerpo legislativo que en varias ocasiones no se encuentra adaptado a las realidades socioeconómicas, porque generalmente se encuentran cláusulas de negociación vigente que no fueron negociadas y aun son parte del vínculo laboral entre trabajadores y empresa<sup>23</sup>.

## 1. ACTORES SOCIOLABORALES DEL TRIPARTISMO

El diálogo social del tripartismo es posible, sobre la base de existencia de organizaciones de empleadores y trabajadores sólidas e independientes, con una capacidad técnica, con posibilidad de acceso a la información; una voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas, el respecto por la libertad sindical y la negociación colectiva, aunado a un apoyo institucional adecuado. A

<sup>23</sup> Las empresas como unidad de explotación económica (artículo 432 del CST). Cada empresa negocia su convención colectiva sobre la base que, al negociar el costo de la mano de obra, se pretende el control del mercado. Este tipo de negociación es necesario replantearlo, pues produce impactos negativos no sólo en el sector empresarial, sino también en el mundo del trabajo al generar trabajos en condiciones indecentes, como lo menciona Keith Sisson: “La negociación uni-empresarial no puede contribuir al control del mercado, porque afecta exclusivamente a una única empresa”. En: Sisson, KEITH. *Los empresarios y la negociación colectiva*. Trad. de Cristina Moreno, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990, p. 24.



continuación se relacionarán cada uno de los actores socio-laborales que intervienen en la negociación colectiva:

### 1.1 Trabajadores<sup>24</sup>

Las estructuras orgánicas y funcionales de las organizaciones sindicales atraviesan por una crisis en relación con el modelo de organización sindical, resultante del paso de un modelo interventor del código laboral a un modelo autonómico consagrado en la Constitución Política y el Convenio 87 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 26 de 1976. Igualmente estas estructuras organizativas han sido minadas por los procesos de la flexibilización laboral colombiana, que han llegado al extremo de generar una inestabilidad en la contratación laboral, que se refleja en la creación de figuras como

las cooperativas de trabajo<sup>25</sup>, como es el caso del sector salud, lo que exige del nuevo modelo organizativo surgido de la Constitución de 1991, logrando una unidad sindical con mayor representatividad gremial y política de la clase obrera colombiana y de la sociedad civil.

La Central Unitaria de Trabajadores, en desarrollo del V Congreso del 25 de agosto de 2006, dispuso la necesidad de establecer un nuevo modelo sindical a partir de unificar en 18 sindicatos de industria toda la estructura minifundista sindical colombiana, así como el fortalecimiento de la negociación colectiva por parte de los sindicatos de rama. Posteriormente, en documento producido por las centrales obreras como la CUT, CGT, CTC y la CPC<sup>26</sup>, dirigido a la misión de alto nivel de la OIT, en el citado documento se establece las propuestas<sup>27</sup> para superar

<sup>24</sup> En el caso Colombiano las estructuras organizativas y funcionales de los trabajadores se establecen mediante organizaciones sindicales, las cuales se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo.

<sup>25</sup> Actualmente en Colombia existen 12.068 cooperativas de trabajo asociado, proveyendo mano de obra que desconoce los derechos laborales de sus miembros. Ob. cit. CUT, CGT, CTC y Confederación Colombiana de Pensionados (CPC). [http://www.ens.org.co/aa/img\\_upload/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/Informe\\_de\\_derechos\\_y\\_libertades\\_libro\\_version\\_cut.pdf](http://www.ens.org.co/aa/img_upload/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/Informe_de_derechos_y_libertades_libro_version_cut.pdf)

<sup>26</sup> “La situación que se manifiesta con la disminución de la contratación colectiva pasando de una cobertura entre convenciones colectivas y pactos colectivos de 817 en 1994, con una cobertura de 169.241 trabajadores, al año 2006 de 355 convenios y una cobertura de 60.462 trabajadores, igualmente se critica los pactos colectivos porque atentan contra la convención colectiva dado que las empresas lo utilizan como estrategias antisindical para contrarrestar la organización sindical. Igualmente se critica los tribunales de arbitramento y que fallan contra las conquistas laborales, se establece la urgente necesidad de que los empleados públicos no sean excluidos de la negociación colectiva, con el argumento de que para el 2006 el sindicalismo del sector público, representa el 58,4%, por último se dice que la negociación colectiva es dispersa y desarticulada, se establece que la mayor dinámica de la negociación colectiva está en los sindicatos de industria con un 70.98% para el año 2006, los sindicatos de empresa el 8.16% y los sindicatos gremiales el 1.12%, esto contrasta según el informe citado con la estructura sindical que prevalece en el país, en donde el 52.11% sindicatos gremiales y el 38.37% de empresa y tan solo 8.92% de industria, las centrales proponen”. En: *Los derechos laborales y las libertades sindicales en Colombia, Evaluación y Propuestas para el desarrollo del acuerdo tripartito*. CUT, CGT, CTC, CPC (Confederación de Pensionados de Colombia), Bogotá, Editorial Gente Nueva, 2007, p. 70.

<sup>27</sup> Propuestas para superar la situación:

- Se requiere con urgencia que los jueces, incluyendo a los de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, en los recursos de anulación de laudos, se abstengan de involucrarse en la fijación de

Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

los obstáculos para la negociación colectiva.

Se resalta que en diferentes documentos de la Escuela Nacional Sindical elaborados por Héctor Vásquez y José Luciano Sanín Vásquez<sup>28</sup>, director de esta institución, ha planteado algunos criterios frente a los obstáculos de la negociación colectiva en Colombia, identificando en primer lugar que 1.2 de cada 100 trabajadores se beneficia de una convención colectiva, según lo muestran los periodos de 1996-1997 y 2006-2007. Los principales problemas que se detectan para la negociación colectiva están en la celebración de los pactos colectivos y planes de beneficio extralegales en perjuicio de la negociación colectiva, en segundo lugar el poco control que ejerce el Ministerio de la Protección Social en investigar y sancionar las prácticas anti-sindicales, las imposiciones

de tribunales de arbitramento obligatorio y la inexistencia de negociación por rama o actividad económicas y la imposibilidad de negociar por diversos niveles. El minifundismo sindical se nota con el excesivo número de sindicatos gremiales de empresa (1.469), de empresa (1,010), de industria (273) y oficios varios (13).

En conclusión, el análisis que hace la Escuela Nacional Sindical está sintonizado con la idea de fortalecer la unidad del sindicalismo colombiano y la negociación por rama o actividad económica ocasionaría mayor efectividad en la negociación colectiva, tanto para los trabajadores como para las empresas que no se desgastan individualmente, estableciendo grandes líneas de negociación en sectores industriales o de servicios, lo que produciría una mayor transparencia en el costo de la fuerza de trabajo ocasionando una

---

Cont. nota 27

incrementos salariales y condiciones económicas de trabajo, para que estos aspectos se fijen libremente por los actores en el marco de la negociación colectiva.

- Igualmente debe impedirse que la Corte Suprema de Justicia, por vía jurisprudencial, siga dando a los Tribunales de Arbitramento la competencia para referirse a todos los aspectos de la Convención; debe establecerse con claridad que se está incurriendo en una extralimitación que desnaturaliza la negociación colectiva.

- Es imperativo que el gobierno acate las recomendaciones en materia de Negociación Colectiva de los empleados públicos, y fruto de la concertación con las organizaciones sindicales de trabajadores se reglamente su ejercicio.

- En la práctica debe garantizarse que se lleven a cabo negociaciones colectivas por rama de industria y no solo a nivel de empresa; esto requiere un cambio cultural en las organizaciones sindicales, pero también implica la aceptación de los empresarios de negociar con este tipo de sindicatos, y una promoción desde el Estado modificando los obstáculos jurídicos aun existentes para este tipo de negociación colectiva.

- El Estado debe ser el primero en dar ejemplo en el cumplimiento de las libertades sindicales, por ello debe liderarse desde el gobierno nacional acciones en procura que todos los niveles de la administración pública faciliten y promuevan la negociación colectiva con las organizaciones sindicales existentes". *Ibidem*, p. 79.

<sup>28</sup> VÁSQUEZ FERNÁNDEZ, HÉCTOR. *Políticas y orientaciones para la negociación colectiva en el futuro inmediato*. Documento N° 66, Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2006 y VÁSQUEZ SANÍN, JOSÉ LUCIANO. *Situación de los derechos de los trabajadores en Colombia: Violencia, impunidad y violación a los derechos laborales y sindicales*. Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2009.

competencia del mercado laboral y del valor de la mercancía sin necesidad de producir el “*dumping* social”<sup>29</sup>.

En el informe de las centrales sindicales (CUT, CGT y CTC), de la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo se manifiesta que la negociación colectiva en Colombia sigue siendo marginal. Se determina para el año 2008 la realización de 472 convenios colectivos, presentando un incremento en relación con 2007 en 0,4% la negociación colectiva y 6,4% los pactos colectivos<sup>30</sup>.

## 1.2 Empleadores

Por otro lado, en el caso de las organizaciones empresariales, denominadas Gremios Empresariales, regidas por el Código Civil como organizaciones sin ánimo de lucro, como organizaciones sólidas que representan los intereses de sus agremiados y operan como grupos de presión en defensa de sus intereses<sup>31</sup>, coordinando las actividades gremiales

políticas y económicas de los empleadores colombianos. Para el caso de la negociación colectiva su incidencia es más de asesoramiento no actúan en la negociación directamente, pero en diálogo social del tripartismo representan a los empleadores dentro de los diferentes organismos, como es el caso de la Comisión Permanente de Concertación Laboral, creada por la Ley 278 de 1996, en reglamentación del artículo 56, inc. 2 de la Constitución Política Nacional.

El Dr. Carlos Álvarez Pereira, asesor del sector empresarial, en abril 23 de 2008 menciona la necesidad de reformular el derecho colectivo fortaleciendo la voluntad de las partes en la negociación colectiva<sup>32</sup>. En entrevista realizada en el mes de febrero de 2009 menciona además que el sistema actual de negociación es viable si hay responsabilidad en ambos actores sociales, que es prudente establecer modificaciones de la Ley 50, donde esté determinado solo una etapa de arreglo directo, con la alternativa posterior si no

<sup>29</sup> CUT. Políticas y orientaciones para la negociación colectiva en el futuro inmediato. Documento N° 66 de la Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2007.

<sup>30</sup> En informe de la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2009, presentado por la CUT, CTC y CGT, se determina que para el año 2009 se han producido 18 asesinatos a los dirigentes sindicales, con un grado de impunidad en la investigación por parte de la fiscalía del 96,7% de los crímenes cometidos contra los dirigentes sindicales, de 2.711 casos de sindicalistas asesinados, en los últimos 23 años. En: <http://www.cut.org.co>

<sup>31</sup> Ver: LOZADA LORA, RODRIGO. *Los gremios empresariales en Colombia: en los inicios del siglo XXI*. Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, 2000, pp. 96 y 97. URRUTIA MONTOYA, MIGUEL. *Gremios, política económica y democracia*. Bogotá, Fondo Cultural Cafetero, 1983.

<sup>32</sup> “... Sería recomendable revisar las instituciones de derecho colectivo del trabajo para darle una mayor fortaleza a la autonomía de la voluntad de las partes como medio para redistribuir los ingresos en forma más equitativa y lograr las modificaciones de condiciones laborales cuando las empresas deban afrontar crisis de carácter económico, o cuando el país sufra fenómenos económicos como la actual revaluación y el incremento de la inflación, pudiendo mantener un buen nivel de empleo y una subsistencia de nuestro aparato productivo”. Vigésimo Sexto Congreso Laboral de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Cartagena, abril 23 de 2008, conferencia dictada por el Dr. Álvarez Pereira, denominada “La flexibilización laboral”.

Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

hay acuerdo de tribunal o huelga, es un sistema sano que permite llegar a acuerdos, como lo demuestra su experiencia personal en la asesoría empresarial<sup>33</sup>.

Por otro lado, el asesor laboral Humberto J. Jaramillo<sup>34</sup> establece como propuesta de modificación del sistema de negociación colectiva la reforma de la convocatoria del tribunal de arbitramento como fórmula de solución del conflicto económico, que debe ser descentralizada por parte de los directores regionales del Ministerio de la Protección Social. Igualmente propone terminar con el arbitramento actual y reemplazarlo por comisiones permanentes de arbitraje por regiones o actores económicos integradas por 2 actores sociales, y un tercer experto negociador del ámbito económico o académico, su funcionamiento a cargo del Estado. Esta propuesta confluye con las ideas del profesor Álvarez Pereira sobre tribunales permanentes, e igualmente propone que el término de solución del conflicto debe fijarse en 30 días no prorrogables.

En una obra de Jorge Merlano Matiz y Bassam Sarkis<sup>35</sup>, los citados autores analizan la problemática de la negociación colectiva, criticando que

no existe un modelo fijo, detectando los siguientes problemas: a) falta de comunicación, que produce crisis en la confianza de las partes, y b) el conflicto económico, haciendo referencia a la presencia de objetivos antagónicos en la negociación colectiva, el trabajador percibe como ingreso su salario y el empresario lo toma como gasto, presentándose un choque de intereses que produce problemas de relaciones humanas, ideológicos de la negociación.

Los citados autores establecen que la negociación colectiva depende de la voluntad política de los actores involucrados y su profesionalismo, consideran la necesidad de la creación de una comisión nacional de revisión de la convención colectiva, otra comisión de mediación laboral y velar por la profesionalización de los que ejercen la negociación a partir de una capacitación para establecer un código de ética profesional. Finalmente sostiene la necesidad de desreglamentación de las normas laborales para que permitan que las partes actúen libremente y flexiblemente en la negociación colectiva<sup>36</sup>.

Igualmente el Dr. Germán G. Valdez Sánchez<sup>37</sup>, en abril de 2008, sostiene

<sup>33</sup> Realizada por FRANCISCO RAFAEL OSTAU DE LAFONT.

<sup>34</sup> JARAMILLO, HUMBERTO J.B. *La negociación colectiva y el derecho comparado y su aplicación en Colombia en evolución y tendencias de las relaciones laborales en Colombia, homenaje al Dr. Guillermo López Guerra*. Colegio de Abogados del Trabajo, Legis, Bogotá, 2006, p. 264.

<sup>35</sup> MERLANO MATIZ, JORGE y BASSAM SARKIS. *Administración de los conflictos laborales, la negociación colectiva en Colombia y la Región Andina*. Bogotá, Legis, 2004, p. 190.

<sup>36</sup> Por eso estos autores sostienen la necesidad de “utilizar nuevas fórmulas para lograr mejores resultados, por ejemplo, modificar las reglas de juego en cuanto horario y sitios de negociación, por lo tanto la negociación colectiva debe realizarse fuera de las instalaciones de la empresa”. *Ibidem*, p. 356.

<sup>37</sup> VALDÉZ SÁNCHEZ, GERMÁN G. “¿Autocomposición o Intervencionismo estatal en las relaciones colectivas de trabajo?”. En: *XXVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Colegio de Abogados del Trabajo, Cartagena, abril de 2008.

la necesidad que en el curso de la negociación colectiva se permita la participación activa, en el sentido de proponer con amplitud entre las partes involucradas en el conflicto mecanismos de la autocomposición, esto es, que se puedan plantear otros mecanismos para llegar a acuerdos con las partes, por cuanto la iniciativa de las partes no puede ser limitada por la ley. Sostiene por ejemplo la necesidad de recomponer la llamada revisión de los contratos y la convención colectiva siempre dentro de la voluntad de las partes, aceptando que la autocomposición e intervencionismo estatal no representa una disyuntiva, pues son complementarios.

### 1.3 Estado<sup>38</sup>

Sin intentar expresar la posición oficial del Ministerio de la Protección Social, algunos funcionarios con experiencia

en conflictos sociales, que en los últimos años se han presentado en el país y con una trayectoria académica en los procesos de negociación colectiva –como es el caso de la doctora Luz Stella Veira de Silva, directora de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo, del Ministerio de la Protección Social– indica que el modelo actual de negociación colectiva es viable porque genera soluciones en los conflictos colectivos. Sin embargo, dada la experticia de la citada funcionaria, recomienda la viabilidad de una etapa anterior al conflicto antes de la etapa de arreglo directo que permita una mayor comunicación e intercambio de información entre los actores sociales del conflicto con el objetivo de que al ingresar en la etapa de arreglo directo se produzca una suficiente ilustración y se llegue a esta etapa a establecer y acordar posibles soluciones<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> Sin desconocer que el concepto de “Estado” involucra a las ramas del poder público (ejecutivo, legislativo y judicial), se debe establecer que la representación de éste se hace a través del ejecutivo, mediante el Ministerio de Trabajo y Protección Social en el mundo del trabajo, y concretamente de la negociación colectiva. Sin embargo, el ejecutivo, en el caso colombiano, no ha reglamentado la Constitución Nacional en su artículo 53, que determina la expedición de un nuevo estatuto del trabajo, así como el artículo 56 sobre el derecho de huelga y la problemática de los servicios públicos esenciales y el artículo 55 que garantiza el derecho de la negociación colectiva. En cuanto a la rama judicial, se puede indicar que a través de la corte Constitucional es la abanderada en la aplicabilidad de los convenios de la OIT y el cambio del modelo jurídico de organización sindical y negociación colectiva. En cuanto a los jueces ordinarios laborales se presenta la problemática de ser funcionarios aplicadores de la normatividad interna CST, desconociendo la prevalencia y legislación de la Organización Internacional del Trabajo.

<sup>39</sup> “Se debe concebir la negociación colectiva como parte por la lucha por lograr, como dice la OIT, «trabajos decentes». En primer término, debe señalarse la conveniencia de retomar un papel activo del Estado en el fomento de una estructura articulada de negociación colectiva, ya sea a través de la promoción de un acuerdo-marco específico o de una legislación consensuada que aborde este aspecto. En ambos casos deberá establecerse el papel que debe cumplir el Estado para cada nivel. Este acuerdo podría asimismo:

- ”fijar la periodicidad de las negociaciones;
- ”determinar los temas que debe o puede tratar cada nivel;
- ”establecer los mecanismos de solución del conflicto de normas;
- ”intervenir activamente en el control de legalidad y equidad de lo acordado y en su cumplimiento posterior.

”¿Por qué este retorno del Estado? Frente a la actual precarización y desequilibrio de las relaciones colectivas hay buenas razones para experimentar con una solución combinada de negociación colectiva

Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

## 1.4 Conclusiones de los actores socio- laborales del tripartismo

La negociación colectiva entre asociaciones de trabajadores y empleadores libres, como una modalidad del diálogo social, es una característica de las sociedades democráticas. En muchos países el proceso histórico que llevó al Estado a aceptar y alentar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de asociación presentó a menudo un punto de inflexión en la aparición de la democracia. No obstante, la dinámica interna de los procesos laborales impone una lógica implacable, que lleva naturalmente a la constitución de grupos de interés laboral y a los empleadores a alcanzar acuerdos con éstos.

En muchos países los sindicatos se constituyeron y funcionaron clandestinamente, antes de adquirir un reconocimiento jurídico o de que se instaurara una democracia funcional. La lucha social para afirmar los derechos laborales puede desembocar en la aplicación práctica de estos últimos, o al menos en parte, incluso en ausencia de una vía jurídica ortodoxa para su aplicación. No obstante, para que la libertad sindical de asociación y la negociación colectiva se hagan

efectivas, y sean parte integrante de la gobernanza del mercado laboral basada en el diálogo social, estos derechos tienen que afianzarse en la legislación<sup>40</sup>.

De las entrevistas realizadas a diferentes personalidades del tripartismo colombiano, se ha concluido lo siguiente:

- Se coincide en que el modelo jurídico actual de la negociación colectiva no es el más adecuado para resolver los conflictos colectivos laborales, requiere ajustes en lo referente al fortalecimiento del diálogo entre los sujetos que participan en la negociación colectiva, antes del acuerdo y posterior al mismo.
- Es necesario fortalecer el diálogo social de la negociación colectiva, permitiendo la intervención del Estado a través de funcionarios técnicos en negociación, y modificar la composición de los tribunales de arbitramento, estableciendo una mayor transparencia y publicidad en la escogencia de los árbitros cuando estos no son elegidos por la voluntad de las partes, lo que exige la modificación de los mecanismos que los escogen.
- Se presenta la necesidad de reglamentar la negociación colectiva de los empleados

---

Cont. nota 39

con supervisión de las autoridades administrativas. Esta propuesta no pretende vulnerar la autonomía de la negociación sino otorgar un marco de garantía que estimule el futuro de la negociación colectiva. Una estructura posible –en experimentación en otros países– podría consistir en establecer un nivel de negociación de actividad, y otro nivel de negociación de sector o rama. Esta dinámica de negociación dejaría suficiente espacio para la negociación en la empresa referida a los temas que especialmente se deleguen o que se vinculen con la organización del trabajo en la empresa”. En: GODIO, JULIO. *Sindicalismo Sociopolítico*. OIT-CUT, Chile, 2003, p. 24.

<sup>40</sup> Memoria del director general cambios en el mundo del trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo 95. 2006, Informe I (C) Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.

públicos, de conformidad con los Convenio 154 y 151 de la OIT, a pesar de la reglamentación interna según Decreto 535 de 2009, que es violatoria por cuanto no consagran una negociación colectiva dentro de los términos de los convenios citados.

- Se reconoce que existe dificultad cultural y social para impulsar el tripartismo como forma de diálogo social y la negociación colectiva, presentándose dificultades de intolerancia (políticas, sociales) en algunos sectores de los sujetos del tripartismo.
- Igualmente se presenta la necesidad de expedir un nuevo estatuto laboral en materia de organización sindical y negociación colectiva, que recoja la aplicabilidad de los Convenios de la OIT 87, 98 etc., ratificados por Colombia. También debe permitir establecer aspectos como el fortalecimiento de las organizaciones sindicales de industria, la viabilidad para las federaciones y confederaciones de ser sujetos activos de las negociaciones colectivas de conformidad con el Convenio 87 de la OIT, la creación de una reglamentación del artículo 56 de la Constitución Política sobre el derecho de huelga y la problemática de los servicios públicos esenciales, y el desarrollo del artículo 55 de la Constitución Política sobre la garantía de la negociación colectiva. En fin, producir una normatividad de conformidad con el nuevo modelo jurídico de organización sindical y de negociación colectiva surgido

de la Constitución Política de 1991 y de los Convenios de la OIT.

- El restablecimiento de la confianza de los sujetos del tripartismo mediante un diálogo social que permita pagar la deuda social que el Estado colombiano y la sociedad deben a los trabajadores por los 2.709 homicidios de dirigentes sindicales y sindicalistas ocurridos desde 1986, reconociendo el papel esencial del sindicalismo en cualquier sociedad democrática y no permitiendo, mediante mecanismos concertados, que vuelvan a ocurrir situaciones de esta magnitud.

## CONCLUSIONES

La Escuela Nacional Sindical elabora todos los años un informe acerca de la evolución de uno de los factores claves en la construcción de sociedades democráticas, como lo es la negociación colectiva, expresión del diálogo social a través del cual los trabajadores y trabajadoras pueden incidir en la definición de sus condiciones de trabajo y la distribución de la riqueza generada, mejorar su calidad de vida, contribuir al mejoramiento de los indicadores de competitividad de las empresas y proyectarse hacia las comunidades de consumidores, usuarios y demás sectores que tienen que ver con el funcionamiento de las empresas y su impacto socio-ambiental<sup>41</sup>.

A continuación se muestran unas estadísticas proporcionados por la Escuela Nacional Sindical y el Ministerio de la Protección Social:

<sup>41</sup> VÁSQUEZ F, HÉCTOR. *Dinámica de la negociación colectiva en el 2007*. Escuela Nacional Sindical, 2007.

Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

**Cuadro 1**

| Año  | Convención colectiva |       | Pacto Sindical |       | Contrato Sindical |      | Total | Cobertura Personas |
|------|----------------------|-------|----------------|-------|-------------------|------|-------|--------------------|
|      | Total                | %     | Total          | %     | Total             | %    |       |                    |
| 2002 | 567                  | 73,45 | 200            | 25,91 | 5                 | 0,65 | 772   | 176.774            |
| 2003 | 268                  | 70,16 | 110            | 28,80 | 4                 | 1,05 | 382   | 72.244             |
| 2004 | 491                  | 70,34 | 192            | 27,51 | 15                | 2,15 | 698   | 134.244            |
| 2005 | 272                  | 62,39 | 160            | 36,70 | 4                 | 0,92 | 436   | 99.336             |
| 2006 | 385                  | 83,33 | 72             | 15,58 | 5                 | 1,08 | 462   | 60.462             |
| 2007 | 254                  | 54,86 | 204            | 44,06 | 5                 | 1,08 | 463   | 113.435*           |

\* Promedio 245 por convenio colectivo.

Fuente: Ministerio de la Protección Social y cálculos de la ENS.

Del cuadro anterior se puede determinar lo siguiente: en el 2007 se negociaron 463 convenios colectivos de trabajo, uno más que en el 2006. Este incremento es sólo del 0.1%, lo que se debe al incremento de los pactos colectivos, que aumentaron en 28,48% para el año 2007, en tanto que las convenciones colectivas disminuyeron en la misma proporción. Los contratos sindicales mantienen una participación muy exigua representando sólo el 1.08% del total, y sin presentar ninguna evolución positiva frente a la cobertura de la contratación colectiva, en el 2007 se beneficiaron de algún convenio colectivo de trabajo 113.435 personas, lo que por lo general se debe a pactos colectivos<sup>42</sup>.

Los datos anteriores incluyen la convocatoria de 37 tribunales de arbitramento, los cuales surgen de la incapacidad de las partes de llegar a un acuerdo de manera directa, o cuando el mismo desacuerdo está sustentado en una política antisindical de la empresa, que no le deja al sindicato más alternativa que promover su convocatoria.

Que aumente el número de pactos y disminuyan las convenciones colectivas resulta una mala noticia en la

evolución de la negociación colectiva en Colombia. La figura del pacto colectivo se ha establecido en nuestra legislación supuestamente como una alternativa de negociación para los trabajadores no sindicalizados. Sin embargo, en la mayoría de los casos no representa una negociación real, en la que los trabajadores puedan definir con autonomía sus peticiones y elegir sus negociadores; lo que ocurre casi siempre es que el pacto es impuesto por la empresa a través unos mandos medios y a los trabajadores sólo les dejan la alternativa de acogerse. Además, es usual que muchas empresas utilicen el pacto colectivo como una estrategia antisindical, a través de la cual se presiona a los trabajadores para que renuncien a las organizaciones sindicales y se adhieran al pacto, o para evitar el surgimiento de sindicatos.

Por su parte, la convención colectiva de trabajo representa la clase de negociación que promueven y concretan los sindicatos, y expresa el grado de autonomía que alcanzan los trabajadores en la relación de trabajo, la madurez de las políticas de relaciones laborales y el nivel de incidencia que tienen los sindicatos

<sup>42</sup> *Ibidem*, p. 13.



en las decisiones de las empresas, que ha tenido durante el gobierno de la “*Seguridad Democrática*”: una disminución evidente: tomando los períodos 2002-2003 y 2006-2007, las convenciones colectivas disminuyen en 23.48% y los pactos colectivos en 10.97%, y en cuanto a la cobertura, esta cae en 28.94%, lo que indica que la cobertura de la contratación colectiva en Colombia sigue siendo una de las más bajas del planeta, demostrando que menos de uno de cada 100 trabajadores tiene la posibilidad real de negociar sus condiciones de trabajo.

### Estadísticas del Ministerio de la Protección Social sobre negociación colectiva y conflicto laboral

En el Cuadro y el Grafico 2 el ministerio presenta una serie de

estadísticas sobre las denuncias de convenciones colectivas entre el 2002 y el 2008.

A diciembre de 2007 se denunciaron 465 convenciones colectivas. La tendencia en la denuncia de la convención se presenta cuando existe voluntad de las partes (empresa/ organización sindical), de modificar condiciones establecidas en la convención vigente en ese momento, por lo tanto quien pretenda modificar debe denunciar la convención para una próxima negociación. Frente al gráfico se debe mencionar que se presentan cifras relacionadas durante las vigencias 2005 y 2006, que en el 2007 disminuye en un -26%.

Estos gráficos muestran claramente la disminución en la negociación colectiva en Colombia, hecho que

**Cuadro 2**  
**Denuncias de Convenciones Colectivas 2002 a 2008**

| Años              | Denuncias de convenciones colectivas | Variación porcentual |
|-------------------|--------------------------------------|----------------------|
| 2002              | 556                                  |                      |
| 2003              | 338                                  | -39                  |
| 2004              | 626                                  | 85                   |
| 2005              | 616                                  | -2                   |
| 2006              | 643                                  | 4                    |
| 2007              | 465                                  | -28                  |
| <b>2008</b>       | <b>368</b>                           |                      |
| TOTAL 2002 A 2008 | 3.612                                |                      |

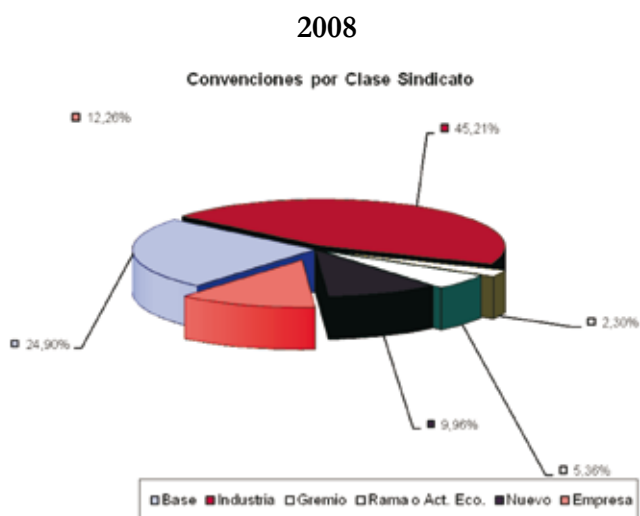
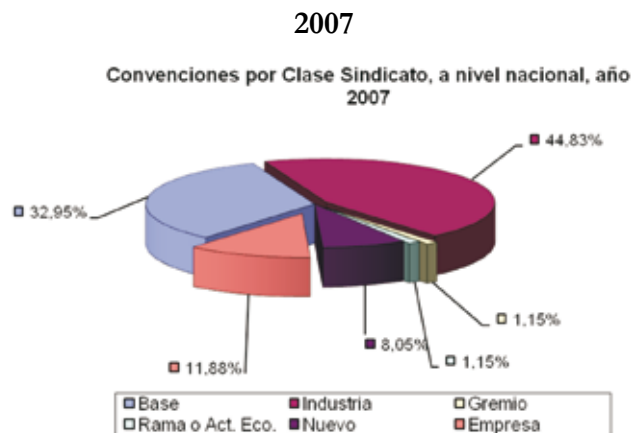
**Gráfico 2**



Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

**Gráfico 3**  
**Resumen de convenciones colectivas realizadas desde 2007 a 2008**  
**por tipo de sindicato a nivel nacional**



se presenta incluso desde el año 2002 en adelante, lo que se relaciona con el aumento de la firma de pactos colectivos y establece que la

negociación colectiva es parte del minifundismo sindical, dado que se realiza empresa por empresa y no a grandes sectores empresariales.

**Cuadro 3**  
**Consolidado estadístico direcciones territoriales 2007**

| VARIABLES  | NÚMERO |
|--|--------|
| <b>Convenciones colectivas</b>                               |        |
| Denuncias de convenciones colectivas                         | 466    |
| Denuncias de pactos  | 32     |
| Ceses de actividades (número de diligencias de constatación) | 941    |
| Huelgas realizadas   | 7      |
| <b>Tribunales de arbitramento</b>                            |        |
| Tribunales de arbitramento convocados                        | 37     |

**Cuadro 3 (cont.)**  
**Consolidado estadístico direcciones territoriales 2007**

| VARIABLES   | NÚMERO  |
|---|---------|
| <b>Visitas</b>  |         |
| Visitas de inspección de carácter general   | 6.331   |
| <b>Consultas</b>  |         |
| Consultas verbales atendidas  | 392.841 |
| <b>Investigaciones</b>  |         |
| Reclamaciones o querellas presentadas   | 92.176  |
| Investigaciones administrativas   | 51.533  |
| <b>Sanciones por violación a la ley</b>   |         |
| A los derechos laborales individuales   | 670     |
| Por violación a la convención colectiva   | 29      |
| Por negativa a negociar   | 3       |
| Por atentar contra el derecho sindical  | 10      |
| Por violación a las normas del sistema de riesgos profesionales y salud ocupacional | 216     |
| <b>Por evasión y elusión</b>  |         |
| Al sistema de riesgos profesionales y salud ocupacional                             | 102     |
| Al sistema de pensiones   | 528     |
| Aportes parafiscales  | 132     |
| Por no cumplir con los requerimientos   | 667     |
| VARIABLES   | NÚMERO  |
| <b>Depósitos de convenciones colectivas - 2007</b>                                  |         |
| Depósitos de convenciones colectivas  | 256     |
| Depósitos de pactos   | 183     |
| <b>Registros sindicales - 2007</b>  |         |
| Organizaciones sindicales nuevas inscritas  | 75      |
| Organizaciones sindicales negadas   | 39      |
| Inscripción de juntas directivas  | 815     |
| Inscripción de subdirectivas  | 535     |

*Nota:* Información sujeta a verificación y reportada a marzo de 2008.

Según el Ministerio de la Protección Social, de las solicitudes recibidas durante los años 2005 y 2006 se ha inscrito un promedio del 64% de organizaciones sindicales nuevas para cada año, las negadas están dentro de un 36% aproximadamente, y para octubre de 2007 se han recibido 97 solicitudes.

Lo anterior demuestra, en primer lugar, que los trabajadores colombianos siguen fundando organizaciones sindicales de primer grado que entre 2006 y 2007 se establece un total de 187 organizaciones sindicales inscritas, fuera de los 2.768 sindicatos que

según la CUT, CGT y CTC existen en el país para el año 2005. Igualmente no es representativo el cambio de las juntas directivas, dado que para el 2007 existen 2.955 organizaciones sindicales, y solamente para este año se dio la inscripción de 813 juntas directivas.

Frente a las sanciones de la convención, escasamente representan el 1,36% del total, lo que demuestra que al operar de parte o a petición de los trabajadores este tipo de denuncia el ministerio juega un papel escaso en el análisis de intervención

Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

como policía administrativa, en la negativa a negociar o en la violación de las convenciones colectivas

La estadística anterior refleja la crisis de la negociación colectiva en Colombia, que se manifiesta en las dificultades en los procesos de la negociación colectiva por parte de los sindicatos y de las confederaciones sindicales. Todavía predomina lo espontáneo y la improvisación, que no permite que la elaboración de los pliegos de peticiones se apoye en procesos de investigación, sobre los factores claves que inciden en este proceso. Tampoco se ponen en marcha procesos de coordinación y articulación de las negociaciones colectivas, que permitan mayor eficiencia en la utilización de los recursos para incrementar los resultados<sup>43</sup>.

La propia estructura sindical, caracterizada por la atomización y dispersión de los sindicatos, no favorece una estrategia en este sentido y no permite tampoco que se gane en cobertura. Estos factores son alentados por una legislación que no

beneficia la organización sindical y la negociación colectiva por rama de industria o por sector económico, a lo que se agrega la cultura empresarial<sup>44</sup>, reacia a fortalecer escenarios de diálogo social que posibiliten una mayor cobertura de la contratación colectiva y que coloquen la competencia entre las empresas, no sobre la base de disminuir costos laborales y de precarizar condiciones de trabajo y de contratación, sino sobre la base de mejorar niveles de competitividad apoyados en desarrollos tecnológicos, que mejoren la calidad y el conocimiento<sup>45</sup>.

Uno de los efectos que ha tenido la fusión entre los Ministerios del Trabajo y de Salud en el Ministerio de la Protección Social, ha sido el debilitamiento ostensible de las funciones que debe cumplir el Estado en la promoción y protección de los derechos del trabajo. A este respecto, la Escuela Nacional Sindical ya había denunciado la precaria labor de Inspección del Trabajo que el Estado realiza y que debe garantizar el cumplimiento,

<sup>43</sup> SANTOS, MIGUEL; RUESGA BENITO; PÉREZ ORTIZ, LAURA y otros. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Análisis Económico de la Negociación Colectiva en España. Una propuesta metodológica, informes y estudios de relaciones laborales, N° 83, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Madrid, 2007, pp. 17 a 22.

<sup>44</sup> La cual se manifiesta con las siguientes acciones: a) en el aumento de la existencia de acuerdos con trabajadores no sindicalizados denominados pactos colectivos en aquellas empresas; b) el excesivo número de quejas por parte de los trabajadores por violación a los derechos laborales; c) el elevado número de demandas laborales ante los jueces, se reporta un volumen total de procesos de 128.447 (en Consejo Superior de la Judicatura. Informe al Congreso de la República 2007-2008. Página Web: [http://www.ramajudicial.gov.co/csj\\_portal/assets/INFORME%20CONGRESO%202007%20-2008.pdf](http://www.ramajudicial.gov.co/csj_portal/assets/INFORME%20CONGRESO%202007%20-2008.pdf)), y d) en los últimos años en el proceso de inserción se ha demostrado cómo algunos sectores empresariales financiaban a grupos paramilitares en contra de dirigentes sindicales, so pretexto de ser soporte de movimientos insurgentes ilegales, demostrándose que la financiación producía ventajas en las negociaciones colectivas a partir del debilitamiento de la organización sindical (ver OSTAU DE LAFONT, FRANCISCO RAFAEL. *El fin del modelo jurídico sindical*, Tesis para optar al título de doctor en Sociología Jurídica de la Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2009).

<sup>45</sup> GODIO, JULIO. *Organización del trabajo y negociación colectiva*. Cinterfor-OIT. Montevideo, 2002, p. 10.

por parte de los empleadores, de las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, labor para la que se tenían asignados en el 2006 a sólo 346 inspectores para más de mil municipios<sup>46</sup>.

Otro factor que indica el debilitamiento de las funciones del Estado en relación con los derechos del trabajo es el que se refiere a las estadísticas del trabajo. En la información disponible sobre la negociación colectiva en Colombia, por ejemplo, el Ministerio de la Protección Social no dispone de un sistema actualizado que permita recoger y sistematizar la información. Con la excepción de Antioquia, en las demás regionales de trabajo se carece de información actualizada acerca del número de convenios colectivos que se depositan, la clase de convenio colectivo (convención, pacto<sup>47</sup> o contrato sindical<sup>48</sup>), la denominación de la empresa, las características del sindicato (clase, afiliación a una organización de segundo y de tercer grado y número de afiliados), el período de vigencia, los incrementos salariales pactados y

los hombres y mujeres beneficiados. Esta información se debe buscar en los propios archivos del ministerio y completarla con cada sindicato y empresas implicadas.

### 3. CONSIDERACIONES FINALES

Partiendo del anterior panorama, la figura del mapa de la negociación colectiva en Colombia demuestra una conflictividad social que convoca a los actores del tripartismo en todos los niveles locales, municipales, regionales y nacionales, a una movilización que permita establecer algunos elementos mínimos de coincidencia sobre la negociación colectiva en Colombia, que tengan como piedra angular la voluntad política de fortalecer la organización sindical en Colombia como una deuda social, debido a los avatares de la violencia, que en los últimos años se ciñeron contra ellos. Los actores sociales<sup>49</sup> entrevistados coinciden en que el problema actual no es el sistema de negociación colectiva, a pesar de que puede ser

<sup>46</sup> VÁSQUEZ, HÉCTOR. *La Función de Inspección de Trabajo*. ENS, febrero 28 de 2007.

<sup>47</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sección Segunda. Rad. 4150. Acta N° 25, Bogotá, 24 de abril de 1991. M.P.: Rafael Baquero Herrera. “El pacto colectivo se rige por las normas que gobiernan la convención colectiva, no se aplica ni se extiende al representante del patrono y menos aún por razones éticas cuando ha intervenido como negociador en el trámite y solución del conflicto de intereses. Este principio no se desvirtúa por el hecho de que al director de una Corporación o gerente de una Compañía se le hayan concedido beneficios convencionales durante la ejecución de su contrato de trabajo”.

<sup>48</sup> GUERRERO, EUQUERIO. *Manual de Derecho del Trabajo*. Porrúa. México 1983, p. 313. “Define el contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

<sup>49</sup> En el caso de la CUT, según intervención del presidente Tarcisio Mora, el 6 de junio de 2009 ante la comisión de aplicación de normas de la OIT, manifestó: “Esta situación puede superarse si el diálogo social es útil, sin embargo, aunque se cuenta con una comisión permanente de concertación no es posible demostrar resultados por falta de voluntad política del gobierno, no es posible concertar una agenda, para implementación del Convenio 87, así mismo el gobierno no sometió a concertación las leyes de huelga, regulación de cooperativas de trabajo, asociación y el derecho sobre concertación de empleados públicos”. En Web: <http://www.cut.org.co/>

Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

mejorado, pues la crisis se encuentra en la voluntad de la negociación y el diálogo social, como elemento de la concertación que produzca el fortalecimiento de la organización sindical y la convención colectiva. Una organización sindical débil con una negociación colectiva prácticamente desaparecida, produce una sociedad anti-democrática y no apta para la convivencia social.

A continuación se establecerán conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

De los análisis anteriores se puede afirmar que el sistema de negociación colectiva está establecido para una minoría que escasamente representada en el 1% de la fuerza productiva nacional, por lo tanto el 99% restante es ajeno al sistema de negociación colectiva, lo que genera la importancia de generar mecanismos de representación sindical y de negociación que puedan resolver esta exclusión (trabajadores informales, independientes, por contrato de prestación de servicios, supernumerarios, provisionales, trabajadores de cooperativas asociativas de trabajo, pequeños propietarios campesinos, trabajadores del campo, etc.).

En el Convenio 154 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 524 de 1999, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones

de empleadores por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajo por otra, con el fin de lograr a través de ella un mejoramiento de las condiciones laborales para los trabajadores, inclusive lograr el mejoramiento de la productividad y que esta negociación tenga impacto en el conjunto de la sociedad como por ejemplo, en las políticas de empleo y bienestar social de los Estados. Este concepto de negociación establece una nueva dimensión en el ámbito del objetivo de la organización sindical y la responsabilidad social de las empresas, que buscan el mejoramiento de la calidad de vida de la población<sup>50</sup>.

Así como la organización sindical<sup>51</sup> debe adaptarse a las nuevas condiciones socio-económicas de desarrollo tecnológico y responder a la representatividad del mundo del trabajo, la negociación colectiva debe corresponder a esta necesidad. Sin embargo, en el caso colombiano, es necesario analizar dos grandes problemas en que se ve enfrentada la negociación colectiva: el primero referido a la flexibilización laboral, donde la relación de trabajo surge en diferentes formas de desregulación de la norma laboral, por lo tanto esta figura hace que el mundo del trabajo no se rija por la norma proteccionista laboral y como consecuencia surjan innumerables trabajadores sin ser cubiertos por el Código Sustantivo del Trabajo<sup>52</sup>, lo que ocasiona un choque con el modelo jurídico sindical

<sup>50</sup> BLUSTONE, BARRY e IRVING. *Negociar el futuro, una visión alternativa de las relaciones laborales dentro de la empresa*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1995, p. 52.

<sup>51</sup> OJEDA AVILES, ANTONIO. *Derecho Sindical*. 4ª ed. Madrid, Tecnos, 1988, p. 43.

<sup>52</sup> Como ejemplo de esta afirmación se presentan los contratos de prestación de servicio que se rigen por la ley de contratación administrativa en el caso de las organizaciones públicas, o el contrato de

colombiano, el cual estaba construido sobre la base de contratos a término indefinido<sup>53</sup>. Hoy la organización sindical colombiana representa menos de 4% de la fuerza productiva laboral, y a la vez jurídicamente excluye a los trabajadores que realizan su labor por tipos de contrataciones desreguladas como las órdenes de prestación de servicio, entre otras.

Como segundo problema se destaca la intolerancia frente al ejercicio del derecho de asociación, que genera conflictos entre los sujetos de la negociación colectiva, llegando al punto de negar la existencia de las organizaciones sindicales como organismo representativo de los trabajadores, provocando la muerte, el desplazamiento y el aislacionismo en los trabajadores sindicalizados, lo que tiene efectos negativos en la negociación colectiva o en el diálogo social al producir desconfianza en los sujetos del tripartismo<sup>54</sup>.

Al analizar el primero de estos aspectos, se parte del caso de los trabajadores de cooperativas

asociadas<sup>55</sup>, donde se determina que se registrarán por la Ley 79 de 1988 y demás normas reglamentarias. En la práctica se parte de la presunción de que estos trabajadores no están cobijados por el CST, sino teóricamente por sus propias normas (reglamentos internos de las cooperativas). Esto muestra un sistema de cooperativas como proveedor de mano de obra, que busca burlar el proteccionismo laboral al no poder aplicar las normas del Código Sustantivo del Trabajo, arrojando el siguiente interrogante: ¿Si un sindicato conformado por trabajadores de una cooperativa de trabajo asociativo presenta un pliego de peticiones a los empleadores para quienes trabaja, esté es regido o no por el Código Sustantivo del Trabajo? La respuesta frente a esta situación, a partir de las normas del Convenio 87 de la OIT, indicaría que no debe existir discriminación en la negociación colectiva, partiendo de los Comentarios 261, 262, 263 del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de

---

Cont. nota 52

prestación de servicio regido por el código civil o de comercio que pretende negar la existencia de una subordinación laboral, a partir de considerar a los trabajadores como independientes. Esta situación es contraria a la ley laboral y en muchas ocasiones se falla en la justicia laboral la existencia del contrato de trabajo, prevaleciendo este al contrato de prestación de servicio.

<sup>53</sup> POOLE, MICHAEL. *Teorías del sindicalismo: una sociología de las relaciones industriales*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1991, p. 136.

<sup>54</sup> OSTAU DE LAFONT, FRANCISCO RAFAEL. *El fin del modelo jurídico sindical*. Tesis para optar al título de Doctor en Sociología Jurídica de la Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2009.

<sup>55</sup> En la recomendación 193 del 3 de junio de 2002 la OIT señala que las políticas nacionales deberían “velar porque no se puedan crear o utilizar cooperativas para evadir la legislación del trabajo ni ello sirva para establecer las relaciones de trabajo encubiertas, y luchar contra las seudocooperativas sin distinción alguna”. También indica que estas políticas deben apuntar a “promover la adopción de medidas para garantizar que se apliquen las mejoras prácticas laborales en las cooperativas, incluido el acceso a la información pertinente”, y “promover la aplicación de las normas fundamentales del trabajo de la OIT y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo, a todos los trabajadores de las cooperativas sin distinción alguna”.

Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones<sup>56</sup>, por lo cual se establece que los trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado tienen derecho a las negociaciones,

no se les puede excluir del derecho colectivo, dado que el ejercicio del derecho de asociación sindical es independiente de la vinculación laboral.

---

<sup>56</sup> Texto en cuestión: “Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de constituir organizaciones y de afiliarse a ellas. La Comisión se había referido a la utilización de diversas figuras contractuales, tales como las cooperativas de trabajo asociado, los contratos de prestación de servicios y los contratos civiles o mercantiles que encubren verdaderas relaciones de trabajo y que se utilizan para efectuar funciones y tareas propias del giro normal de actividades de la entidad, y en virtud de los cuales no se permite a los trabajadores constituir sindicatos o afiliarse a ellos. A este respecto, la Comisión había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias para garantizar la plena aplicación del artículo 2 del Convenio, de manera que todos los trabajadores, sin distinción, pudieran gozar del derecho de constituir un sindicato o afiliarse a uno. La Comisión toma nota de la información del Gobierno relativa a la reglamentación aplicable a las empresas de servicios temporales y a las cooperativas. En particular, la Comisión toma nota de que el Gobierno informa de la aprobación por el Congreso de la República, el 22 de julio de 2008, de la Ley 1233 relativa a las Cooperativas de Trabajo Asociado, después de una profunda consulta con los gremios de las cooperativas de trabajo asociado, las centrales obreras, los gremios de la producción y la academia. Dicha ley reglamenta el comportamiento de las cooperativas de trabajo asociado, el tercero contratante y las competencias sancionatorias de la Superintendencia de Economía Solidaria y el Ministerio de la Protección Social. Según el Gobierno, los puntos más importantes de la ley son, entre otros: 1) que establece el salario mínimo como la base para la compensación ordinaria y la obligatoriedad de cotización a la seguridad social, riesgo profesional, pensión y cajas de compensación; 2) la intermediación laboral queda prohibida y en caso de producirse, la responsabilidad patronal se aplica a la cooperativa y al tercero contratante; 3) establece un código de autogobierno para los gremios de las cooperativas y un compromiso de los gremios cooperativos frente a los principios de la OIT y de la Asociación Internacional de Cooperativas. La Comisión observa que de la lectura de la ley surge que: 1) el artículo 3 establece la compensación ordinaria mensual de acuerdo con la labor desempeñada, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado por el «trabajador asociado»; 2) el artículo 9 se refiere a los trabajadores «que prestan sus servicios en las cooperativas o precooperativas de trabajo asociado»; 3) según el artículo 12 «el objeto social de las cooperativas y precooperativas consiste en generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno»; 4) el segundo párrafo del artículo 12 establece que «las cooperativas de trabajo asociado cuya actividad sea la prestación de servicio a los sectores de salud, transporte, vigilancia, seguridad privada y educación, deberán ser especializadas en la respectiva rama de actividad», y 5) los gremios de las cooperativas a los que se refiere la ley no son entidades sindicales. Observando que la propia ley se refiere a los «trabajadores» de las cooperativas, la Comisión recuerda que en virtud del artículo 2 del Convenio, todos los trabajadores, sin distinción, deben gozar del derecho de constituir o afiliarse a organizaciones sindicales de su elección. La Comisión recuerda asimismo que el criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda en la existencia de un vínculo laboral con un empleador y que la noción de trabajador incluye no sólo al trabajador dependiente sino también al independiente o autónomo. En este sentido, la Comisión considera que los trabajadores asociados en cooperativas deberían poder constituir las organizaciones sindicales que estimen conveniente y afiliarse a las mismas. La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar explícitamente que todos los trabajadores, sin distinción, incluidos los trabajadores de las cooperativas y de otras figuras contractuales, independientemente de la existencia de un vínculo laboral, puedan gozar de las garantías del Convenio”. En: CEACR: Observación individual sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (N° 87). Colombia, ratificación: 1976. Publicación: 2008. Descripción: CEACR Observación individual. Convenio: C087. País: Colombia. Sujeto: Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales. Documento N° (ilolex): 062008COL087, en página Web <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newcountryframeS.htm>



El otro inconveniente es la problemática de la negociación colectiva del sector público, situación que en los últimos años ha sido prioritario en las confederaciones sindicales, esencialmente porque los organismos representativos están ocupados por trabajadores del sector público, para el caso en concreto por empleados públicos que solicitan en varias ocasiones la plena negociación colectiva, en este caso se aplica el Decreto 535 de 24 de febrero de 2009, donde reglamenta el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, aprobatoria de los Convenios 151 y 154 de la OIT. En un análisis del citado decreto se puede mencionar que se establece un diálogo, una concertación limitada con los sindicatos de empleados públicos, sin que pueda resolverse de fondo el conflicto laboral que surge en este sector de trabajadores.

Lo anterior permite establecer la necesidad que en épocas de crisis<sup>57</sup> las reglas en el mundo del trabajo deben ser claras y estables, las cuales deben basarse en lo que el comité de libertad sindical ha establecido dentro del concepto diálogo social, con el convencimiento de la necesidad de modificar la estructura organizativa y funcional del sindicalismo colombiano, con el fin de que exista un sindicalismo fuerte a partir de los sindicatos de

industria, con confederaciones y federaciones, capaces de producir negociaciones colectivas en un proceso de negociación colectiva responsable con la sociedad y que represente efectivamente al mundo del trabajo, todo enmarcado dentro de la concertación social de gobiernos, empleadores y trabajadores.

Por lo anterior se hace necesaria una legislación laboral de emergencia que respete los derechos fundamentales constitucionales, que permita a las partes del conflicto laboral resolverlos<sup>58</sup>, que produzca cambios sociales donde las soluciones obedezcan a realidades laborales permanentes, que tengan impacto en las diferentes políticas de empleo que el Estado debe establecer, compartiendo lo planteado por Beethoven Herrera<sup>59</sup>, quien en su documento *El sindicalismo en el milenio de la civilización*, ha establecido, por un lado, la necesidad de un nuevo modelo de organización sindical y negociación sindical, donde la organización sindical debe mejorar su perfil institucional, acentuar la vigilancia sobre los bienes públicos y actuar como fiscales sociales de quienes ejercen el poder y administran los bienes públicos.

Ello implica superar la lucha salarial que absorbió la mayor parte de su accionar en el pasado, donde los sindicatos asumen un papel de

<sup>57</sup> La crisis hoy y en su futuro que se refleja a través de los altos índices de desempleo que para el 2009 reporta el 12,5% y para el 2010 puede estar en 20%, sin tener en cuenta el empleo informal o no decente, y el mundo del trabajo no regulado, a esto le agregamos el inmovilismo del modelo jurídico sindical de organización y negociación. Estadísticas DANE.

<sup>58</sup> DAHRENDORF, RALF. *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid, Ediciones Rialph, S.A., 1962, p. 57.

<sup>59</sup> BEETHOVEN, HERRERA. *El sindicalismo en el milenio de la globalización*. Lima, Ofician Internacional del Trabajo, 2001, p. 149. En Página Web:101bo9\_178\_span

Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

ciudadanos comprometidos con la actuación democrática, y la defensa de quienes carecen de representación social. Por esta vía las reclamaciones sindicales deben incluir las demandas del conjunto de la sociedad y trascender la negociación del seno de la empresa, para actuar asociadas con las demás organizaciones, ante autoridades y las asociaciones laborales.

La negociación colectiva a nivel de empresa mantiene su vigencia, pero la protección y defensa de las libertades políticas frente a las tendencias autoritarias, la protección de los derechos humanos, la defensa de los recursos naturales, la lucha por la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzado, son tareas que comprometen al conjunto de la sociedad e imponen la necesidad de conformar una amplia y fuerte alianza social que luche por dichos valores<sup>60</sup>.

Los defensores del sistema de negociación colectiva ponderan sus virtudes a la hora de proteger los derechos de los trabajadores, de alcanzar un reparto más justo de la renta, como modo de afrontar el conflicto inherente a las relaciones industriales de la forma más pacífica posible. En definitiva, un marco que brinde una solución continua en el tiempo al conflicto latente entre capital y trabajo, reduciendo o minimizando los efectos sociales y políticos derivados de la expresión de dicho conflicto. En la opción

contraria, y siguiendo los postulados de la revolución monetarista o de la ciencia económica en su versión neoclásica, la negociación colectiva se presenta como un elemento insalvable de rigidez que impide los acomodos flexibles que serían de exigencia obligatoria en una economía cada vez más globalizada<sup>61</sup>.

El análisis de la situación actual de la negociación colectiva en Colombia debe mirar la problemática que aborda el sindicalismo colombiano antes de la Ley 50 de 1990 y de la Constitución Política de 1991. Las estructuras orgánicas y funcionales del sindicalismo colombiano así como la dinámica y los procesos de negociación colectiva estuvieron mediados por la intervención directa del Estado, en definitiva era un mundo coherente dentro del intervencionismo de Estado en la organización sindical y en la negociación colectiva, lo que produce es un modelo sindical reducido al hecho de pedir y minimizar el sindicalismo a unos objetivos gremialistas y mutualistas, dando la espalda a la vida política y social del país.

La posibilidad de que la negociación sea trasladada al campo de los trabajadores no sindicalizados se puede derivar con la producción de la Ley 50 y la Constitución Política de 1991. Establece desde la perspectiva normativa un nuevo modelo de organización sindical como de negociación colectiva, al

<sup>60</sup> ZAMBRANO, J.C. *Trabajo y sindicalismo en los nuevos tiempos*. OIT, CUT, Santiago de Chile, 2003, p. 18

<sup>61</sup> SANTOS, MIGUEL; PÉREZ ORTIZ, LAURA y otros. "Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Análisis Económico de la Negociación Colectiva en España". En: *Una propuesta metodológica, informes y estudios relaciones laborales*, N° 83, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Madrid 2007, pp. 17 a 22.

afirmar en la Constitución Política en el artículo 53 que los convenios internacionales del trabajo hacen parte de la legislación interna. Colombia al ratificar los Convenios 87 de la OIT por la Ley 26 de 1976, sobre el derecho de asociación sindical y el 98 de la OIT, con la Ley 27 de 1976, y éstos al ser considerados convenios sobre derechos humanos se ha convertido en parte de la llamada teoría del bloque de constitucionalidad contemplada en el artículo 93, lo que indica que prevalece sobre la normatividad interna, lo que junto con innumerables decisiones de la Corte Constitucional ha traído como consecuencia que se declare inexecutable o executable condicionado las normas de la parte colectiva del Código Sustantivo del Trabajo relacionadas con la negociación colectiva, lo que presenta, como menciona Guillermo López Guerra, *“la pregunta que desde hace ya algunos años nos convoca o mejor nos inquieta: si el derecho del trabajo laboral o social, como queremos llamarlo luego a su final, tiene su justificación, está subsumido en las disposiciones constitucionales, los pactos, los convenios internacionales.”*<sup>62</sup>.

La respuesta que se puede dar es que existe un caos en la normatividad colectiva laboral por el choque entre los dos modelos jurídicos sindicales y de negociación colectiva, en que se encuentra enfrentada la clase obrera y que son coherentes cada uno de manera independiente, pero que el hecho de estar vigente ambos

genera una incoherencia entre el modelo sindical y de negociación colectiva intervencionista y el modelo construido por la OIT en los Convenios 87, 98, 151 y 154, que hacen prevalecer la autonomía de organización sindical y los principios de la negociación colectiva libre y voluntaria.

Se puede determinar la necesidad del surgimiento de un nuevo criterio sobre la normatividad laboral que permita contemplar el mundo del trabajo, y para ello además del proteccionismo laboral es necesario fortalecer el criterio de empresa sostenible desde la perspectiva de la organización internacional del trabajo que permite establecer que los recursos humanos financieros y naturales se puedan combinar de manera equitativa, para lograr una innovación sostenible y un aumento de productividad<sup>63</sup>. Hoy nos enfrentamos a la necesidad de construir colectivamente una visión de futuro de país que puede generar empleo<sup>64</sup> socialmente eficiente, junto con una adecuada utilización de los recursos naturales disponibles y una distribución del ingreso equitativo entre toda la población.

Al interrogante planteado en la introducción del documento, relacionado con la normatividad laboral colombiana que reglamenta la negociación colectiva, se indica: *¿la cultura sobre la negociación colectiva y el diálogo social en Colombia generan soluciones a los conflictos laborales?* La

<sup>62</sup> LÓPEZ GUERRA, GUILLERMO. “Normas laborales para repensar”. En: *Manual de derecho laboral*. Conti Augusto y otros, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2008, p. 70.

<sup>63</sup> Compendio Documento de la OIT, derechos de los empleadores (2002), la organización de empleadores y los mecanismos de control de la OIT (2005), y la promoción de empresas sostenibles (2007). OIT, p. 167.

<sup>64</sup> Tendencias Mundiales del Empleo. Organización Internacional del Trabajo, 2009.

Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

respuesta estaría enmarcada en la necesidad del fortalecimiento de las organizaciones sociales<sup>65</sup> que se forman en el tripartismo a partir de la representatividad, con el objetivo de que la negociación colectiva y el diálogo social pueda profundizarse y así producir mayores efectos sociales, lo que se puede modificar en la medida

que las organizaciones sociales lleguen al diálogo social, como organizaciones representativas, dado que lo importante no es el sistema normativo, sino la voluntad que tienen los sujetos del conflicto social en producir soluciones enmarcadas dentro de la problemática del desempleo y del trabajo decente en Colombia.

## BIBLIOGRAFÍA

ACEVEDO CARMONA, DARÍO. *La mentalidad de las elites sobre la violencia en Colombia (1936-1949)*. Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales. Bogotá, El Áncora Editores, 1995.

ACEVEDO CARMONA, DARÍO. *Democracia y sindicalismo en Colombia*. Medellín, La Carreta, 2001.

AFANADOR NÚÑEZ, FERNANDO. *Derecho Colectivo del Trabajo*. 2ª ed. Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 1994.

AGUDELO VILLA, HERNANDO. *Por una revolución democrática*. Bogotá, Editorial Redactores Asociados, 1981.

AGUILERA PEÑA, MARIO. *Insurgencia Urbana en Bogotá*. Premios Nacionales Colcultura. Bogotá, Colcultura, 1996-1997.

AGUIRRE ROJAS, CARLOS ANTONIO. *La Escuela de los Annales*. España, Montesinos, 1999.

AHUMADA, CONSUELO. *El Modelo Neoliberal y su Impacto en la sociedad colombiana*. Bogotá, El Áncora Editores, 1996.

ALAPE, ARTURO. "Un día de septiembre". *Testimonios del Paro Cívico*. Bogotá, Ediciones Armadillo, 1980.

ALEXY, ROBERT. *Teoría de la argumentación jurídica*. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1989.

\_\_\_\_\_. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002.

---

<sup>65</sup> GODIO, JULIO. *Sindicalismo sociopolítico: bases y estrategias para la unidad y renovación sindical*. OIT, CUT, Santiago de Chile, 2003, p. 50.

La protección social en Colombia

Análisis de la negociación colectiva

ALLENSPACH, H. *Heures de Travail par Semaine et Par Jour: l'horaire Mobile de Travail*. Paris, 1973.

ALMARIO SALAZAR, GUSTAVO. *Historia de los trabajadores petroleros*. 1ª ed. Bogotá, Centro de Estudios del Trabajo, 1984.

ALONSO OLEA, MANUEL. *De la servidumbre al contrato de trabajo*. Madrid, Tecnos, 1979.

\_\_\_\_\_. *Introducción al derecho del trabajo*. 6ª ed. Madrid, Civitas, 2002.

BLUSTONE, BARRY e IRVING. *Negociar el futuro, una visión alternativa de las relaciones laborales dentro de la empresa*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1995.

CABALLERO, ENRIQUE. *Incienso y pólvora. Comuneros y prescriptores*. Bogotá, Editorial Pluma, 1980.

CABANELLAS, GUILLERMO. *Diccionario de Derecho Usual*. Buenos Aires, Ed. Eliasta, 1976.

CABRERA GALVIS, MAURICIO. *Inflación y política económica*. Bogotá, Asociación Bancaria de Colombia, 1990.

CAICEDO AYERBE, AURELIO. *Conferencia pronunciada por el Ministro de Trabajo en 1953*. Bogotá, Imprenta Nacional, 1954.

CAICEDO, ÉDGAR. *Historia de las luchas sindicales*. Bogotá, CEIS, Editorial Colombia Nueva Ltda., 1971.

CALLI, GIORGIO. *Después de Nietzsche*. Trad. de Carmen Artal. Barcelona, Editorial Anagrama, 1978.

CAMARGO PÉREZ, GABRIEL. *Censo de 1947. Departamento Nacional del Trabajo. Primer Censo Sindical de Colombia*. Bogotá, Imprenta Nacional, 1962.

CAMPOS RIVERA, DOMINGO. *Derecho Laboral Colombiano*. Bogotá, Editorial Temis, 1974.

CAPRA, FIRITJOF. *Las conexiones ocultas*. Trad. de David Seapau, Barcelona, Editores Anagrama, 2002.

CÁRDENAS ACOSTA, PABLO E. *El Movimiento Comunal de 1781 en el Nuevo Reino de Granada*. T. I y II. Bogotá, Tercer Mundo Editores, 1980.

CÁRDENAS RIVERA, MIGUEL EDUARDO. *Justicia pensional y neoliberalismo*. Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos (ILSA). Bogotá, Ediciones Antropos, 2004.

Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

CASANOVA, F. *Formación desde los sindicatos experiencias innovadoras*. Cintenfor, Montevideo, 2003

CHOMSKY, NOAM. *Política y cultura a fines del siglo XX: Un panorama de las actuales tendencias*. México, Ariel, 1996.

DAHRENDORF, RALF. *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid, Ediciones Rialp, S.A., 1962.

DANE. *Principales indicadores del mercado laboral seguridad social: Trimestre móvil diciembre 2008*. Boletín de Prensa. 2009. En página web: <http://www.dane.gov.co/>

DE CERVANTES SAAVEDRA, MIGUEL. *Don Quijote de la Mancha*. Madrid, Ediciones Castilla, 1966.

DE LA FUENTE, HORACIO H. *Principios jurídicos de derecho a la estabilidad*. Buenos Aires, Víctor P. de Zalavia Editor, 1976.

DE LAS CASAS, BARTOLOMÉ. *La destrucción de las Indias*. Introducción de J. Guixe. París, Librería de la Viuda de Ch. Bouret, 1946.

DE SOUSA SANTOS, BOAVENTURA y GARCÍA VILLEGAS, MAURICIO. *El calidoscopio de las justicias en Colombia*. T. I. Bogotá, Colciencias, Instituto Colombiano de Antropología e Historia, Universidad de Coimbra (CES), Universidad de Los Andes, Universidad Nacional de Colombia y Siglo del Hombre Editores, 2001.

DEBORD, GUY. *La sociedad del espectáculo*. Prólogo, traducción y notas de José Luis Pardo. España, Valencia, Pre-Textos, 1996.

*Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su nonagésima séptima reunión, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008. Página Web. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_099768.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf)

*Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Asamblea de las Naciones Unidas. En: Derechos Humanos. Recopilación de Instrumentos Internacionales. Nueva York, Naciones Unidas, 1988.

DELGADO, ÁLVARO. *CSTC. Historia y Proyección*. Bogotá, Ediciones Ceis, 1986.

\_\_\_\_\_. *CSTC. Historia y Proyección*. Bogotá, Editorial Nueva Colombia Ltda, 1986.

\_\_\_\_\_. *Bananeras 1928-1978*. Bogotá, Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia, 1978.

DELPAR, HELEN. "Aspectos del fraccionalismo liberal en Colombia: 1875-1885". En: *El Siglo XIX en Colombia visto por historiadores norteamericanos*. Compilador: Jesús Antonio Bejarano. Bogotá, La Carreta, 1987.

DESCARTES, RENÉ. *Discurso del Método*. Trad. de Eugenio Frutos. Barcelona, Planeta, 1984.

*Deslinde*. Revista de Cede de Trabajo N° 3. Bogotá, enero de 1988.

DESPONTIN, LUIS A. *El Derecho del Trabajo, su evolución en América*. Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1947.

*Diario Oficial*. Decreto 2 de 1978. No. 16291. Bogotá: Imprenta Nacional, 1918.

DÍAZ MARTÍNEZ, ANTOLÍN. *Manual de Derecho Internacional*. Madrid, Edit. Santa Fé, 1977.

DÍAZ, ELÍAS. *Sociología y filosofía del Derecho*. Madrid, Ediciones Tesoros S.A., 1984.

GODIO, JULIO. *Organización del trabajo y negociación colectiva*. Cinterfor-OIT. Montevideo, 2002.

\_\_\_\_\_. *Sindicalismo sociopolítico: bases y estrategias para la unidad y renovación sindical*. OIT, CUT. Santiago de Chile, 2003.

HERRERA VALENCIA, BEETHOVEN. *Evaluación de la reforma laboral (Ley 789 de 2002)*. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, Centro de Investigaciones para el Desarrollo (CID), Bogotá, marzo de 2007. Página Web: [http://www.cut.org.co//index.php?option=com\\_content&task=view&id=489&Itemid=456](http://www.cut.org.co//index.php?option=com_content&task=view&id=489&Itemid=456)

JARAMILLO, HUMBERTO J.B. "La negociación colectiva y el derecho comparado y su aplicación en Colombia". En: *Evolución y tendencias de las relaciones laborales en Colombia. Homenaje al Dr. Guillermo López Guerra*. Colegio de Abogados del Trabajo, Legis, Bogotá, 2006.

LEWIS, ALFRED COSER. *Las funciones del conflicto social*. México, F.C.E., 1961.

LOZADA LORA, RODRIGO. *Los gremios empresariales en Colombia: en los inicios del siglo XXI*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, 2000.

MERLANO MATIZ, JORGE y BASSAM, SARKIS. *Administración de los conflictos laborales, la negociación colectiva en Colombia y la Región Andina*. Bogotá, Legis, 2004.

MISAS ARAGÓN, GABRIEL. *El nuevo orden global. Dimensiones y perspectivas*. Globalización y economía. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 1996.

Francisco Rafael  
Ostau De Lafont  
de León

Rocío  
Poveda Peña

MOLANO, ALFREDO. "La paz en su laberinto". En: *¿Qué está pasando en Colombia? Anatomía de un País en Crisis*. Bogotá, Editorial Áncora, 2000.

MOLINA, GERARDO. *Las ideas liberales en Colombia 1915-1934*. T. II. 3ª ed. Bogotá, Tercer Mundo Editores, marzo de 1979.

MOMIGLIANO, ARNALDO. *La historiografía griega*. Trad. de José Martínez Gázquez. Barcelona, Editorial Crítica, 1984.

MONCAYO, VÍCTOR MANUEL y ROJAS, FERNANDO. *Lucha obrera y política laboral en Colombia*. Medellín, Editorial La Carreta, 1978.

MONEREO PEREZ, JOSÉ LUIS. *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnica jurídica del derecho del trabajo*. España, Editorial Civitas S.A., 1996.

MONTAÑA CUÉLLAR, DIEGO. *Colombia social. El proceso de formación de las clases sociales en Colombia*. 1ª ed. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales, 1998.

\_\_\_\_\_. *Los problemas estratégicos y tácticos de la revolución en Colombia*. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales, 1967.

MONTESQUIEU, ALTHUSSER LOVIS. *La Política y la Historia*. Trad. de Esther Benítez. Barcelona, Ariel, 1979.

MÚNERA RUIZ, LEOPOLDO. *Rupturas y continuidades. Poder y movimiento popular en Colombia 1968-1988*. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, IEPRL, Unibiblos, 1998.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Democracia y Trabajo Decente en América Latina*. 2006, en Pagina Web: [http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/democracia\\_trabajo\\_decente\\_vl.pdf](http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/democracia_trabajo_decente_vl.pdf)

\_\_\_\_\_. [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Mainpillars/Socialdialogue/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/Socialdialogue/lang-es/index.htm)

\_\_\_\_\_. *Memoria del director general cambios en el mundo del trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo 95. 2006 Informe I (C), Ginebra.

\_\_\_\_\_. *Panorama Laboral 2008 América Latina y del Caribe*. Lima-Perú, 2009.

OJEDA AVILES, ANTONIO. *Derecho Sindical*. 4ª ed. Madrid, Tecnos, 1988.

OSTAU DE LAFONT, FRANCISCO RAFAEL. *El fin del modelo jurídico sindical*. Tesis para optar al título de doctor en Sociología Jurídica de la Universidad Externado de Colombia. Bogotá, 2009.



La protección social en Colombia

Análisis de la negociación colectiva

POOLE, MICHAEL. *Teorías del sindicalismo: una sociología de las relaciones industriales*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1991.

*Portafolio*. “Desempleo: ¿situación de desastre? El portal de economía y negocios”. En página Web. <http://www.portafolio.com.co/archivo/documento/MAM-3428218>.

SANÍN VÁSQUEZ, JOSÉ LUCIANO. *Situación de los derechos de los trabajadores en Colombia, violencia, impunidad y violación a los derechos laborales y sindicales*. Comisión de Educación y Trabajo del Congreso de los Estados Unidos, Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2009. En Página Web: <http://www.ens.org.co/index.htm>

SANTOS, MIGUEL; RUESGA, BENITO; PÉREZ ORTIZ, LAURA y otros. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Análisis Económico de la Negociación Colectiva en España. Una propuesta metodológica, informes y estudios relaciones laborales*, N° 83, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Madrid, 2007.

URRUTIA MONTOYA, MIGUEL. *Gremios política económica y democracia*. Bogotá, Fondo Cultural Cafetero, 1983.

VÁSQUEZ FERNÁNDEZ, HÉCTOR. *Políticas y orientaciones para la negociación colectiva en el futuro inmediato*. Documento N° 66, Medellín, Escuela Nacional Sindical, 2006.

VÁSQUEZ MÉNDEZ, MARÍA DEL MAR. “Los sindicatos en el análisis económico”. En: Revista *Cuaderno de Estudios Empresariales*, Madrid, 1995. <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/emp/11316985/articulos/CESE959511> o BUCM revistas emp 113 16985 artículos cese 959 511

VÁSQUEZ SANÍN, JOSÉ LUCIANO. *Situación de los derechos de los trabajadores en Colombia: violencia, impunidad y violación a los derechos laborales y sindicales*. Medellín. Escuela Nacional Sindical, 2009.

ZAMBRANO, J.C. *Trabajo y sindicalismo en los nuevos tiempos*. OIT. CUT. Santiago de Chile, 2003.

