

Negociación sectorial, de industria o por rama de actividades, en el contexto de adhesión de Colombia a la Oede. Realidades, proyecciones y recomendaciones

Negotiation by sector, by industry or by branch of activities, in the context of Colombia's accession to the Oecd. Realities, projections and recommendations

Javier Ignacio Cifuentes Roncancio

jicifuentesr@poligran.edu.co

Richard Antonio Rodríguez Lozano

rarodriguezl@poligran.edu.co

Lina Viviana Rodríguez

lirodriguez57@poligran.edu.co

Politécnico Grancolombiano – Institución Universitaria

Escuela de Derecho y Gobierno

Colombia

Resumen

El presente artículo presenta un abordaje a las recomendaciones en materia de negociación colectiva que hizo la Organización Para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) al Estado colombiano, en el contexto de su adhesión a la organización internacional. En ese sentido, el objetivo es analizar el avance y los progresos en negociación sectorial, de industria o por rama de actividades en Colombia, exponiendo las realidades y sus proyecciones. Con tal propósito se realiza un rastreo bibliográfico y documental que arrojó como resultado la consolidación y estudio de las recomendaciones, pero, sobre todo, las expectativas y las consecuencias que esperan a Colombia fruto de ese ingreso.

Palabras clave

Colombia-OCDE, negociación colectiva, asociación sindical.

Abstract

This article presents an approach to the recommendations on collective bargaining made by the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) to the Colombian State, in the context of its accession to the international organization. In this sense, the objective is to analyze the progress and progress in sectoral negotiation, industry or by branch of activities in Colombia, exposing the realities and their projections. For this purpose, a bibliographic and documentary search is carried out, which resulted in the consolidation and study of the recommendations, but, above all, the expectations and consequences that await Colombia as a result of this entry.

Keywords

Colombia-OECD, collective bargaining, union association.

Introducción

El presente artículo se propone con la intención de indagar acerca del estado de la negociación sectorial o por rama de actividades (también denominado “de industria”) en Colombia, a partir del ingreso del Estado a la OCDE que, como bien se sabe, corresponde a una organización de corte internacional cuya misión, según se lee en su propio portal de Internet, consiste en “diseñar mejores políticas para una vida mejor” (OCDE, 2023). En ese sentido, hace énfasis en el fortalecimiento e impulso de políticas que favorecen la igualdad, oportunidades, prosperidad y bienestar de la comunidad.

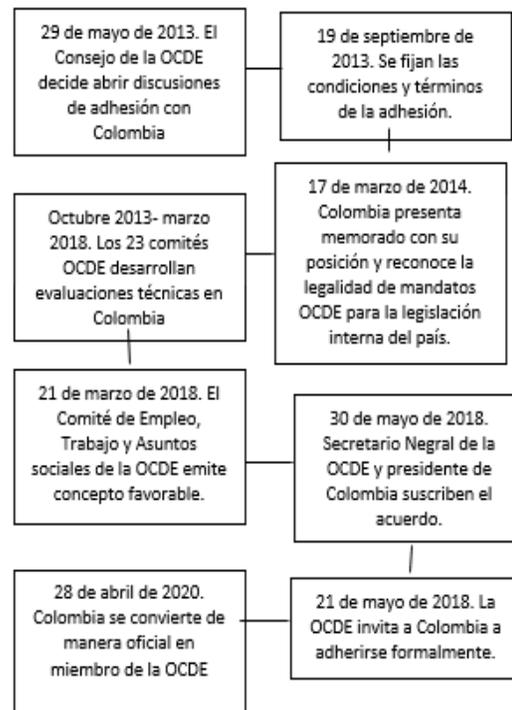
En tal medida, la problemática remite al desconocimiento o falta de claridad con relación no solo al contexto, sino también a los ajustes presionados por esta adhesión que en dicha materia debe realizar el país.

En ese orden de ideas, la OCDE colabora con gobiernos, ciudadanos y organizaciones o colectivos responsables de políticas públicas en el establecimiento de estándares de carácter internacional que superen dificultades económicas, sociales o medioambientales. Colombia, según lo refiere la misma Organización (OCDE, 2023), ha sido adoptado como miembro número 37 de dicha colectiva de naciones, justo el día 28 de abril de 2020, tras un proceso que había comenzado ocho años atrás y durante el cual el país fue sometido a examen de fondo en varios aspectos, entre ellos -y es lo que atañe a la construcción del presente artículo- el de asuntos laborales y negociación colectiva.

De esta manera, y poniendo el centro de interés no solo en la adhesión de Colombia a la OCDE, sino también en los aspectos relevantes en materia sindical y laboral que lo permitieron, debe anotarse que la importancia de ese día de abril de 2020, tiene un antecedente importante en el 21 de marzo de 2018,

fecha en la que el Employment, Labour, and Social Affairs Committee (ELSAC) o ‘Comité’ como se le conoce popularmente, culminó las evaluaciones técnicas y emitió concepto a favor para el ingreso del país, sin dejar de reconocer que deberán darse unas mejoras significativas en varios aspectos laborales y sindicales. Ese proceso de reconocimiento, estudio e ingreso a la OCDE por parte de Colombia se consignan en la línea de tiempo que presenta la siguiente ilustración.

Ilustración 1. Línea de tiempo del ingreso de Colombia a la OCDE



Nota: tomado de “Colombia’s Path Towards OECD Accession” (OCDE, 2023)

Así entonces, y tal como lo refieren, sucesiva y cronológicamente, Gómez (2016), Córdoba (2019) y López (2021), la ELSAC condicionó el ingreso de Colombia al cumplimiento o la garantía de que las políticas laborales vayan

encaminadas a la búsqueda de la prosperidad económica, estructurando dicha petición alrededor del cumplimiento de objetivos como (1) el de la promoción del mercado laboral y la capacitación respecto al mismo, (2) establecimiento de sinergia entre la estrategia de empleo sugerida por la OCDE y el sistema mismo de relaciones sindicales y laborales, (3) oportunidades para grupos subrepresentados, (4) transición debida de la informalidad a la formalidad, (5) impulso a la integración y cohesión social, (6) atención a la migración y (7) respeto y protección al sindicalismo; en suma, estos objetivos se pueden observar en la siguiente ilustración.

Ilustración 2. *Objetivos iniciales fijados por el ELSAC a Colombia en 2013*



Nota: tomado de respuesta del 2 de junio de 2020 a PQRS No. 08SE202014000000018020 elevado por López (2021) al Ministerio de Trabajo

Como puede observarse, del total de objetivos planteados en temas laborales, dos de ellos, los números 2 y 7, tienen relación directa con derechos colectivos en el sentido de la implementación de sistemas de relaciones sindicales que obren en consonancia con los postulados de la OCDE y el impulso a políticas que protejan los derechos laborales, fundamentalmente de aquellos colaboradores sindicalizados. Ese contexto remite a aspectos puntuales que incluyen o abogan, tal como se verá más adelante, por el desarrollo de un marco constructivo enfocado en el diálogo social, como puede ser el hecho de que a la hora de las negociaciones se opte por un modelo de negociación a dos niveles, es decir el complementar los diálogos o negociaciones a nivel empresarial con negociaciones sectoriales que involucren salarios y condiciones laborales generales.

En esa dirección, esas recomendaciones se establecen en concordancia con posiciones internacionales anteriores como la de la Organización Internacional del Trabajo y su sugerencia de implementación de la negociación colectiva en cualquier nivel y cada vez que se pueda (OIT , 1981)

Ahora bien, ¿cuál era el panorama colombiano al momento de su ingreso a la OCDE con relación a las problemáticas sindicales principales de aquellos años 2017 y 2018, fundamentalmente? La respuesta a esa pregunta tiene que ver con el hecho de que, a pesar de los esfuerzos normativos implementados a partir del año 2013, en esos años en mención persistían serias dudas con relación a las recomendaciones elaboradas por la ELSAC. De acuerdo con lo que señala el “Informe sobre los derechos y la seguridad de los sindicatos en Colombia” (TUAC, 2018), según el cual Colombia no avanza como corresponde en relación con las recomendaciones hechas por la ELSAC, esto en función a

que algunas de estas sugerencias ya habían sido extendidas en el marco de otros acuerdos bilaterales internacionales, lo cual estaría indicando falta de interés y de voluntad política. En ese sentido, sería importante demostrar que se está protegiendo a los sindicalistas y evitando la violencia en contra de ellos, se combate la informalidad y, de paso, la subcontratación, se cumple a cabalidad la legislación laboral y se renueva el impulso a todo tipo de negociación de carácter colectivo.

Como se observó, entre las áreas identificadas como problemáticas en materia de derecho colectivo, la TUAC señaló para el momento 'los bajos niveles de negociación colectiva', desarrollo posterior que en el apartado de análisis se procurará determinar si fue subsanado o no.

De la misma manera serán abordados los aspectos jurídicos y constitucionales que se vinculan no solo a las recomendaciones que hace la OCDE sino también la forma como las Cortes colombianas resuelven el asunto de la constitucionalidad de las mismas y su incorporación al bloque de, valga la redundancia, constitucionalidad además de la prevalencia del orden jurídico interno respecto a los convenios firmados.

Contexto jurídico a nivel nacional de la negociación colectiva

La negociación colectiva la define la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como un proceso de diálogo social y colaboración que se genera entre los empleadores y los trabajadores que se centra en dos instrumentos: a) en la consulta, la cual se puede dar a nivel de empresa o ramas de actividad económica y b) en un proceso de la negociación colectiva bipartita y tripartita (Gernigon, Otero y Guido, 2000).

Así mismo, la negociación colectiva ha sido concebida por la OIT en el marco de sus instrumentos, como una actividad orientada a la concertación de un acuerdo colectivo (Gernigon, Otero y Guido, 2000), el cual se celebra entre el empleador y las organizaciones representativas de los trabajadores para reglamentar las relaciones entre dichas partes y las condiciones de trabajo y empleo. Por lo tanto, es un mecanismo mediante el cual se regulan estos aspectos en el ámbito laboral.

Características de la negociación colectiva

La OIT, con la expedición de los Convenios 98 y 154 y con el apoyo de las instancias internas como la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical, han venido delimitando los principios y características del proceso de negociación colectiva, aspectos que deben ser acogidos y aplicados por los países miembros de dicha Organización Internacional, los cuales se presentan a continuación:

- La negociación colectiva es un derecho fundamental aceptado por sus países miembros, que se aplica tanto para el sector público como privado.
- Está encaminada a trabajar en pro de mejorar los aspectos laborales y de empleo de los trabajadores, así como de los estándares y medios de comunicación que se establezcan entre los empleadores y los empleados para tratar asuntos que les competen.
- La titularidad del derecho de negociación colectiva recae en las organizaciones de los empleadores y sus trabajadores. Es así, como frente a este aspecto destaca la Organización que, en ausencia de las organizaciones de los trabajadores,

es decir, sindicatos o asociaciones, los trabajadores podrán ser representados por una delegación con el fin de iniciar un proceso de negociación directa.

- Los aspectos pactados en la negociación colectiva tienen carácter vinculante, y deben estar orientados en fijar las mejores condiciones laborales establecidas por la ley, por lo cual, debe primar lo pactado a través de una negociación colectiva frente a lo convenido en un contrato individual.
- La negociación colectiva debe ser un proceso independiente y libre de toda presión tanto por parte de las organizaciones de empleadores, como de trabajadores y del gobierno.
- Es un proceso en donde debe primar el principio de buena fe, en cuanto a la representatividad de las organizaciones que participan.
- La negociación colectiva tiene un carácter voluntario, por ende, no es un proceso interpuesto por alguna de las partes.
- En el desarrollo de negociaciones colectivas futuras, las partes previo consenso, tienen la posibilidad de considerar limitaciones en materia de ajustes salariales considerando razones de política económica y en pro de contribuir a la estabilidad de la misma. Por lo cual, como orientación en general la OIT y sus instancias internas, han señalado que, en caso de presentarse estos casos, es posible convenir entre las partes revisar las temáticas estrictamente necesarias que no impacten de alguna manera la estabilidad económica.

Contexto jurídico a nivel nacional de la negociación colectiva

Colombia, como miembro de la OIT desde 1919, ha venido acogiendo las diferentes directrices y Convenios que dicha instancia ha emitido desde su creación. Es así que a la fecha ha ratificado 61 Convenios de los cuales 59 se encuentran en vigor¹. Entre estos Convenios vigentes se encuentran los siguientes relacionados con la negociación colectiva:

- a. Convenio 98 el cual aborda aspectos relacionados con la negociación colectiva y el derecho a la sindicación. Este Convenio se adoptó en el marco de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo que se llevó a cabo en Ginebra en 1949. Colombia lo ratificó mediante la Ley 27 de 1976 (Ministerio del Trabajo, sf).
- b. Convenio 154 a través del cual se fomentó la negociación colectiva. Este Convenio junto con su recomendación 163 se acogieron en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo celebrada el 19 de junio de 1981. Dichos instrumentos fueron ratificados por Colombia con la Ley 524 de 1999 (Ministerio del Trabajo, sf).

Estos convenios tienen como propósito fomentar la negociación voluntaria, establecer como base fundamental la no discriminación en cualquier empleo en razón a su afiliación sindical y procurar la protección que requieran los dirigentes sindicales (Ostau & Niño, 2018).

¹ OIT. Ratificaciones de Convenios por país.

Es así que, estos convenios internacionales, como lo ha indicado la Corte Constitucional “son guías y lineamientos para los Estados en procura de brindar condiciones dignas en el campo laboral” (Corte Constitucional, Sentencias C-010, 2020 y T-1319,2021)².

Por otro lado, en la Constitución Política de Colombia de 1991 se estableció en el artículo 55, el respeto por el derecho a la garantía a la negociación colectiva, definida esta por la Constitución como un mecanismo para reglamentar las relaciones entre los empleadores y los empleados. Igualmente, en este mismo artículo se efectúa un llamado al Estado para que fomente la concertación y otros medios para la solución de conflictos colectivos a nivel laboral que se presenten en el país (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 55).

Sin embargo, antes de la promulgación de la Constitución vigente en nuestro país, es importante mencionar que la Ley 6 de 1945, integrada en el Artículo 432.1 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), inició dando los primeros lineamientos a aplicar para los trabajadores oficiales y el sector privado en el ámbito de la negociación colectiva.

Este Código menciona en su segunda parte: Del Derecho Colectivo del Trabajo, artículos 353 y 354, como disposiciones generales, la libertad que tienen los empleadores y trabajadores para asociarse en defensa de sus intereses y en ejercicio de sus derechos, es decir, ampara legalmente el libre ejercicio de organización de estos dos grupos en pro de contar con mejores condiciones en sus relaciones laborales.

Más adelante, en este mismo aparte el CST señala a nivel general, el proceso para llegar a un acuerdo directo

en caso de presentarse un conflicto laboral entre las partes, así como también, otras etapas e instancias para encontrar la solución a la problemática.

No obstante, en el CST no se desarrolla a profundidad la negociación colectiva. El desarrollo normativo se ha ido construyendo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, y sus diferentes pronunciamientos orientados a dar cumplimiento a los dos Convenios que sobre esta materia acogió Colombia en 1976 y 1999, y que se señalaron anteriormente. Aunado a esto, es a partir de la incorporación de este derecho en la Constitución de 1991 que se ha desarrollado con mayor amplitud el ajuste normativo a nivel nacional, especialmente para los empleados públicos (Niño & Ostau, 2018).

Es así como, Cialti (2016) afirma que el CST instauró un procedimiento para el reconocimiento jurídico e intervención de los Tribunales de Arbitramento en el proceso de negociación colectiva, lo cual menciona, en algunas oportunidades es meramente un formalismo.

Seguidamente, este mismo autor, Cialti (2016) afirma que aspectos creados en el CST, como el descrito anteriormente, se han venido transformando principalmente por lo establecido en la Constitución Nacional, así como también, por el desarrollo jurisprudencial que la Corte Constitucional ha venido adelantando a través de sus pronunciamientos generando un nuevo modelo jurídico sindical colombiano y de negociación colectiva a partir de los Convenios 87 y 98 de la OIT, incentivando, respaldando y protegiendo vía jurisprudencial el proceso de negociación colectiva.

Sin embargo, es pertinente también mencionar aportes que frente a la construcción normativa se efectuó a través de la Ley 50 de 1990. Esta norma ajustó principalmente las fases a desarrollar en un proceso de negociación, específicamente, modificaciones relacionadas con los tiempos en caso de adelantar un arreglo directo y derogó la etapa de mediación que se contempló en el Código Sustantivo del Trabajo artículos 437 al 442. Dichas disposiciones a su vez fueron ajustadas mediante la Ley 584 de 2000 “Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo” y la Ley 1210 del 2008 “Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones”.

Limitantes y problemas identificados por la OECD

Como parte del proceso de acceso de Colombia a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico-OCDE, ese ente hizo una serie de recomendaciones en asuntos laborales, fiscales, sociales y de justicia. Es así como en el documento “OECD Review of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016”, se hace mención de aspectos a considerar en el mercado laboral en Colombia, entre los cuales se encuentran las situaciones que lo afectan, entre estas, las relaciones laborales entre empleadores y sus trabajadores (Jaimes, J. & Echeverry, G., & Valencia, A., 2016).

En concreto frente a este último tema, la OCDE señala la necesidad de implementar un modelo de negociación colectiva de industria o sector económico,

ya que dicho Organismo dictaminó que Colombia no cuenta con una normatividad frente a este tema, ya que una vez revisada la legislación, quedó en evidencia que el Código Sustantivo del Trabajo regula únicamente estándares de la negociación a nivel de empresa, pero se queda corto frente a la negociación por industria frente su estructura, metodología y demás aspectos relevantes que se deben definir (OCDE , 2016, como se citó en Jaimes, J. & Echeverry, G., & Valencia, A., 2016).

En línea con lo anterior, la OECD (2016) sugiere que, para el país es importante dar paso a una negociación sectorial para la definición de salarios básicos y condiciones laborales. Lo anterior, menciona dicho Organismo, se debe contemplar especialmente para el sector privado dado que allí es en donde se centra la recomendación, puesto que, en el sector público, ya se vienen efectuando negociaciones colectivas para servidores públicos.

Aunado con lo anterior, Jaimes, J. & Echeverry, G., & Valencia (2016) destacan que una negociación a nivel de empresa propicia algunas situaciones poco favorables para los trabajadores y sus empleadores, dado que se ocasiona el surgimiento de muchos sindicatos que pueden chocar por acaparar el poder interno para lograr mayor acceso y beneficios como fueros sindicales.

En este mismo sentido se ha pronunciado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, instancia que se ha manifestado frente al alcance de la negociación colectiva, haciendo especial énfasis en la necesidad de extender esta práctica a trabajadores que no estén vinculados directamente con la administración pública. Afirma esta Comisión que considerar extender esta negociación a los privados puede

conllevar a mejorar las relaciones entre las empresas y los trabajadores, logrando de tal forma mejores condiciones laborales a nivel de sector al lograr concertar colectivamente.

Con miras a centralizar el análisis jurídico en torno a la normatividad general en materia de negociación sindical en Colombia, resulta conveniente determinar la forma en la que el estudio del bloque de constitucionalidad actúa en concordancia con las leyes que al respecto se han promulgado. En ese orden de ideas, resaltar que la suma de tratados de derechos aceptados en conformidad a los artículos 93 y 214 de la Constitución Política Nacional, sirven para la consideración del control de constitucionalidad de las mismas leyes y, por esa vía, del Congreso mismo. En tal sentido, Bronstein (2014) y Canessa (Canessa, 2009) señalan cronológicamente el momento en el que la OIT comienza a preocuparse por la cimentación de normas vinculantes en relación con la negociación colectiva. Afirma que fue solo a partir de 1921 cuando es adoptado el convenio 11 sobre libertad sindical, fundamentalmente para los trabajadores del sector agrícola y agropecuario, el escenario en el que se empieza a vislumbrar tal circunstancia. Sin embargo, es únicamente a partir de 1948 tras la adopción de los convenios 87 y 98 (este último en 1949) acerca de negociación colectiva y sindicación, que la OIT promueve que, en virtud de ello y de la libertad sindical, todos los trabajadores están facultados para negociar cualquier situación que tenga relación con las condiciones de trabajo.

Luego, en 1978 es adoptado el convenio 151 y solo tres años después el número 154. Esta sumatoria de convenios es elevada posteriormente a bloque de constitucionalidad por la Corte Constitucional en Colombia mediante la

sentencia C-349 del año 2009 (Corte Constitucional de Colombia, 2009), con la que resolvió la demanda de inconstitucionalidad en contra del párrafo 2° del artículo 1° de la Ley 1210/08 (Congreso de la República, 2008) respecto a, entre cosas, la diferencia establecida entre cosa juzgada formal y cosa juzgada material, en virtud de lo que al respecto dijeron en su momento las sentencias de la Corte Constitucional C-457 y C-394 (2004), C-1148, C-627, C-210 y C-030 (2003), de similar forma a como lo hizo la Corte Suprema de Justicia a través de la sentencia STL10962/16 (Corte Suprema de Justicia, 2016), ratificando lo expresado en el Decreto 160 (Gobierno Nacional de Colombia, 2014) que implementara, a su vez, la Ley 411 (Congreso de la República, 1997) aprobatoria del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo en relación con los procesos de negociación y resolución de controversias y diferencias con los empleados públicos agremiados. En sentido contrario, el Consejo de Estado revisando la Ley 524 (Congreso de la República, 1999) por medio de la Sentencia 2008-00408/0330-2012 del año 2017 (Consejo de Estado, 2017) en su Sección Segunda, Subsección “B”, teniendo como Actor a la Universidad Industrial de Santander – UIS, puntualizó que reconocía que la Corte Constitucional colombiana no hizo explícita la consideración constitucional a los convenios 151 y 154 de la OIT, si no que a través de la Sentencia C-1234 de 2005 indica contundentemente su integración al ordenamiento jurídico del país, frente a lo cual se puede deducir que si se alinean al ordenamiento interno en los aspectos jurídicos no tienen por qué hacer parte del bloque de constitucionalidad. Al respecto, resulta fundamental destacar, tal como lo advierte la Sala en sentencia de fecha 27 de abril del año 2017, que las disposiciones que contiene el Convenio 154 de la OIT, y todo cuanto de él se

desprenda, entran a hacer parte del orden jurídico interno y no del bloque de constitucionalidad, ni en sentido estricto, ni en sentido lato (Consejo de Estado, 2017)

En lo atinente a las recomendaciones de la OIT, tales como la 159, y los convenios números 151 y 154, así algunos analistas e instancias no los vean como del bloque de constitucionalidad, lo que no se puede negar es que hacen parte de un nexo vinculante en la medida en que interpretan diversos principios y realizan abordajes constitucionales en cuanto a la negociación colectiva en la dirección que lo disponen los artículos 93 y 94 de la Constitución Política Nacional (OIT, 2012).

Así entonces, puede determinarse respecto a la convención colectiva a la luz de los acuerdos colectivos, que esta constituye un negocio jurídico a través del cual se regulan las condiciones entre empleados y empleadores con respecto a los contratos de trabajo que dispongan para determinada vigencia.

Un aspecto importante de anotar es el hecho de la plena confianza dada frente a los diferentes aspectos disciplinarios y de garantías sindicales para su ejercicio, que dicen que en caso de que las partes en conflicto o negociación -sindicato de trabajadores particulares u oficiales y empleadores- no logren ponerse de acuerdo, es recurriendo la figura de un tribunal de arbitramento en que se pueden discutir o arreglar los motivos del disenso, cláusula a cláusula, en tanto hayan sido parte, no solo del pliego de peticiones sino también que hayan podido ser discutidas en el tiempo en el que se conversó, es decir, en los escenarios de procura de arreglo directo. Lo anterior teniendo, desde luego, ciertas limitaciones a su poder, como lo es el que si alguna de las partes considera que dicho tribunal se arrogó derechos que corresponden a la ley o acerca de temas

que no estaban en la mesa de negociaciones, esa acción inválida o controvierte su desempeño y ejercicio. En esos casos se pide que sea anulado el laudo arbitral. La Corte Suprema de Justicia entonces, en ese caso, solo anula o valida la devolución del expediente para definición en el tribunal, pero no reconoce derechos. Con respecto a esto último, lo expresa mejor la Corte a través de la Sentencia SL 10179/ 15 cuando señala que tal factor debería mirarse desde la perspectiva del recurso de anulación en consideración a la afrenta que supone a la Constitución misma, a la ley laboral vigente, a la convención colectiva de trabajo, incluso a la competencia del Tribunal y a la equidad por la que se sabe esta debe velar (Corte Suprema de Justicia, 2015)

Se hace necesario tener en cuenta que, todas estas normas que regulan las convenciones colectivas, no hay forma de que puedan llevarse a los acuerdos colectivos, dado, entre cosas a que, por ejemplo, la vinculación de los empleados públicos es reglamentaria y legal o que según la Constitución Política Nacional, le está prohibido a los miembros de la Fuerza Pública conformar sindicatos, de acuerdo a una visión que señala que negociar con un ente armado, aunque sea legal, pone en riesgo el Estado de Derecho. En ese sentido, el convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo faculta a cada Estado para que establezca una regulación en el tema policial y/o de las Fuerzas armadas. En similar dirección se encuentra el convenio 151 que determina algo parecido en cuanto a los derechos de negociación colectiva para el empleado público. Este convenio dice, palabras más palabras menos, en el artículo 1° que es deber de la legislación nacional determinar el nivel de aplicación de las garantías previstas en el convenio, dado el poder decisorio o la confidencialidad que requiere el ejercicio de funciones de los empleados

involucrados, lo mismo para las Fuerzas Armadas o la Policía Nacional (OIT, 1978)

Continuando con esta dinámica, debe anotarse que, a nivel de leyes, el decreto 160/14 buscando regular el derecho de asociación y negociación del empleado de carácter público, actuando de conformidad con el convenio 151 de la OIT, determina ciertas excepciones como lo son, por ejemplo, a los empleados públicos cuyas funciones estén relacionadas con cargos de gran responsabilidad jerárquica o político, es decir, que impliquen atribuciones gubernamentales con poder de determinación y decisión sobre aspectos fundamentales del Estado o con tal representación, autoridad o poder de conducción y trazado institucional. También incluye a los trabajadores oficiales, servidores que hayan llegado a su cargo por elección popular y/o que, en función de estas corporaciones, sean elegidos para desempeñar cargos directivos; de nuevo enfatiza, además, en la exclusión del personal uniformado indicado en el párrafo anterior.

Así entonces es excluida la negociación y el acuerdo colectivo de la estructura del Estado y de entidades públicas de diversa índole. En sentido contrario y/o ante ello, se señala que particulares y Empresas Comerciales e Industriales del Estado, siendo que entran a vender servicios y a competir abiertamente en un escenario que los ubica en medio de actividades propias de la economía de mercado, sí tienen la posibilidad de pactar y negociar tanto salarios como prestaciones sociales de la planta de personal oficial. Debe señalarse sin embargo que la propia Constitución Política Nacional en el artículo 55 acepta que la ley pueda construir excepciones al derecho a la negociación colectiva. De la misma forma en el artículo 150, advierte que todo lo que tenga que ver con prestaciones sociales o salarios no puede ser objeto de convenio colectivo. En esencia, la norma habla de la manera

como el Gobierno fija el régimen salarial y prestacional para los miembros de las Fuerzas Armadas, el Congreso y empleados públicos en general, y la regulación del régimen de prestaciones sociales mínimas que arrojarían a estos (Constitución Política Nacional, 1991)

Tener en cuenta que en los literales e) y f), muy explícita y directamente, la Carta Política limita la potestad de los directores de establecimientos públicos de establecer acuerdos o convenciones colectivas con empleados públicos teniendo como fin la regulación de salarios y de las prestaciones sociales. Acerca de este aspecto, el Consejo de Estado en sucesivas sentencias ha reafirmado la competencia constitucional del Gobierno Nacional teniendo en cuenta los criterios y parámetros que, para tal efecto, ha dispuesto el Congreso de la República, en el entendido de que no es dable a ningún otro organismo arrogarse dicha potestad. En esa medida serían ilegales todas las normas emanadas de acuerdos municipales, ordenanzas, resoluciones o similares disposiciones del orden local que pretendan regular la materia, y las convenciones de carácter colectivo en las que se disponen prerrogativas contra legem” (Consejo de Estado, 2017)

Así mismo, la alta entidad consideró a través de un proceso en el que la Universidad Nacional -que posee un régimen propio- había propiciado unas prestaciones sociales en favor de su personal administrativo, que no tiene porqué asistirles derechos que se adquieren al margen de lo previsto en la Constitución Nacional (en este caso bajo el mismo amparo de las consideraciones expuestas unos renglones arriba, es decir, invalidando todo acuerdo local y cerrado, por falta de competencia al respecto). En ese orden de ideas, tales entidades pueden tranquilamente recurrir a la excepción de inconstitucionalidad que consta en el artículo 4º de la Constitución Política Nacional con el fin de no seguir

reconociendo y pagando prestaciones sociales que no se acogen a lo estrictamente legal (Consejo de Estado, 2013)

Control judicial a la negociación colectiva

Ahora bien, ya realizado este acercamiento a aspectos de negociación colectiva con o entre la parte oficial o del Estado, vale la pena retornar al contexto general que motiva el ingreso de Colombia la OCDE y las condiciones de negociación colectiva en el país. En esa medida corresponde preguntarse acerca del cómo se ejerce el control judicial y de qué manera oficia el Ministerio de Trabajo en protección de los acuerdos colectivos bajo esta nueva perspectiva o dinámica.

En esa perspectiva anotar que la vigilancia y control están definidos en el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo cuando señala taxativamente las conductas inapropiadas y sancionables por parte de los empleadores, por ejemplo, la vulneración de los derechos a sindicalizarse, a intervención o limitación al libre accionar del sindicato, a despedir a empleados por el hecho de estar sindicalizados o negarse a sentarse a negociar con los líderes de estas organizaciones. Así, por ejemplo, mediante la circular 0048 del 2 de julio del año 2014, el Ministerio de Trabajo se refirió acerca de sus competencias en el papel de policía administrativa en temas del derecho a la negociación, indicando que estas las define tanto el artículo 27 numeral 1 del Decreto 4108 del año 2011 como el artículo 1° de la Ley 1610 del 2013 (Ministerio de Trabajo, 2014)

También, el artículo 486 modificado a su vez por la ley 584 prohíbe al Ministerio del Trabajo declarar derechos individuales o entrar a resolver asuntos judiciales, en vista de que la Constitución Política colombiana siempre ha abogado por la separación de poderes.

Directrices y recomendaciones

Hecho este acercamiento a los aspectos colectivos de las negociaciones para los sectores en mención, hay otro tipo de relacionamiento laboral atendido en las recomendaciones OCDE y es el que tienen que ver con los estándares laborales y las necesidades del mercado en cuanto a la dependencia, o directrices del mundo laboral a ser cumplidas por empresas multinacionales, por ej. Casi todas con carácter voluntario o, como lo señala Grandi (s.f.) “normas internacionales de carácter indirecto”, que han sido conocidas como *soft law*³.

Así entonces, para el caso de la OCDE y a la luz de las recomendaciones hechas a Colombia, se han ideado o creado una serie de directrices que abarquen a las empresas multinacionales como forma de mediar la relación -entre empleadores y trabajadores- con el control interno del gobierno nacional. De esta forma y en materia de organización sindical y de negociación colectiva, se plantean estándares en torno a la aplicabilidad de los convenios número 87, 98, 135 y 154 de la OIT vistos como aquellos convenios internacionales de obligatorio cumplimiento por parte de Estados y empresas de carácter multinacional (según señala la OCDE, con control de aplicabilidad voluntaria mediante lo que se constituye como ‘puntos nacionales de contacto’)

³ El concepto de Soft Law tiene que ver con esas nuevas formas -atípicas- de regulación, más bien programáticas. La mayoría de las veces no son vinculantes,

implicando cierta generación progresiva de una norma que termina alimentando o siendo la génesis de transformaciones en Derecho, sobre todo en cuanto a regulación internacional (Grandi, s.f.)

En ese orden de ideas, en el año 2012 el gobierno colombiano fija el Punto Nacional de Contacto para el país al adoptar la mecánica que, para tal efecto, había dispuesto la OCDE frente al relacionamiento con las empresas de carácter multinacional (Gobierno Nacional de Colombia, 2012) en aplicación del plan de desarrollo 2010-201442 y de la adhesión a la OCDE en curso para ese momento, establece un punto nacional de contacto y adopta las líneas de actuación que fija la OCDE para este tipo de relacionamientos y el modo, el qué y cuándo acudir a tal instancia al presentarse situaciones particulares o específicas relacionadas con la conflictividad de las quejas que surgen contra de las empresas multinacionales, ante la violación de los estándares exhibidos con anterioridad o de las disposiciones de la misma OCDE.

Señalado lo anterior, habría que entrar a responder bajo la nueva dinámica de adhesión de Colombia a la OCDE, qué sucede o cómo se interpretan o aplican las directrices emanadas del organismo respecto a la negociación colectiva en el país, y también respecto a los criterios que se supeditarán a los parámetros fijados por la OIT y que luego corresponden a las directrices mismas de la OCDE.

Conclusiones

Básicamente, para el caso colombiano prevalecen las disposiciones que contienen las leyes internas, como quien dice, lo señalado por el Código Sustantivo del Trabajo. En esa dirección, la Constitución de 1991, en su correspondiente artículo 93, establece como mandato imperativo que todo

cuanto tenga que ver con los convenios respecto a derechos humanos, cuya limitación está prohibida en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno, a ello entonces debe acogerse.

De otra parte y tal como se señala en renglones precedentes, el bloque de constitucionalidad facilita la aplicación de forma directa de los convenios número 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. En consecuencia y atendiendo la teoría del bloque de constitucionalidad con el que la Corte Constitucional asume esta discusión, los derechos del mundo del trabajo se interpretan como Derechos Humanos en virtud del carácter de protección tutelar de la suma normativa laboral. Recordar que ya en muchas oportunidades la misma Corte Constitucional ha establecido que lo jurisprudencial derivado de organismos internacionales a los cuales Colombia se ha acogido, es de obligatorio cumplimiento, tal como se ve recurrentemente con la Corte Interamericana de Justicia, y como lo afirma O'Donnell (2004) cuando recuerda los pronunciamientos sucesivos de esta corporación acerca de la asociación sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga, coincidiendo en su decir con los criterios de los organismos de control de la OIT.

En suma, queda claro que para la resolución de cualquier caso se deben atender los parámetros dispuestos en los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos⁴, los Convenios de la OIT y los criterios interpretativos correspondientes a sus órganos de control (básicamente la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical), se reitera: todos de obligatorio cumplimiento en razón de lo expuesto en el artículo 92 de la

⁴ Al respecto bien podría consultarse el texto: Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de

los derechos humanos, que se encuentra disponible en el siguiente enlace:
<http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/a389702ba023990c1256d59004814a4?Opendocument>

Constitución Política Nacional, y en el bloque de constitucionalidad.

En consideración a lo antes señalado, sería posible que se dé un caso como el siguientes de carácter hipotético: una organización sindical (conformada por trabajadores no subordinados, trabajadores subordinados, trabajadores independientes y trabajadores tercerizados) presenta un pliego de peticiones buscando beneficios para los de allí, trabajadores tercerizados. De cara a esta particularidad, la empresa multinacional dice que así no negocia (desconociendo la Constitución Política, pero también los convenios número 87 y 98 de la OIT) argumentando que el pliego de peticiones que trajeron solo podría aplicarse a los trabajadores vinculados laboralmente con la empresa, tal y como lo señala el Código Sustantivo del Trabajo (CST) al expresar en su artículo 5.º que el trabajo regulado por este código corresponde al desarrollado siempre en ejecución de un contrato de trabajo, y que además deberían entenderse los artículos 332 y siguientes, 353, 365, 411 y 470 del CST, en relación con lo conceptualizado alrededor de los términos sindicato, convención colectiva o pacto colectivo y etapa de arreglo directo, como determinantes en el señalamiento de quiénes son los “trabajadores”; es decir, según este argumento, aquellos que prestan sus servicios de forma paralela al desarrollo de un contrato de trabajo por ajustarse a lo indicado en el artículo 5.º anteriormente mencionado. Como quien dice que la definición de “trabajador” solo es concebida, desde la óptica del CST, cuando se presentan los elementos esenciales de todo contrato de trabajo (subordinación, prestación personal del servicio y salario [art. 23]).

Ahora bien, a pesar de esos argumentos legales señalados con anterioridad, es necesario considerar (en virtud de la Carta Política del 91), la aplicabilidad de los convenios número 87 y 98 de la Organización Internacional del

Trabajo respecto a la libertad sindical y la negociación colectiva (OIT, 2012)

De la misma forma, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT se han puesto de acuerdo a la hora de la adopción del Convenio número 87 de la OIT acerca de la libertad sindical y el amparo de este derecho, manteniéndolo como de libre acceso por parte de todos los trabajadores del sector privado de la economía.

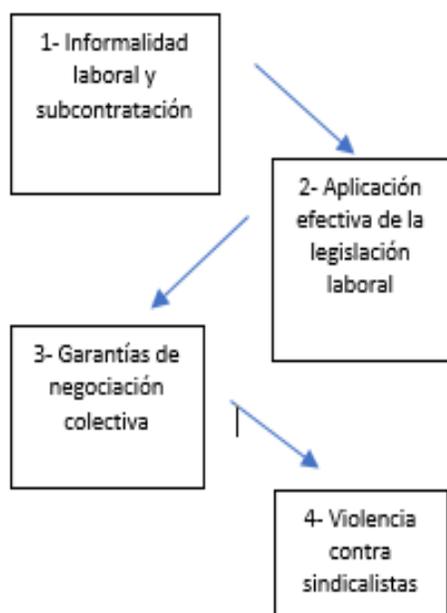
Respecto a la negociación colectiva, que es el asunto central y más importante de lo tratado en el presente artículo, se señala esa libertad y derecho a negociar libremente las condiciones de trabajo en virtud a la materialización del derecho que se tiene a intentar mejorar condiciones de vida y de trabajo. En suma, este derecho a la negociación colectiva puede ser aplicable a todas y cada una de las categorías de trabajadores, según reitera la OCDE y que acoge Colombia.

De acuerdo con lo anterior, la OCDE hizo referencia con sus recomendaciones a diversos aspectos laborales, particularmente, en cuanto al manejo de la negociación colectiva en Colombia. Las dos principales observaciones giran alrededor de la falta de regulación en temas de negociación colectiva respecto a federaciones y confederaciones, y a la fragmentación de los sindicatos al interior de las empresas.

Ahora bien, puesto en contexto el marco normativo descrito con anterioridad y a la luz de las conflictividades que la OCDE determinó para Colombia a la hora de realizar esas recomendaciones, se desprende un *súmmum* de modificaciones normativas implementadas por el país en cumplimiento precisamente de esa Hoja de Ruta. Sin embargo, antes de entrar en detalle sobre esas recomendaciones y el caso que ha hecho Colombia a ellas, vale

la pena determinar los aspectos fundamentales que fueron fijados por la ELSAC para que Colombia pueda cumplir con esos postulados. Esos temas se encierran en cuatro frentes básicos, los cuales son la informalidad laboral, aplicación idónea de la legislación al respecto, garantías para la negociación colectiva y el tema de la violencia en contra de los sindicalistas, tal como se ilustra en la siguiente imagen.

Ilustración 3. *Temáticas en torno a las que giraron las recomendaciones del ELSAC a Colombia en 2014*



Nota: tomado de respuesta del 2 de junio de 2020 a PQRS No. 08SE2020140000000018020 elevado por López (2021) al Ministerio de Trabajo

Debe aclararse, sin embargo, que las modificaciones normativas que surgieron de la adopción de las recomendaciones no se vinculan exclusivamente a la adhesión o incorporación de Colombia a la OCDE, sino que corresponden también, algunas de ellas, al proceso de suscripción por parte del país de diferentes Tratados de

Libre Comercio, como lo fueron los firmados con Canadá, con la Unión Europea y muy particularmente el suscrito con Estados Unidos, el mismo que impulsó sustanciales reformas.

De cualquier modo, para efectos de la presente investigación, las modificaciones apuntan a los delitos a la persecución sindical, la unidad en la negociación, temporalidad y tercerización, estructuración de tribunales de arbitramento, contratos sindicales, mecanismo de protección colectiva, y el control a los procesos de intermediación laboral. Dichas modificaciones se ponen en evidencia en la siguiente ilustración, las cuales se gestaron en relación con la consolidación del derecho colectivo y fueron, por decirlo de algún modo la génesis de las transformaciones o adecuaciones que en virtud de la adhesión debe o debería realizar Colombia.

Tabla 1. *Principales modificaciones normativas en materia de derecho sindical.*

A. Ley 1453 de 2011	Art. 26 con relación a los delitos de persecución sindical. Busca proteger el derecho de asociación sindical.
B. Decreto 089 de 2014	Propone unidad en la negociación colectiva fundamentalmente cuando la empresa cuenta con varios sindicatos.
C. Decreto 1072 de 2015	Con referencia al llamado "servicio temporal" y a trabajadores que se encuentran en misión (tercerización laboral como problema a ser

	afrontado con decisión)
D. Decreto 017 de 2016	Términos para las actuaciones, documentos que se precisan y otros, con respecto a la forma de convocar tribunales de arbitramento.
E. Decreto 036 de 2016	Acerca de los contratos sindicales.
F. Decreto 2078 de 2017	Procedimiento para determinar el acceso a mecanismos efectivos de protección colectiva para sindicatos y sindicalistas
G. Resolución 2021 del 2018	Define parámetros y criterios acerca de la inspección, vigilancia y control a los procesos de intermediación laboral.

Nota: tomado de la compilación que, de dicha normatividad, realiza López (2021) en su estudio.

Con lo anteriormente descrito y considerando la problemática abordada, debe tenerse en cuenta que, a diferencia de lo que acontece en Colombia, la negociación colectiva de nivel sectorial es común en la mayoría de los países de la OCDE donde, en consecuencia, los acuerdos de corte colectivo se extienden a todo el sector industrial. Se llama la atención sobre esto, considerando que dos de los compromisos adquiridos por el país con la OCDE fueron los de promover un sistema multinivel de negociación (empresarial y sectorial), y desarrollar una regulación de la negociación sectorial al interior del Código Sustantivo del Trabajo.

Sí llegare a suceder así, en Colombia podría acontecer que se dieran escenarios de negociación colectiva mucho más centralizados y coordinados de mejor manera (como ocurre en la mayoría de los países OCDE). De la misma forma los sindicatos de industria y las organizaciones sindicales llamadas de segundo y tercer nivel podrían tener mayor y mejor protagonismo en las futuras negociaciones colectivas.

Con miras a cerrar este capítulo deben anotarse entonces de forma sucinta, las obligaciones generales que, en el tema de la negociación colectiva, adquirió el Gobierno Nacional con la OCDE, ello corresponde a un llamado a repensar el tema de la prohibición absoluta de huelgas entre personal que presta servicios esenciales, también el reflexionar respecto a la reintroducción de la mediación en los procesos colectivos de superación de controversias, y por último, la creación de un marco constructivo con miras al dialogo social y la negociación colectiva (Ministerio de Trabajo , 2014). De ese mismo modo, la ELSAC frente al asunto de la negociación colectiva, recomendó muy puntualmente favorecer las maneras en que se adelantan los diálogos sociales y la consideración de los ajustes graduales en el salario mínimo, en el propósito de que retorne a su papel inicial de piso salarial, en lugar de norma salarial (Ministerio de Trabajo , 2014)

En esencia, los compromisos y obligaciones asumidas por Colombia en ese aspecto tienen que ver con:

- 1) La promoción y fortalecimiento de un sistema de dos niveles de negociación (empresarial y sectorial).
- 2) La implementación de este tipo de regulaciones en el CST.
- 3) La eliminación de la opción de negociar pactos colectivos
- 4) Hacer que, de forma automática, los acuerdos colectivos abarquen a

todos los miembros de una empresa y no solo a los sindicalizados (*erga omnes*).

- 5) Solicitar que todos los sindicatos de una misma empresa se constituyan en una única mesa con miras a asegurarse, a la hora del acuerdo, que este se haga realmente colectivo.
- 6) Extender el derecho a huelga a todas las organizaciones sindicales, incluso a las de más alto nivel (como lo son las de segundo y tercer grado).
- 7) Asegurar que todos los trabajadores se puedan unir a sindicatos, independientemente del estatus legal bajo el cual laboran o ejercen funciones.
- 8) Hacer recolección periódica y sistemática de datos sobre negociación colectiva, en la intención de realizar seguimiento y monitoreo a su evolución.

Ahora bien, centrado el aspecto en la negociación colectiva puede advertirse la necesidad de que en Colombia se dé de una manera flexible, estable y equilibrada con el fin de enfrentar el nuevo desafío de inclusión o pertenencia a los países OCDE. Al margen de las dificultades que históricamente arrastra el país, bien se podría pensar en la posibilidad de contar con un crecimiento sostenido y responsable de los salarios sin que ello afecte la productividad, que es lo que regularmente enfrenta a empresarios con empleados. Evidentemente, es hora de ir modernizando contenidos de negociaciones y convenios y entrar a discutir aspectos como la recualificación de los trabajadores y, en general, su formación. De este modo se estarían sentando las bases de una economía auténticamente cohesionada, responsable y dinámica.

Claramente, el proceso de ingreso en la OCDE por parte de Colombia ha generado y seguirá generando importantes cambios en el aspecto laboral

y sindical en el país y, particularmente, en los tipos de negociaciones que se adelantan en los eventuales conflictos entre empresas y trabajadores.

A partir de las recomendaciones hechas y con el fin de alcanzar los estándares que exige la Organización, Colombia viene realizando esfuerzos significativos desde el 2011, siendo estos puestos en evidencia en la forma como se ha conducido el derecho colectivo de esta última década.

En relación con las consecuencias que se esperan de ese ingreso frente a las negociaciones colectivas, se advierte que es posible que surjan nuevas dinámicas de negociación adicionales al aumento en la capacidad de cubrimiento de ellas, en tanto, se acogen como de carácter colectivo. Ese primer tópico, el de las dinámicas novedosas, sugiere la llegada de negociaciones multinivel, por una parte, y por la otra, el que empiecen a configurarse acuerdos colectivos sectoriales.

A título de recomendación final o propuesta de mejora, valdría la pena señalar la necesidad de que se den modificaciones importantes en las condiciones laborales dado que, evidentemente, los más importantes desequilibrios en el tema de la flexibilidad interna, han surgido alrededor de las modificaciones unilaterales y sustanciales a las condiciones en que ejerce su oficio el trabajador. En esta medida, no debería ser posible que una sola de las partes modifique unilateralmente condiciones. Más bien que, por lo menos, las partes implicadas puedan participar en partes iguales, de las mismas. En suma, la tendencia reformadora general debería ser una que otorgue más peso y fuerza al convenio y negociación colectiva, para que su vez sea más viable y fácil proponer o disponer de un convenio a nivel sectorial.

Referencias bibliográficas

- Bronstein, A. (2014). *Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Canessa, M. (2009). *Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional*. Lima : Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Congreso de la República . (1997). *Ley 411* . Bogotá, D.C. .
- _____ (1999). *Ley 524*. Bogotá, D.C. .
- _____ . (2008). *Ley 1210*. Bogotá, D.C. .
- Consejo de Estado. (2013). *Sentencia 170012331000201100151 01, Número interno: 1846- Sobre la nulidad a una prima extralegal creada por la Universidad Nacional*. Bogotá, D.C. .
- _____ . (2017). *Sentencia 68001-23-31-000-2008-00408-02, Número interno: 0330-(2012). Para el Consejo de Estado los convenios 151 y 154 no hacen parte del bloque de constitucionalidad*. Bogotá, D.C. .
- _____ . (2017). *Sentencia 76001-23-31-000-2010-00963-02 Número interno: 1486- Se anulan cláusulas de acuerdos colectivos por regular aspectos relacionados con salarios y prestaciones sociales*. Bogotá, D.C.
- Constitución Política Nacional. (1991). Bogotá, D.C.
- Córdoba, L. (2019). "El Derecho de Asociación Sindical – Sindicatos". *Revista GPS Laboral: Guía profesional*, (Bogotá: Tirant lo Blanch).
- Corte Constitucional . (2003). *Sentencia C-030*. Bogotá, D.C. .
- _____ . (2003). *Sentencia C-1148*. Bogotá, D.C. .
- _____ . (2003). *Sentencia C-210*. Bogotá, D.C. .
- _____ . (2003). *Sentencia C-627*. Bogotá, D.C. .
- _____ . (2004). *Sentencia C-394*. Bogotá, D.C. .
- _____ . (2004). *Sentencia C-457*. Bogotá, D.C.
- _____ . (2009). *Sentencia C-349 (2009). Se resuelve la exequibilidad del artículo 448 del CST con respecto a los convenios 87, 98 y 154 de la OIT y el preámbulo de la CP*. Bogotá, D.C. : Imprenta Nacional.
- Corte Suprema de Justicia. (2015). *Sentencia SL 10179-(2015). Sobre la competencia de los árbitros y la Corte Suprema de Justicia en la anulación de laudos arbitrales*. Bogotá, D.C. .
- _____ . (2016). *Sentencia STL 10962. Sobre la aplicación del convenio 151 de la OIT como parte del bloque de constitucionalidad*. Bogotá, D.C. : Imprenta Nacional.
- Gobierno Nacional de Colombia. (2012). *Decreto 140041*. Bogotá, D.C. .
- _____ . (2014). *Decreto 160*. Bogotá, D.C. .
- Gómez, P. (2016). "La desigualdad de ingreso desde la perspectiva de la OCDE: El caso de México", (Tesis de Maestría), <https://core.ac.uk/download/pdf/95614521.pdf>. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Grandi, P. (s.f.). *Las nuevas reglas internacionales públicas y privadas sobre el trabajo y experiencias de su implementación*. Disponible en: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/44311/Las_nuevas_reglas_internacionales

[_p%C3%BAblicas_y_privadas_sobre_el_trabajo.pdf. P.](#)

López, L. (2021). *INGRESO DE COLOMBIA EN LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE): EFECTOS Y PROYECCIONES EN MATERIA DE DERECHO COLECTIVO*. Bogotá, D.C. : Pontificia Universidad Javeriana.

Ministerio de Trabajo . (2014). *Circular 0048 del 2 de julio*. Bogotá, D.C.

_____. (2014). *Respuesta a PQRS No. 08SE202014000000018020*. Bogotá, D.C. .

Ministerio de Trabajo . (SF). *Leyes aprobatorias Convenios OIT*. Consultada en <https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/leyes-aprobatorias-de-convenios-oit>

OCDE . (2023). *OECD: La OCDE y Colombia: Una relación mutuamente beneficiosa*. Obtenido de <https://www.oecd.org/latin-america/paises/colombia/>

_____. (2023). *Colombia's path towards OECD accession*. Obtenido de <https://www.oecd.org/colombia/colombia-accession-to-the-oecd.htm>

_____. (2023). *OECD: Mejores políticas para una vida mejor*. Obtenido de <https://www.oecd.org/acerca/>

O'Donnell, D. (2004). *Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Normativa, jurisprudencia y doctrina de los sistemas universal e interamericano*. Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los

Derechos Humanos. Disponible en: <http://www.hchr.org>. Bogotá, D.C. .

OIT . (1981). *Recomendación sobre la negociación colectiva. Recomendación 163*. Ginebra, Suiza.

_____. (2012). *Preguntas y respuestas sobre las empresas y la seguridad del empleo*. Disponible en: http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_152391/lang-es/index.htm. Ginebra.

TUAC. (2018). *"Submission on Trade Union Rights and Safety in Colombia", Trade Union Advisory Committee (TUAC)*. Obtenido de https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/03/18-03t_tu_07-ELSAC_TUAC_Sub_Fin-1.pdf