

Efectos de la Ley 50 De 1990 Sobre el Derecho a la Negociación Colectiva de los
Trabajadores Cerveceros y Malteros en Colombia

Pedro Pablo Becerra Panesso

Carlos Guillermo Zuluaga Ramos

Universidad la Gran Colombia

Facultad de posgrados

Bogotá

2014

Tabla de Contenido

EFFECTOS DE LA LEY 50 DE 1990 SOBRE EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES CERVECEROS Y MALTEROS EN COLOMBIA. 1

Introducción	1
1. LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL IMPUESTA POR LA LEY 50 DE 1990.....	5
1.1 La externalización de la actividad económica empresarial, fuente de la flexibilización laboral.	9
1.1.1 La crisis de la subordinación laboral y modificaciones a las relaciones laborales, como criterios para la flexibilización laboral.	10
2. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA LEY 50 DE 1990.....	15
2.1 Antecedentes de la Ley 50 de 1990.....	15
2.2 Afectación de la estabilidad laboral en la Ley 50 de 1990.....	17
2.3 Consecuencias de la ley 50 de 1990 en las Relaciones laborales.....	20
2.3.1 Pérdida de estabilidad laboral.....	20
2.3.2 Pérdida de derecho económico.....	20
2.3.3 Pérdida de derecho a constituir sindicatos.....	21
2.3.4 Pérdida de derecho de negociación.	21
3 LA IMPORTANCIA DEL DERECHO COLECTIVO PARA UN ESTADO SOCIAL DE DERECHO	22
3.1 Concepto el Convenio Número 154.....	23
3.2 Concepto de Convención Colectiva	24
3.3 Características de La Convención Colectiva.....	25
3.4. Sujetos De La Negociación Colectiva.....	26
3.5 Trabajadores Cubiertos por la Negociación Colectiva.....	26

3.6	Materias Objetivo de la Negociación Colectiva.....	26
3.7	El Principio de la Negociación Libre y Voluntaria	27
3.8	El Principio De La Buena Fe.	28
3.9	Autonomía de la voluntad en el Derecho laboral colectivo	30
3.10	Negociación Colectiva en Colombia.....	31
4	GARANTISMO CONSTITUCIONAL Y EL DERECHO DE ASOCIACIÓN	35
4.1	Antecedentes de la teoría Garantista	35
4.2	Teoria del Garantismo Constitucional.....	37
4.3	Derecho fundamental a la asociación.....	40
5	ANÁLISIS DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES CERVECEROS Y MALTEROS EN COLOMBIA Y GRUPO EMPRESARIAL BAVARIA S.A	43
5.1	Cancelación del Registro Sindical de de SINALTRABAVARIA.	48
5.2	Evaluación crítica de las razones que produjeron la cancelación del registro sindical de SINALTRABAVARIA.....	51
5.3	Análisis crítico de las razones del Grupo Empresarial Bavaria para la extinción de sindicatos.....	53
	CONCLUSIONES	55
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Convenciones Colectivas en Colombia.....	32
--	----

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Análisis comparativo – Modificaciones a las relaciones laborales.....	16
Tabla 2 Convenciones Colectivas De Trabajo – Sinaltrabavaria Y Grupo Empresarial Bavaria S.A.....	43



**EFFECTOS DE LA LEY 50 DE 1990 SOBRE EL DERECHO A LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES CERVECEROS Y
MALTEROS EN COLOMBIA**

Introducción

El trabajo humano en las sociedades capitalistas es esencial para la economía de un Estado, como medio útil para la producción de riqueza (Sabariego, 2011). Los ordenamientos jurídicos con fundamento social, como el colombiano, lo reglamenta desde dos dimensiones: (i) El derecho del Trabajo y (ii) el derecho al trabajo. El primero se encuentra en la dimensión privada; en cuanto regula la relación entre el asalariado dependiente y un empresario, no siempre en correspondencia de un contrato escrito, pero para su observancia jurídica es necesario investirse de estos dos sujetos de derechos y deberes. El segundo pertenece al campo del derecho público; en cuanto el trabajo es objetivo esencial del Estado Social y corresponde: incentivar, proteger y vigilar las relaciones de trabajo y el acceso al mercado laboral, con el fin del mantenimiento productivo de la economía (Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2010)

Por lo tanto, el derecho al trabajo hace parte de los fundamentos de los Estados Sociales de Derecho, en el sentido en que es uno de los principales derechos sociales que se toman como objetivos de las políticas de los Estados. Los fines estatales deben estar encaminados a la garantía de sus derechos mínimos dentro de la ejecución de un contrato de trabajo, y las modificaciones legislativas a los derechos de los trabajadores no deben afectar sus garantías constitucionales.

A pesar de lo anterior, el congreso de la república, en la exposición de motivos que dio origen a la aprobación de la ley 50 de 1990, planteó que la reforma al código sustantivo del trabajo, obedecía a que la legislación existente se había quedado al margen de lo que ocurría con la economía micro empresarial, campesina e industrial, y en general, de la pequeña producción para proteger a los trabajadores contra el despido, y asegurarles

estabilidad laboral y crear juntas de trabajo para mitigar el desempleo; sin embargo, la estabilidad laboral fue opacada, deteriorando de igual forma la capacidad de negociar colectivamente, afectando el poder sindical, en consecuencia a las subrogaciones que se hicieron al Código Sustantivo del Trabajo. (Ochoa, 1991)

De todas maneras, plantearon que el régimen laboral había afectado la cantidad global de empleos en razón de su rigidez de estructura que inmoviliza la mano de obrar sino también de otros factores.

Por otro lado, en el preámbulo de la ley 50 de 1990 se planteó que la legislación laboral existente desestimulaba la contratación de trabajo permanente, incrementando el despido prematuro y la contratación de trabajadores temporales. Por lo que, los empleadores consiguieron flexibilizar los contratos de trabajo, ponerle fin al reintegro y legalizar la terminación del contrato en forma unilateral.

En este orden de ideas, la presente investigación cualitativa, analítica y reflexivo en estudio de caso al Sindicato de Trabajadores de Bavaria (Sinaltrabavaria) corresponde a determinar los efectos de la ley 50 de 1990 sobre el derecho de negociación colectiva de los trabajadores cerveceros y malteros de Colombia, por considerar de antemano que la flexibilización laboral desestimulo la vinculación sindical, y futura cancelación del registro sindical, perjudicando considerablemente las garantías que el derecho colectivo le otorga a los trabajadores sindicalizados.

De la situación anteriormente mencionada, es pertinente plantear la siguiente pregunta problemica ¿Cómo ha afectado la flexibilidad laboral planteada en la ley 50 de 1990 el derecho de negociación colectiva de los trabajadores cerveceros y malteros de Colombia en la época comprendida entre los años 1990 a 2010?.

Lo anterior, se analizará desde la tendencia teórica del garantismo constitucional, con el fin de demostrar que Colombia siendo un Estado constitucional garantista de los principios y derechos fundamentales, vulneró el derecho a la negociación colectiva y a la huelga, con la reforma al Código Sustantivo de trabajo, observado desde el objeto de estudio del sindicato de trabajadores cervecero y maleteros, perjudicados por el cambio de legislación.

Se pretende demostrar que la reforma al código sustantivo del trabajo ha sido lesiva al derecho colectivo del trabajo, especialmente la ley 50 de 1990 que fue aprobada con el objeto de mejorar las garantías individuales y colectiva de los trabajadores, pero que en su vigencia perpetuó la desmejora de la voluntad negociadora, en razón a las modificaciones de las relaciones individuales de los trabajadores.

En esta investigación se hará un análisis comparativo entre la norma anterior y la reforma laboral que se concretó en la ley 50 de 1990, y como esta reforma ha afectado a los trabajadores del sector privado especialmente de las garantías para crear sindicatos, para presentar pliegos de petición, hacer la huelga y tener derecho a una convención colectiva de trabajo.

Por otro lado es ineludible esta investigación, con el objeto de persuadir a la sociedad colombiana y a la comunidad académica en el sentido de que hay un conflicto social en potencia, porque la paz es una guerra contra todas las condiciones objetivas que generan el fenómeno de la violencia, y en la medida en que los trabajadores no puedan hacer uso de las convenciones colectivas como fuente de derecho y de huelga como instrumento de presión, los empleadores tendrán más beneficios en su capital y los trabajadores tendrán menos garantías laborales.

En razón a lo anterior, se justifica que la legislación colombiana en materia laboral no está a tono con lo planteado en el artículo 53 de la constitución política de 1991, y mucho menos con los tratados internacionales, porque su normativa contradice lo que allí se consagra a favor de los trabajadores.

Esta investigación es importante realizarla para que la academia tenga una visión más crítica sobre las bondades planteadas en los artículos de la constitución que hace referencia al derecho colectivo, entendiendo que la crítica es la mirada puesta en lo malo que se observa y lo mejor que se imagina.

Esta investigación beneficia a la academia y se convierte en voz de los humildes trabajadores que guardan silencio en los muros de las fábricas.

EFFECTOS DE LA LEY 50 DE 1990 SOBRE EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En consideración a que el constituyente, en la constitución de 1991 en su artículo 53 consagró que el congreso de la republica expedirá el estatuto del trabajo, y que la ley correspondiente tendría en cuenta lo consignado en la misma constitución para garantizar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, pero hoy, 24 años después, nada se sabe del estatuto del trabajo.

1. LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL IMPUESTA POR LA LEY 50 DE 1990

El derecho del trabajo, desde sus inicios ha tenido dificultades para ser considerada disciplina autónoma de todas las dimensiones de regulación jurídicas, el desprendimiento con el derecho civil obligó a los Estados a determinar las condiciones laborales en un momento determinado. No obstante, la brecha entre estas dos disciplinas (derecho civil y laboral) se ha ido acortando, en el entendido que la evolución económica ha hecho que se entre en confusión la relaciones privadas autónomas con carácter de libertad y las dependencias laborales, condición por la cual el derecho comercial ha entrado en disfunción también con el derecho del trabajo.

A pesar de lo anterior, han existido métodos teóricos que intentan resolver este conflicto: (i) existe la desregulación del derecho del trabajo, para que sea la autonomía de la voluntad de las partes para que acurden los presupuestos del ejercicio laboral, (ii) intentar flexibilizar las normas laborales, es decir, apropiarse de la evolución real económica y mantener en constante dinamismo transversal las normas laborales, (iii) otro aspecto modificador y conciliador de las disciplinas jurídicas en el conflicto disciplinario ha sido la evolución de la doctrina jurisprudencial que intenta excluir de los ordenamientos jurídicos disipaciones normativas que atentan con la justicia social en lo laboral. (Óscar Ermida, 2003). Sin embargo, la solución final sobre la tensión disciplinaria en las realidades sociales en relaciones a nuevas formas de producción económica sigue latente.

En consonancia, el derecho del trabajo en la actualidad se enfrenta a diversas problemáticas las cuales abarcan todos los campos de aplicación que regula: el derecho colectivo, seguridad social y relaciones laborales. Pero para comprender mejor estas dinámicas que afronta esta disciplina jurídica en la actualidad es importante identificar los orígenes del derecho laboral.

Por lo tanto, la creación del derecho del trabajo como disciplina autónoma, tuvo como finalidad poner fin a los abusos que se derivaban de la relación obrero-patrón en la ejecución de las actividades en las grandes fábricas de finales del siglo XIX, los abusos tenían su génesis en la incapacidad de negociar de las partes, donde uno le imponía sus condiciones estipuladas en un contrato de trabajo y el otro no tenía más opción que aceptar, ya que de esta actividad dependía el sustento suyo y el de su familia. Lo anterior, ocasionó que el movimiento obrero se organizara y tomara conciencia de su existencia como ser político y así poder reivindicar derechos y condiciones dignas de trabajo, generando lo que se ha denominado la “cuestión social”, esto conllevó en la intervención del estado en la economía, en las relaciones obrero patronal y la implementación y regulación de la relación laboral. (Rojo, 2004)

En este sentido, la tendencia de regulación del trabajo y la intervención del Estado es una “categoría cultural” propia de la sociedad capitalista, que se origina en las sociedades industrializadas del siglo XIX, por las características de la relación capital-trabajo. Así, el derecho del trabajo regula las relaciones originadas de la prestación de un trabajo, cuya actividad la realiza una persona natural, remunerada, por cuenta ajena, dentro de la organización y dirección de un tercero (Rojo, 2004), es decir, configura los elementos esenciales de la relación laboral (subordinación, prestación personal y remuneración).

En consideración a lo anterior, se debe hacer especial énfasis en lo concerniente a la subordinación, ya que es la piedra angular de la estructura de la relación laboral y de este se desprende la especial protección del Derecho del trabajo a las actividades reguladas por esta disciplina jurídica, distinguiéndolas de otras labores reguladas por el derecho civil o comercial, toda vez que se hace distinción entre el trabajo como derecho de especial protección por parte del Estado, - *relación obrero-patronal*- , de la reglada por el derecho civil o comercial de -*simple prestación u obra*-.

El trabajo subordinado se identifica por: (i) la existencia de un individuo distinto al trabajo, (ii) que tiene un poder jurídico de disposición, (iii) sobre las formas y modo de ejecución del trabajo. (Rojo, 2004), la actividad que presta el trabajador subordinado estaba pensada para el clásico modelo de producción fordista, en el cual se podía identificar con

claridad las divisiones de la gran empresa y su estructura interna. El modelo clásico de producción que se origina en el proceso de industrialización determina diáfananamente la división del trabajo que se desarrolló a finales del siglo XIX y principios del XX. (Rojo, 2004)

La actividad realizada en el interior de la organización empresarial tenía como principal criterio la prestación del servicio en el interior de las instalaciones de la fábrica, por lo tanto el obrero debía cumplir determinadas funciones que estaban bajo la voluntad del empleador. La subordinación jurídica, que nace de esta actividad se identifica por la facultad del empleador de dirección y gestión de las labores que realiza sus trabajadores; en cuanto al modo, tiempo, lugar, control sobre la ejecución de las funciones encomendadas, la facultad sancionadora etc. Características propias de la inserción del trabajo asalariado en el modelo de empresa. (Rojo, 2004)

En este modelo, existen elementos que solo se presentan en las condiciones de producción fordista; unidad de funciones que realiza, la duración y tiempo del trabajo, el lugar de prestación del servicio, el sometimiento a las órdenes del empleador, el salario, etc.

En la actualidad, el modelo descrito en lo precedente ha perdido vigencia, esto se debe por las transformaciones tecnológicas aplicadas a los modelos de producción y al proceso de globalización de la economía, generando nuevas formas de contratación por parte de las empresas y reformulándose el concepto de relación laboral específicamente en la subordinación jurídica.

Esta nueva forma de contratación se puede situar en un punto medio o fronterizo entre el trabajo subordinado y el autónomo el cual en los últimos tiempos se ha incrementado haciendo necesario que se identifique, conceptualice y se regule por la legislación de los Estados. (Rojo, 2004)

Ahora bien, en la coetaneidad, las personas en determinadas circunstancias no se encuentra bajo la clásica subordinación jurídica propia del modelo fordista, sino que se encuentra en dependencia económica por parte de la persona (s) que se beneficia de su actividad, y que dicha actividad se encuentra reglada por un contrato de carácter civil o

comercial, por lo tanto no se beneficia de las garantías que establece el derecho del trabajo por no encontrarse vinculado en una relación laboral propiamente dicha. (Rojo, 2004)

Por otro lado, el trabajo autónomo, “es aquel que permite a quien lo desarrolla, disponer libre y plenamente sobre el modo de ejecución de sus servicios personales, materiales e intelectuales.” (Rojo, 2004), Es decir que, la persona que realiza la actividad no está sometida a los condicionamientos impuestos por el contratante y por lo tanto la subordinación jurídica no es aplicable ya que el libre de disponer tiempo, modo y lugar para la ejecución de la actividad por lo tanto se encuentra regulada por las normas del derecho privado.

En consideración a lo anterior, el cambio de modelo empresarial impulso modificaciones a las legislaciones de los países, con el fin de poder garantizar la vinculación a la económica globalizado, Colombia, no fue ajena a este cambio, la promulgación de la ley 50 de 1990 tenía como intención incentivar a las empresas al aumento de contratación de trabajadores, esto con el fin de incentivar la inversión extranjera; sin embargo, existieron cambios abruptos que modificaron fuertemente las relaciones laborales, y por ende el poder del trabajador sobre las decisiones dominantes del empleador, disminuyendo su poder de negociación por medio de la representación sindical.

Así las cosas, entendiendo las fuentes de disonancia del derecho laboral con el derecho civil, y su cambio de visión por la evolución empresarial, que insentivo las modificaciones a las políticas laborales, antes de ahondar en los cambios estructurales producidos por la legislación actual en lo concerniente a las relaciones individuales de trabajo, es necesario observar la naturaleza de los nuevos modelos de empresa que motivaron el cambio de las reglas jurídicas que afectaron regresivamente a los trabajadores desde los años 90 en Colombia. (Estupiñan, 2008)

1.1 La externalización de la actividad económica empresarial, fuente de la flexibilización laboral.

La evolución de las sociedades capitalistas en el ámbito económico y tecnológico, han ocasionado múltiples transformaciones estructurales que abarcan desde el rol del Estado en la economía, con la privatización y desregularización del mercado donde las empresa encontraron un amplio margen de maniobra, aunado también, con las innovaciones tecnológicas que ayudaron a perfeccionar los nuevos modos de producción, dando origen a una nueva organización empresarial y consecuentemente nuevas modalidades de trabajo. (Artra, 2012)

En consideración a lo anterior, la implementación de las nuevas tecnologías en los procesos de producción, la expansión de la globalización de la economía en la relaciones comerciales del planeta, la superación del modelo fordista al posfordista y la transformación del modelo de trabajo subordinado, trajo consigo el fenómeno de la “Descentralización Productiva” factores que impulsaron la reestructuración de la economía y la organización empresarial. (Rojo, 2004 , pág. pag 9)

En este sentido, la externalización de la actividad económica (descentralización productiva) y desconcentración productiva, tiene como finalidad la búsqueda de la eficiencia y la flexibilidad en la actividad empresarial incrementando la competitividad y maximización de recursos. (Rojo, 2004). Por lo que, la nueva empresa deja de ser una unidad de producción en la que se articulaba todo el proceso de elaboración del producto, y pasa a ser una pluralidad de entidades que coordinadamente y simultáneamente unen esfuerzo para la obtención del producto final.

A pesar de la iniciativa de incremento económico de la empresa contemporánea, la externalización productiva provoca dificultades para el derecho laboral, en especial por la falta desregulación al nuevo esquema de organización empresarial, ya que este está pensado para el tradicional modelo hoy en extinción. Es así como la flexibilización responde a las exigencias de la oferta y la demanda en un mercado globalizado, esto hace que la competencia

sea más fuerte y genere mayor competitividad para la producción, esto conlleva a la necesidad de disminuir las cadenas de producción organizadas verticalmente, y que para una mayor eficiencia en la elaboración de un producto se hace necesario a que determinadas labores que antes realizaba la empresa directamente pasen a ser realizadas por un tercero y así aumentando la competitividad de la empresa en el mercado. (Rojo, 2004)

En síntesis, los efectos de la externalización se pueden resumir en: subcontratación de servicios personales (relación triangular del trabajo), división y finalización empresarial (la empresa se fragmenta en unidades independientes desde un punto de vista jurídico) y la automatización del trabajo. Con esta última figura (automatización), se origina una tendencia de aumento del trabajo “autónomo” y una disminución del de las formas de trabajo subordinado, Esto se debe a que muchos servicios que eran producidos por las empresas bajo el modelo fordista, en la actualidad pueden ser contratadas por un tercero, gracias al descentralización que ofrece el actual modelo (Rojo, 2004).

1.1.1 La crisis de la subordinación laboral y modificaciones a las relaciones laborales, como criterios para la flexibilización laboral.

Las consecuencias extremas que perjudicó a las relaciones laborales, el modelo de producción posfordista, siguiendo lo expuesto en el 4° congreso internacional de derecho del trabajo y relaciones del trabajo celebrado en la ciudad de Mendoza Argentina, en la ponencia intitulada - “evolución del trabajo autónomo en Uruguay” - (2012), pone de presente las transformaciones que afronta el derecho del trabajo y que se pueden configuran las siguientes:

(i) la relación con la descentralización productiva, el outsourcing, la subcontratación, la intermediación laboral, (ii) las crisis que tienen que ver con el alcance territorial del Derecho del trabajo, que se reflejan en la pérdida de eficacia nacional en un entorno globalizado, (iii) las que resultan de cuestionamientos de los fundamentos ideológicos del Derecho del trabajo, que se basan en el pensamiento neoclásico y postulan la flexibilidad y desregulación de las reglamentaciones del mercado de trabajo, ya que –en teoría- ello mejoraría la eficacia económica e incrementaría los niveles de empleo, (iv) las relativas al ámbito de aplicación personal del Derecho del trabajo. (Artra, 2012)

En consideración a lo anterior, se identifican nuevas relaciones de trabajo que se sitúan en una zona intermedia entre el derecho privado y el derecho laboral, lo que hace necesario identificar cuáles son los criterios caracterizadores que un trabajador es autónomo económico dependiente y que se le debe aplicar una determinadas reglas del derecho laboral y no solo la regulación civil comercial.

En este sentido, en especial a los lineamientos propuestos para identificar la brecha entre el derecho del trabajo con otras disciplinas privadas jurídicas, los profesores de las Universidades de la República de Uruguay y de la Universidad Lisandro Alvarado de Venezuela, en texto publicado para la Revista española de derecho del trabajo (2003), indican que han existido el interés desde la academia y de organismos multilaterales para dejar en claro las diferencias de las contrataciones en el ámbito netamente privado y lo laboral, no obstante hasta el año de publicación del texto varias conferencias al respecto no han tenido éxito en el sentido que no han llegado a un acuerdo sobre la norma específica de diferenciación.

En 1998, la OIT al tratar de elaborar un instrumento normativo sobre un ámbito temático que trató de englobarse bajo la denominación de subcontratación, se topó con el tema de las fronteras de la protección laboral. No hubo consenso para elaborar la norma, pero, lo que es más delicado, ni siquiera para delimitar conceptualmente el tema que ésta debía regular. De allí que continuaron los estudios en un ámbito tripartito e internacional, que se

concretó en una reunión de mayo de 2000 cuyas conclusiones apuntan a la necesidad de delimitar el ámbito personal de la relación de trabajo, para poder precisar los límites y la extensión de la protección debida a la misma. El XVI Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, reunido en septiembre de 2000, trató sobre las similitudes y diferencias entre contratos laborales, civiles y mercantiles, lo cual no es sino un aspecto de las fronteras entre las tres disciplinas jurídicas, y el V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, reunido en Lima, en septiembre de 2001, trató el mismo tema. Antes, en Barquisimeto, Venezuela, el IX Encuentro del Grupo Bologna/Castilla-La Mancha, debatió ampliamente sobre el tema, destacándose la necesidad de precisar los conceptos básicos para determinar el ámbito de aplicación del derecho del trabajo. (Óscar Ermida, 2003, pág. 271)

Por consiguiente, el objeto de estudio importante para que la teoría iuslaboralista torne en beneficio de las consideraciones del derecho del trabajo y su confusión sobre otras disciplinas, tiene que ver con el examen sobre el concepto de subordinación¹, criterio propio del derecho del trabajo, razón por la cual, los autores intentan especificar a las nuevas tendencias económicas en cuanto a la realidad social sobre las relaciones de trabajo y el análisis de la subordinación.

En este sentido, en relación con la investigación mencionada, se parte del concepto clásico de la subordinación, el cual es el propuesto por la teoría italiana, que irradió a todas las normatividades occidentales en especial la latinoamericana, este interpreta a la subordinación laboral como “*la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y control del empleador*” (Óscar Ermida, 2003, pág. 272), perteneciente a la teoría fordista, como se ha explicado anteriormente, configurándose entonces como elemento esencial de

¹ Además del criterio de subordinación, los Autores mencionan que también existen otro tipo de criterios de importante observación “(...) la doctrina ha empleado otros criterios como : ajenidad, la inserción de la organización empresarial, la dependencia económica, la hipo suficiencia, la para subordinación, etc” (Óscar Ermida, 2003)

un contrato de trabajo, pero con los criterios sumados de la remuneración y la prestación personal del servicio.

Por lo tanto, la crisis actual (las relaciones neoliberales, con las realidades sociales) tiene injerencia a la evolución analítica de la subordinación, como crisis también de las relaciones laborales, toda vez que, si la legislación y la doctrina laboral no es tan acorde con estas nuevas realidades, la brecha económica y el carácter de tutela al trabajador estaría en constante peligro.

En síntesis el estudio reflexivo de los autores discernen específicamente sobre elementos claves de los nuevos conflictos entre el derecho laboral, comercial y mercantil, proponen los siguientes criterios de tensión:

- (i) La emigración del derecho del trabajo o fuga del derecho del trabajo, consiste principalmente en los inconvenientes generados de estabilidad laboral forzados por la subcontratación, flexibilización o tercerización, comprometiendo la verdadera relación laboral por contratos civiles, con el fin de ocultar la subordinación.
- (ii) La formación profesional, el carácter de la educación en promover la autonomía de su profesión en ambientes laborales, lo que obliga a que se camufle la subordinación.
- (iii) La reducción del tiempo del trabajo, indican que por los avances tecnológicos el control sobre el tiempo de trabajo se ha disminuido, por lo tanto la subordinación jurídica sobre la coordinación del tiempo laboral se ve perjudicada.
- (iv) Las nuevas formas de organización de trabajo, aquí las nuevas tendencias empresariales distinguen dos trabajadores, unos necesarios altamente calificados en manipulación tecnológica pero que son requeridos en poca cantidad, y los trabajadores temporales y con baja remuneración, que son comprendidos para tareas específicas, lo que se propende por una reducción de mano de obra. (Óscar Ermida, 2003).

En este orden de ideas, lo importante hasta aquí es manifestar que, con estas nuevas formas de relaciones dentro de la economía empresarial está entre dicho la favorabilidad del derecho del trabajo, toda vez que se hace necesario para la efectividad de la empresa, con el afán de productividad, implementar tipos de vínculos que pueden ser ilícitos en la realidad, por configurarse en algún tipo de subordinación, así sea diferente a la subordinación jurídica.

Entonces, las nuevas tendencias empresariales produjeron el cambio en la legislación laboral; esto conllevó a que las empresas para el beneficio propio entablaran contratación a corto plazo, con el fin que tuviera mano de obra disponible en cualquier momento, perjudicando el derecho a la sindicalización y el desprendimiento de cualquier garantía laboral en la negociación colectiva.

Por lo tanto, es necesario entonces examinar cuales fueron los componentes que modificó la Ley 50 de 1990 con el fin de establecer el paralelismo con las garantías anteriores, para que posteriormente se edificara este impacto en el derecho de asociación.

2. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA LEY 50 DE 1990

La ley 50 de 1990 fue un avance legislativo en materia laboral en Colombia, puesto que con ésta herramienta jurídica se pudo agrupar todos los componentes jurídicos dispersos en varias leyes; no obstante, en el contexto económico mundial, es la representación máxima de las relaciones laborales acorde con los requerimientos de la globalización.

En este sentido es necesario analizar a profundidad el espíritu de la ley y sus antecedentes, que conllevó al decreciente estímulo de progreso hacia los trabajadores, por medio de un paralelismo con la legislación anteriores y los puntos clave que hacen que la relaciones individuales afectan a la negociación colectiva.

2.1 Antecedentes de la Ley 50 de 1990.

El congreso de la república, en la exposición de motivos que dieron origen a la aprobación de la ley 50 de 1990, planteó que las reformas al código sustantivo del trabajo, obedecía a que la legislación existente se había quedado al margen de lo que ocurría con la economía micro empresarial, campesina e informal (modelo fordista) y, en general, de la pequeña producción para proteger a los trabajadores contra despidos y asegurarles estabilidad, de esta forma propusieron que la modificaciones al código sustantivo del trabajo se proponía la estabilidad laboral y la generación de más y mejores empleos.

De igual forma, se planteó que el régimen laboral había afectado la cantidad global de empleo en razón a su rigidez de estructura que inmoviliza la mano de obra frente al manejo de otros factores. Propusieron también, que el esquema laboral del momento desestimulaba la contratación de trabajo permanente, incrementando el despido prematuro y la contratación de trabajadores temporales. Bajo esta argumentación, los empresarios consiguieron flexibilizar los contratos, ponerle fin al reintegro y legalizar la ruptura del contrato en forma unilateral. Esta lesiva reforma le puso fin a la estabilidad en el empleo y debilitó los cimientos del derecho colectivo, porque sin estabilidad laboral no se puede crear sindicatos; sin

sindicatos no se pueden presentar pliegos de peticiones; sin pliegos de peticiones no se pueden hablar de negociaciones colectivas y, sin negociaciones colectivas no se puede hacer la huelga. (Garcia, 1985)

En consecuencia, esta reforma que no solo afectó el derecho individual sino también el derecho colectivo; genero el cierre de empresas y despidos colectivos, la intermediación laboral ha sido una constante arbitrariedad incentivadas por las empresas temporales y cooperativas de trabajos asociados. Estas circunstancias han llevado a la temeridad del trabajador para su asociación sindical y un empleo constante.

Si bien es cierto, la flexibilidad laboral que tenía como objetivo crear más empleo y dar mayor estabilidad a los trabajadores; se convirtió en una trampa mortal que le quito a la clase trabajadora la capacidad de interlocución para ponerle precio a la fuerza de trabajo.

Los artículos 3,5, 6 y 64 de la ley 50 de 1990 generaron un retroceso al derecho colectivo colombiano en el sector privado planteado en la constitución política, en la medida en que el empleo dejó de depender de las causas que le dieron origen y de la materia del trabajo y paso a depender de la voluntad del empleador.

Tabla 1 Análisis comparativo – Modificaciones a las relaciones laborales

Análisis comparativo – Modificaciones a las relaciones laborales		
Ley 50 de 1990	Disposición legal Vigente	Disposición legal Anterior
Artículo 3	El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.	Decreto 2351 de 1965, Artículo 4 El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración <u>no puede ser inferior a un (1) año</u> , ni superior a tres (3), pero es renovable indefinidamente.

Nota: Creación del Autor

En consideración a lo anterior, no le es fácil a los trabajadores plantear el conflicto por intermedio de un pliego de petición, porque el contrato a término fijo dejo de ser mínimo

a un año y paso a ser de tres meses, lo que hace imposible la creación de sindicatos como medio de negociación colectiva y herramienta jurídica para ser efectiva la huelga.

Al evaluar el efecto de estos artículos se observa que ya no se ve la huelga en el sector privado, ya que estos artículos le pusieron freno a la creación de sindicatos y permitieron la aniquilación de los existentes cuando desapareció el derecho al reintegro y se fijó a cambio la tabla de indemnización.

2.2 Afectación de la estabilidad laboral en la Ley 50 de 1990.

La ley 50 de 1990 eliminó dos normas laborales que, en la práctica, atentaban contra la estabilidad laboral, se trata del reintegro forzoso y de la pensión sanción, la primera obliga al empresario a reintegrar a los trabajadores, que en concepto de un juez laboral, hubieran sido despedidos, sin justa causa tras diez años de servicio, indemnizándolos por los ingresos dejados de devengar. Fuera del costo de la indemnización, la norma era impopular por su efecto en sus relaciones laborales y, con frecuencia, conducía a despidos precautelativos, antes de los diez años. La ley de la reforma laboral eliminó la acción de reintegro forzoso y en cambio, aumentó la indemnización para los empleados, reconociendo la particular contribución de los empleados en cuestión, de los trabajadores más antiguos.

En segundo lugar se eliminó la llamada pensión sanción, que obliga a la empresa a asumir la jubilación de los trabajadores despedidos después de 10 años. Esta norma nació antes que el Instituto de Seguros Sociales tuviera a su cargo las pensiones de vejez y tenía el claro propósito de no dejar desprotegidos a los trabajadores. Sin embargo con la cotización sostenida en el ISS, independientemente del empleador, este riesgo ha desaparecido y la pensión sanción se convirtió en un anacronismo, que solo se conservó para aquellos casos en donde los trabajadores aun no estuvieran afiliados al ISS. (Legislación Económica, 1997)

La retroactividad de las cesantías también afectaba la estabilidad de los trabajadores, al generar incertidumbre sobre el costo de las obligaciones laborales y, por último, tenía efectos negativos sobre el desarrollo del mercado de capitales. La inconveniencia de esta norma la había convertido en el símbolo de la necesidad de actualizar el régimen laboral. De manera general, la doble retroactividad consistía en la indización del pasivo con el trabajador, cuyas cesantías se liquidaban de acuerdo con el último salario devengado, a pesar de los retiros parciales que hubiera tenido lugar. Por supuesto, la práctica era onerosa para las empresas, y generaba un alto grado de incertidumbre sobre el costo preciso de los pasivos laborales. Además, habría encontrado que los mayores beneficiados, era los empleados mejor remunerados, que podían hacer retiros más altos, y se jubilaban con salarios mayores. Por último, tenía efectos perversos sobre la asignación de recursos de crédito, pues los empresarios tenían que reconocer una tasa de interés del 12%, sobre el saldo de las cesantías, sin que los recursos, que en la práctica corresponden al ahorro de los trabajadores, pudieran ser colocados en el mercado.

La ley elimino este complejo y perverso sistema de gestión del ahorro de los trabajadores. Se obliga ahora a las empresas a liquidar anualmente el saldo de las cesantías a una cuenta del trabajador en fondo especializado. Estos fondos de cesantías invertirán sus recursos en el mercado financiero, obteniendo para sus usuarios rendimientos competitivos. Además, contrario a lo que sucedía con las cesantías administradas por las propias empresas, los fondos estarán cobijados por el Fondo Nacional de garantías de Instituciones Financieras, para mayor protección para los empleados. Los retiros parciales serán permitidos, pero con el nuevo sistema, no tendrán el mismo efecto gravoso del pasado. Por su parte las empresas pierden una fuente de crédito estable y tendrán que competir por sus recursos en un mercado financiero que, con los Fondos de Cesantías, será más grande y menos concentrado.

Define con claridad el concepto salarial, para evitar la incertidumbre sobre las obligaciones y derechos de las partes. Permite, por lo tanto, que se utilicen mecanismos

modernos de remuneración, como los bonos y las primas, sin que se le considere parte de salarios, establece, también, la posibilidad de negociar un salario integral para quienes devenguen un salario más de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes, con el objeto de evitar la liquidación ruinososa de altos ejecutivos. La modificación de los plazos de prueba y flexibilizar la jornada laboral, la reforma impulsa la contratación directa de las empresas, la cual debería redundar en una mayor productividad. Además, con el objeto de dar un estímulo especial en el proceso de transición de la apertura, establece la posibilidad de diferir, durante 10 años, la unidad de empresa, para las nuevas inversiones en ciertas áreas, de acuerdo con lo que disponga el Ministerio de Desarrollo. (Legislación Económica, 1997)

Por último, la reforma laboral consagra nuevas conquistas de los trabajadores en materia de derecho colectivo, colocando al país al día en relación con las normas de la Organización Internacional del Trabajo. Por un lado, facilita la constitución de sindicatos, eliminando los controles burocráticos y establece principios democráticos para el ejercicio del derecho de huelga. Por otro, amplía la licencia de maternidad a doce semanas.

En dos aportes importantes la ley 50 de 1990, no alcanzó sus propósitos iniciales. En primer lugar, el congreso aplazó para la legislatura siguiente la discusión sobre la creación del tribunal permanente de arbitramento, compuesto por especialistas. De este modo se obviarían las dificultades actuales para la constitución de los tribunales, que han llevado a la poca utilización del mecanismo arbitral. En segundo lugar, todas las decisiones relativas a la seguridad social se pospusieron, pues el congreso consideró que aún no había claridad sobre los alcances de las modificaciones necesarias. La reforma del régimen de la seguridad social, debería constituir la otra cara de la moneda de la reforma laboral, puesto que con los ahorros de los empresarios se podían financiar las reformas del sistema. Esta tarea sigue pendiente. Finalmente, como el propósito de la ley 50 de 1990 era modificar el Código Sustantivo de trabajo, las reformas laborales para el sector público no hacían parte del proyecto y deben ser en materia de una ley posterior.

Para ellos esto fue una aplicación al mercado de trabajo donde manifestaron, que había una mayor protección tanto al trabajador, como al empresario y como tal al estado, ya que habría un crecimiento económico. Y que era una fórmula para redistribuir el ingreso. (Colombia, Congreso Nacional, 1990)

2.3 Consecuencias de la ley 50 de 1990 en las Relaciones laborales.

2.3.1 Pérdida de estabilidad laboral.

La estabilidad laboral es la certidumbre que debe asistir al trabajador, en el sentido que, mientras de su parte existan las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, y que mientras subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, este no será removido de su empleo. Con esta reforma laboral, se perdió la estabilidad porque el contrato de trabajo, pasó a solo depender de la voluntad del empleador no de la causa que le dio origen al trabajo. El contrato de trabajo a término indefinido también desapareció porque con esta reforma, el contrato se puede hacer por el tiempo que el empleador estime conveniente.

Esta pérdida de estabilidad laboral se reconfirma cuando el artículo 6 de la ley 50 de 1990, quitó el derecho a reintegro que contenía el artículo 64 del código sustantivo del trabajo.

2.3.2 Pérdida de derecho económico.

Ahora bien, no es necesario hacer tanto esfuerzo para concluir que la ley 50 de 1990 le produjo una consecuencias económicas negativas a los trabajadores, solo hay que saber

que las cesantías ya no se liquidan teniendo en cuenta el mayor tiempo de servicio como lo establecía el artículo 266 del código sustantivo del trabajo, es decir, se perdió la retroactividad de las cesantías, hoy se liquidan cada año.

El artículo 64 de la ley 50 de 1990 estableció que la huelga suspende el contrato de trabajo y que el empleador no pagara salario ni prestaciones por el tiempo que dure la huelga, y lo mismo estableció en el artículo 4 para cuando esté suspendido el contrato de trabajo.

2.3.3 Pérdida de derecho a constituir sindicatos.

El artículo 39 de la constitución política de Colombia dice que los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos, sin intervención del estado. En la medida de que el trabajador no tiene estabilidad, porque el contrato de trabajo puede ser de un mes o del tiempo que quiera el empleador, no es posible constituir sindicatos, prueba de ello es que a partir del momento en que entro en vigencia la ley 50 de 1990, hasta los sindicatos que ya existen se han ido cancelando, ya no existe el sindicato de babarúa, el sindicato de conalvidrios, el sindicato de los trabajadores de Avianca y muchos otros.

2.3.4 Pérdida de derecho de negociación.

El artículo 55 de la constitución política Colombia dice que se garantiza el derecho de negociación colectivo para regular las relaciones laborales, pero el acontecimiento que se deriva de la cancelación de los sindicatos que no se pueden presentar pliegos de petición, porque la prestación del pliego de petición, está subordinada a la existencia del sindicato.

Las demandas que instauran ante la corte suprema de justicia solicita la inconstitucionalidad, la corte los declara exequibles tal como se ha mostrado en el correspondiente análisis de la sentencia de esa corporación.

3 LA IMPORTANCIA DEL DERECHO COLECTIVO PARA UN ESTADO SOCIAL DE DERECHO

El Estado Social de Derecho consagrado en la Constitución Política de Colombia como fundamento político e institucional, enmarca la manera por la cual tanto la administración pública y sus administrados son garantizados los derechos fundamentales que en ella consagrada, esta evolución jurídica ha hecho que el Estado tengan las herramientas necesarias para materializar en su máximo concepto las libertades individuales y colectivas. Los trabajadores ejecutan los fines del Estado Social cuando aplican su derecho a la negociación colectiva.

Por su propia esencia, la negociación colectiva exige que las partes contratantes, que conocen de sus necesidades, posibilidades y los temas que desean tratar en función de sus propias realidades, se adapten a las circunstancias cambiantes del medio específico en que se producen, haciendo concesiones mutuas e identificando beneficios satisfactorios para cada una de ellas.

En la segunda mitad del siglo XX, y sobre todo en los últimos 25 años, han hecho actos de presencia una serie de acontecimientos que han incidido de diferentes maneras en la negociación colectiva con implicaciones de diferentes signos en los niveles de justicia social en el mundo, entre los que sin pretender ser exhaustivos cabe mencionar la aceptación generalizada de la economía de mercado tras la caída del muro de Berlín junto con un nuevo debate sobre el papel y la dimensión del Estado, que ha dejado sentir sus efectos en procesos de racionalización económica y reestructuración que han propiciado reducciones drásticas del sector público y una creciente flexibilización / desregulación de la economía y del trabajo (Véase capítulo 1); el impacto de la profundización del proceso de globalización económica, respaldado por la política arancelaria de la organización mundial del comercio, con el consiguiente endurecimiento de la competencia, en un contexto de persistencia innovación tecnológica y de repetidos fenómenos de función de empresas y creación de conglomerados industriales y de deslocalización de la producción.

Los fenómenos apuntados anticipan el surgimiento de una nueva orientación en el mundo del trabajo que han incidido ya en la negociación colectiva en diferentes sentidos. Por una parte, la negociación colectiva se ha dinamizado como consecuencia de la implantación de criterios de flexibilización del trabajo, ha ganado prestigio cuando en virtud de las nuevas políticas económicas se empezó a poner fin a la descontrolada inflación sufrida por numerosos países.

El convenio número 98 no contiene una definición de los contratos colectivos pero delimita sus aspectos fundamentales al establecer que **la negociación tiene por objeto reglamentar por medio de contratos colectivos**, las condiciones de empleo y postular, estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra parte, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con el mencionado objeto. En los trabajos preparatorios del convenio número 151, que trata entre otras cuestiones de negociación colectiva en la administración pública, la comisión del servicio público aceptó la interpretación de la palabra "negociación" como cualquier forma de discusión tanto formal como informal, destinado a lograr un acuerdo. (Odero, 1995)

3.1 Concepto el Convenio Número 154

el Convenio Número 154 define en su artículo 2 la negociación colectiva como "toda 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 trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo.
- b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores,

- c) Regular las relaciones entre empleadores y sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

3.2 Concepto de Convención Colectiva

El artículo 507 de la ley orgánica del trabajo nos da el concepto legal de la convención colectiva:

“La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes”. (Segrera, 2005, pág. 23)

Como podemos notar, en la ley se habla de convención colectiva, que sustituye a la vieja denominación de contratación colectiva. Igualmente estructura la convención colectiva de trabajo como aquella que se celebra entre una o varias organizaciones sindicales que pueden ser: sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores por una parte y una o varias organizaciones o sindicatos, Asociaciones de patronos por la otra.

La convención colectiva tiene por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales, el establecimiento de medios para la solución de los conflictos y, en general, la protección de los trabajadores y sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la nación. (Segrera, 2005)

3.3 Características de La Convención Colectiva.

Dentro de las características de la convención colectiva podemos decir.

- a) Es solemne, pues la ley establece que el sindicato que solicite celebrar una convención colectiva presentara por ante la Inspectoria del trabajo el proyecto de convención, y ese depósito en la Inspectoria de la jurisdicción es la que le dará plena validez a partir de la fecha y hora de su depósito surtirá todos los efectos legales.
- b) Es sinalagmático; ya que crea una relación contradictoria de la cual surgen obligaciones de hacer o no hacer o de dar a cargo de ambas partes.
- c) Es oneroso, porque cada parte recibe de las otras prestaciones sucesivas, inmediatas o futuras.
- d) Según establece la ley orgánica del trabajo, esta convención no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes.
- e) Es una convención colectiva donde la parte que representa a los trabajadores debe ser un sindicato o una federación o confederación sindical de trabajadores.
- f) Es fuente principal de derechos económicos y sociales. (Herrera, 2006)

3.4. Sujetos De La Negociación Colectiva

Los sujetos de la negociación colectiva son los empleadores o sus organizaciones por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra parte, solo siendo posible en ausencia de tales organizaciones.

3.5 Trabajadores Cubiertos por la Negociación Colectiva

El convenio numero 98 vincula la negociación colectiva a la conclusión de contratos colectivos para reglamentar las condiciones de empleo (artículo 4), establece que “la legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y la policía (artículo 5) y declara que “no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del estado y no deberá interpretarse en modo alguno en menos cabo de sus derechos o de su estatus. (Artículo 6). De este modo, a tenor de dicho convenio solo puede excluirse del derecho de negociación colectiva a las fuerzas armadas y a la policía y a la mencionada categoría de funcionarios. (Segrera, 2005)

3.6 Materias Objetivo de la Negociación Colectiva

Como se ha visto, los instrumentos de la O.I.T. (convenio números 98, 151 y 154 y recomendación numero 91) centran el contenido de la negociación en las “condiciones de trabajo y empleo” y en la regulación de las “relaciones entre empleadores y trabajadores y entre organizaciones de empleadores y de trabajadores”.

La determinación de las materias susceptibles de negociación o de su contenido no es asunto fácil ya que depende de lo que se entienda por tales condiciones y tales relaciones. En los trabajos preparatorios del convenio número 154, en el seno de la comisión de negociación colectiva, los trabajadores propusieron que era fijar las condiciones de trabajo y empleo que ya había sido dada en 1951, y según la cual

“las partes gozan de plena libertad para determinar, dentro de los límites de las leyes y del orden público, el contenido de esos acuerdos y también por tanto, para convenir cláusulas relativas a todas las cuestiones de trabajo y de vida, comprendiendo especialmente medidas sociales de todas las clases”. (Odero, 1995)

La noción de condiciones de trabajo utilizada por los órganos de control ha seguido esta orientación y no se limita a las condiciones de trabajo tradicionales como son: jornada de trabajo, horas extras, descansos, salarios, etc., sino que cubre “*materias que normalmente pertenecen a la esfera de las condiciones de empleo*” como por ejemplo las promociones, traslados, supresiones de puesto sin previo aviso etc.

La tendencia moderna en los países desarrollados está orientada a reconocer la negociación colectiva “gestional”, que se ocupa de procedimientos para resolver problemas como reducción de personal, cambios de horarios y otras condiciones que exceden de las condiciones de trabajo en sentido estricto.

3.7 El Principio de la Negociación Libre y Voluntaria

El carácter voluntario de la negociación colectiva se halla recogido expresamente en el artículo 4 del convenio número 98, y según el comité de libertad sindical es un aspecto fundamental de los principios de libertad sindical. Este artículo tiene un carácter promocional y postula precisamente “*estimular y fomentar*” los procesos de negociación voluntaria, previendo también para ello que “*deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario. En los tratados preparatorios del convenio 154, en el*

seno de la comisión de negociación colectiva se dio una interpretación a la palabra "fomentar" (la negociación colectiva) en el sentido de que " (Odero, 1995) no debía ser susceptible de una interpretación de la que pudiera derivarse la obligación para los gobiernos de imponer negociaciones colectivas, suprimiendo así el temor expresado por los empleadores de que el texto del convenio implicara la obligación por parte del estado de tomar medidas coercitivas.

El comité de libertad sindical ha estimado que la negociación colectiva para ser eficaz debe tener un carácter voluntario.

La comisión de expertos ha constatado que los problemas que surgen más frecuentemente en relación con el carácter voluntario de la negociación colectiva son: la fijación unilateral (por la legislación o sus autoridades) del nivel de las negociaciones; la obligación de someter los acuerdos colectivos a la aprobación de autoridades administrativas o presupuestarias; el respeto de criterios preestablecidos por ley, en particular en materia de salarios, y en la imposición unilateral de las condiciones de empleo.

3.8 El Principio De La Buena Fe.

En los trabajos preparatorios del convenio 154, la comisión de negociación colectiva se conoció que *"la negociación colectiva solamente podía funcionar eficazmente si era dirigida con absoluta buena fe de las dos partes"* e insistió en el hecho de que *"la buena fe no se impone por ley podría únicamente obtenerse de los esfuerzos voluntarios y continuados de las dos partes"*. (Odero, 1995, pág. 25)

La declaración tripartita de los principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el consejo de administración de la O.I.T. en 1977, en el apartado relativo a la negociación colectiva se refiere expresamente a la negociación de buena fe (párrafo 52) reconoce el derecho a que las organizaciones representativas sean reconocidas a fines de negociación colectiva (párrafo 48) y postula que los convenios colectivos incluyan

disposiciones para la solución de los conflictos que se derivan de la interpretación y aplicación de estos convenios y para asegurar el mutuo respeto de los derechos y responsabilidades (párrafo 53).

El comité de libertad sindical, además de llamar la atención sobre la importancia que concede a la obligación de negociar de buena fe, ha establecido los siguientes principios:

- a) Es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe, y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, y la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas necesarias para mantener una relación de confianza entre las partes.
 - b) El principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de la negociación.
 - c) Si bien la actividad conciliadora o intransigente adoptada por una de las partes frente a la reivindicaciones de la otra es materia de negociación entre las partes, tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe relajando esfuerzos para llegar a un acuerdo.
 - d) Los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes.
- (Organización Internacional del Trabajo, 1983)

El principio del respeto mutuo de los compromisos asumidos en los acuerdos colectivos se halla reconocido expresamente por la recomendación número 91 (párrafo 3), que señala que "todo contrato colectivo deberá obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebra el contrato.

3.9 Autonomía de la voluntad en el Derecho laboral colectivo

Si bien es cierto, que tanto en la práctica como en la tesis clásica del derecho individual del trabajo, se le asigna al principio de la autonomía de la voluntad una tarea demasiado limitada, a pesar que está bajo todo el amparo institucional del estado. También es cierto que dicha imposición no permite que las partes por medio de una libre discusión establezcan condiciones superiores a las mínimas que fija el ordenamiento positivo y que además no sean injerencia para aspectos económicos por parte del trabajador, sometiendo a este último a tan solo la voluntad de su empleador. (Navarro, 2001, pág. 8)

En consecuencia de lo anterior es el papel de la autonomía de la voluntad en la generación de estatuto jurídico de cada trabajador. Como puede apreciarse, su campo de acción será inversamente proporcional a la frondosidad legislativa y a las malas condiciones que puedan darse en el mercado laboral.

De igual manera es lo que sucede en el plano colectivo. En la negociación, típica institución del derecho colectivo el trabajo, el principio de la autonomía de la voluntad cobra sin duda un mayor relieve. El fundamento del proteccionismo en materia individual, se ha buscado siempre en la situación económicamente desmejorada en que se encuentra el trabajador frente a su empleador, la que se ha querido compensar con una protección o tutela especial por el legislador. En relación colectiva el sujeto trabajador está constituido por una agrupación que puede o no contar con personalidad jurídica y estabilidad, la cual, aun cuando sea circunstancia, pone al trabajador en una situación de seguridad con la cual no cuenta si se está enfrentando solo con el empleador. (García, 1985)

Sin embargo, la razón anteriormente expuesta, se desvirtúa en el ordenamiento legal colombiano al momento de entablar la manera de resolver los conflictos laborales², a pesar que la autonomía sea reservada en la voluntad de los gremios sindicales.

3.10 Negociación Colectiva en Colombia.

El Código Sustantivo del Trabajo en Colombia define tres elementos como parte de lo que se considera negociación colectiva en el ámbito laboral. El primero, que es el que más compete a los sindicatos, es el de las convenciones colectivas que consiste en el acuerdo “*que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia*”. (Colombia, Congreso Nacional, 1990)

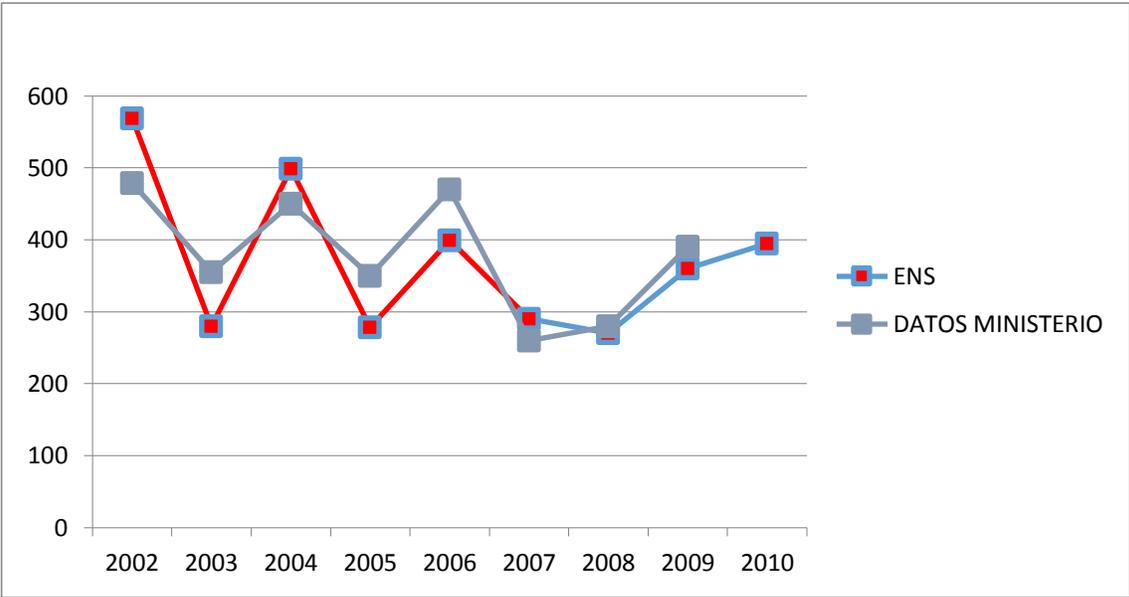
Por definición este tipo de negociación garantiza la intervención e intermediación de un sindicato en representación de los trabajadores a él asociados. Es por ende el tipo de acuerdo que garantiza el ejercicio del derecho de asociación por parte de los trabajadores y que permite el fortalecimiento de los sindicatos. No obstante, año tras año las cifras muestran un claro retroceso de la negociación colectiva, a la par de un proceso en el que otros tipos de acuerdo laboral cobran mayor protagonismo, en una tendencia que coincide con la consolidación de las medidas formuladas en el proceso de flexibilización laboral.

La situación resulta más preocupante aún, si se tiene en cuenta que al analizar en detalle las convenciones colectivas se encuentra que en algunos años las cifras se han visto sobredimensionadas. Por ejemplo en el 2009, de las 360 convenciones registradas, 159 correspondieron a un solo sindicato, que no es otro que SINTRAINAGRO, con la

² La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), usa el término conflicto para indicar los que se presentan entre los trabajadores y empleadores a propósito de las condiciones de trabajo - O.I.T. El arbitraje voluntario de los conflictos de intereses. Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre conciliación y arbitraje. Ginebra. 1964.

particularidad de que el sistema productivo del sector bananero cuyos trabajadores se agremian en este sindicato, se fundamenta en la hacienda como unidad de producción, de forma que cada hacienda significó una convención colectiva.

Ilustración 1 Convenciones Colectivas en Colombia



Nota: Fuente del Ministerio de la Protección Social y Escuela Nacional Sindical, sistema SISLAB.

De acuerdo con los datos del sistema SISLAB, el número de trabajadores cobijados por convenciones colectivas pasó de 129.381 en el 2000 a 88.920 en el 2009, lo cual coincide

con los bajos niveles de creación de nuevos sindicatos, la flexibilización laboral expresada en nuevas formas de contratación, y un contexto económico que propende por la deslaboralización de las relaciones de producción, que pueden tomarse como elementos para explicar el declive de las convenciones colectivas. Si a esto se suma la violencia de la que son objeto los sindicatos en Colombia, se configura un panorama muy difícil para el libre ejercicio de los derechos de los trabajadores consagrados en los convenios 87 y 98.17. (Herrera, 2006)

En el marco de la negociación colectiva, además de las convenciones colectivas, se encuentra en segundo lugar los pactos colectivos que son acuerdos realizados entre patrones y trabajadores no sindicalizados y por último están los contratos colectivos definidos como acuerdos que se celebran entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones o gremios de patrones para la prestación de servicios o la realización de una labor específica por parte de los trabajadores sindicalizados. Si bien figura dentro de la normativa del Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 482, el contrato colectivo ha suscitado grandes controversias por cuanto la interpretación de la norma permite el favorecimiento de la subcontratación y la tercerización, que se vio notablemente impulsada en el país tras las reformas laborales sustentadas en las leyes 59 de 1990 y 789 de 2002, todo lo cual va en detrimento del poder de negociación de los sindicatos.

En este sentido la implementación de la Ley 1429 del 2010, que reglamenta la aplicación del contrato sindical, consolida esta tipo de acuerdo, que resulta más ajustado a las “nuevas formas de contratación” que los convenios colectivos. Dentro de los elementos que introduce se destaca la posibilidad de que el acuerdo sea firmado por el representante del sindicato, cosa que anteriormente no era posible, puesto que la decisión en este sentido tenía que pasar por la aprobación de la junta directiva mediante asamblea, con lo cual este tipo de acuerdo pierde el carácter democrático, inherente a los principios del movimiento sindical.

En segundo lugar, la Ley 1429 establece una auditoria por parte de los empleadores sobre el sindicato, con lo cual este último pierde su autonomía y queda sujeto a la injerencia de un tercero, en este caso el empleador. Finalmente, el sindicato debe asumir la afiliación al sistema de seguridad social y en caso de conflictos laborales no podrá acudir a la

jurisprudencia laboral existente, sino que tendrá que llevar los casos ante tribunales de arbitramento. En suma, la contratación colectiva, desdibuja el papel de los sindicatos convirtiéndolos en intermediarios laborales, y alienta la deslaboralización de las relaciones entre trabajadores y empleadores.

4 GARANTISMO CONSTITUCIONAL Y EL DERECHO DE ASOCIACIÓN

El Estado Social de Derecho como características del Estado colombiano posee un apego estricto a todo el sistema garantista jurídico, es decir, el respeto por los derechos de libertad y la obligación con los administrados en un progreso de Derechos Sociales, entre ellos el derecho al trabajo, una ley que disminuya las garantías laborales puede ser considerada una crisis al progreso del Estado y más aún cuando en el preámbulo constitucional estipula el respeto por el trabajo. No obstante, para afirmar lo anterior se hace necesario el indagar respecto a la teoría garantista que sustenta un Estado Social de Derecho, con el fin de dar sustento teórico al análisis crítico sobre la ley 50 de 1990, su disminución en las garantías de las relaciones laborales y sus efectos en las negociaciones colectivas, por medio de la caracterización del Derecho fundamental a la asociación.

4.1 Antecedentes de la teoría Garantista

Debido a la crisis de los sistemas jurídicos de los estados occidentales y al escepticismo que genera en la sociedad las decisiones políticas emanadas por los poderes públicos de elección popular, se han desarrollado alternativas doctrinales para solucionar la crisis del derecho y sus sistema de reglas imperante en los estados modernos, las cuales buscan la materialización de un orden mundial menos desigual y de esta forma imponer límites a los abusos del poder de las mayorías y regular el actuar de la economía capitalista que ha generado devastación e injusticias en amplios sectores de la sociedad.

En efecto, después de la crisis que sufrió el Estado de Derecho, con la implementación de gobiernos fascistas y de corte totalitarios en los que no se distinguía la separación e independencia de poderes y la creación de normas se encuentra supeditada a criterios netamente formales (competencia y jurisdicción) pre-establecidos, se produjeron las violaciones más atroces en contra de la humanidad y todo en nombre de la ley justificando y legitimando el actuar de estos gobiernos, todo en marcado en el imperio de la ley. El nazismo

y el fascismo formas de organización política que gobernaron por medio de leyes que los facultaban para cometer actos crueles e inhumanos por medio de la legitimidad parlamentaria. *“Hitler gobernó esencialmente apoyado por la Ley de Autorización de 1933, que lo facultaba para legislar a su arbitrio.”* (Valdes, 2012).

Con la caída de estos gobiernos en occidente se desconfía del poder regulador de la ley y el sistema democrático, de esta forma se implementan en el nuevo orden mundial los Derechos Fundamentales, Carta de la naciones Unidas y la declaración universal de los derechos humanos (1948), materializándose con la positivización de estos en las constituciones rígidas de los estados y así creando un sistema garantista y protector que va más allá de la voluntad de las mayorías y condiciona la existencia de cualquier regla que haga parte del sistema jurídico. (Validez sustancial de la existencia de reglas jurídicas).

El movimiento, que se denomina “uso alternativo del derecho”, sin llegar a ser un paradigma sustitutivo del positivismo jurídico, lo que pretende es explotar las contradicciones del dogma predominante de la ciencia jurídica y establecer mecanismo democráticos que superen las contradicciones del sistema jurídico Burgués, es decir, el derecho esté dirigido para las clases sociales menos favorecidas, y bajo esta perspectiva el derecho como mecanismo de emancipación y no de opresión en el texto anteriormente mencionado, el profesor Ferrajoli *“(...) afirma que la práctica alternativa no debe solamente convertir las contradicciones del derecho burgués en un proceso de emancipación de los sectores populares sino que debe definir claramente la inserción de la magistratura y del poder judicial en la ampliación de los posibles espacios democráticos.”* (Wolkmer, 2003, pág. 53)

Ahora bien, con la implementación de los Derechos Fundamentales anteriormente descritas y el desarrollo alternativo del derecho se ha establecido en la doctrina una tendencia jurídica denominada garantismo y donde de su mayor expositor es el profesor Luigi Ferrajoli, el cual ha creado la teoría del garantismo en relación a los derechos fundamentales,

establecidos en las constituciones rígidas de los Estados modernos, como límites y vínculos a los poderes de las mayorías y al poder desregularizado del mercado.

4.2 Teoría del Garantismo Constitucional.

El garantismo es la corriente jurídica que establece el reconocimiento de los derechos fundamentales de las personas, de los mecanismos de protección, de tutela, y exigibilidad para su materialización y no-vulneración, es así que bajo este paradigma garantista, el aparato estatal debe propender por la materialización de todos los derechos constitucionalizados y del mismo modo debe respetarlos con su no-intervención cuando estos los determinen y la “... *sujeción al derecho de todos los poderes y garantía de los derechos de todos, mediante vínculos legales y controles jurisdiccionales capaces de impedir la formación de poderes absolutos, públicos o privados*” (Ferrajoli, 1999, pág. 117)

Ahora bien, luego de la configuración doctrinal del positivismo, nació para el estudio constitucional el garantismo, pero visto como ya se mencionó, sin desconocer el enfoque epistémico positivista, del profesor, H. L. A. HART, se podría explicar el garantismo como la teoría que complementa la dogmática jurídica tradicional, agregándole conceptos de protección y de igualdad real para las clases sociales vulnerables, es decir, no se desconoce la estructura del sistema jurídico de reglas (validez-existencia de normas y principio de legalidad) y la estructura del estado de derecho, (división de poderes y democracia/formal), sino que propende por determinar límites y vínculos a los poderes públicos y privados, democratizar la accesibilidad del derecho a los menos favorecidos, todo en el marco de la Constitucionalización del derecho.

El paradigma del estado constitucional de derecho, que se desarrolla desde la tendencia garantista de Ferrajoli, se pueden encontrar en sus obras, - *Derechos Y Garantías*-, *La Ley Del Más Débil Y Democracia Y Garantismo*-, textos en los que expone los postulados básicos que se deben desarrollar para la obtención de un orden jurídico más justo, además con las exigencias y necesidad de la humanidad, y las reivindicaciones de sectores

sociales vulnerables, todo traducido en la positivización en las cartas constitucionales de los derechos de libertad y los derechos sociales.

En su libro, *derecho y garantías, la ley del más débil* (1999), implementa los postulados básicos para que un Estado democrático exista un sistema de derecho garantista, sus principales características son.

El primer punto que se establece como ruptura de la dogmática jurídica establecida, es el relacionado a la validez y existencia de las normas, el postulado del positivismo establece criterios formales para la producción de normas, es decir reglas de competencia y jurisdicción que se encuentran pre-establecidas en una norma superior, (reglas reconocimiento) postulado que se ha desarrollado al comienzo de este escrito. Con la introducción del nuevo paradigma constitucional y estados constitucionales, el criterio de validez deja de ser “formal” e ingresa en una dimensión “sustancial” en la producción normativa, “*como el principio de igualdad, y los derechos Fundamentales, que de modo diverso limitan y vinculan al poder legislativo excluyéndole o imponiéndole determinados contenidos*” (Ferrajoli, 1999, pág. 21), Lo anterior conlleva a establecer que la vigencia existencia de las normas está condicionada por los criterios sustanciales establecidos en las constituciones rígidas, la existencia de las normas en los sistemas constitucionales está determinado por dos axiomas, el primero, concerniente a su “vigencia” o “existencia”, que corresponde a las normas formales de sus creación, el segundo a su “validez” propiamente dicha y que hace relación al contenido o significado de las normas, que deben estar acordes con las normas sustanciales establecidas en la constitución. En síntesis como lo expone el autor,

“el paradigma del Estado constitucional de derecho - ósea el modelo garantista, no es otra cosa que esta doble sujeción del derecho, que afecta a ambas dimensiones de todo fenómeno normativo: la vigencia, la validez, la forma y la sustancial (...)” (Ferrajoli, 1999, pág. 22)

Los derechos fundamentales, tanto los derechos positivos (sociales), imponen obligaciones al Estado para su desarrollo e implementación y los de libertad, imponen

deberes de abstención (negativos), que limitan la intervención en su órbita, son lo que se denomina “vínculos sustanciales” y condicionan la validez de las reglas.

La segunda característica de la teoría garantista se desprende de la primera, “vínculos sustanciales”, en otras palabras los derechos fundamentales, y se debe a que estos hace parte de la “dimensión sustancial” de la democracia: su base, fundamento, y razón de ser. Esto se debe, principalmente por las características especiales de estos derechos, su carácter universal que se traducen corresponde a todas las personas y en la misma medida, y de sus características de inalienables, indisponibles e imprescriptibles, lo cual genera que se sustraigan de la esfera política y del mercado. Al distinguir las dos clases de reglas de producción normativa, “formales” –“vigencia” y “sustanciales” – “validez”, garantizan otros aspectos de la democracia, y se traduce en el “quien” y “como” de las decisiones, que están estipuladas por las normas que desarrollan la competencia y procedimiento de creación de reglas y las sustanciales, “democracia sustancial” se refieren al “que” es lo que no puede decidirse, lo que se sustrae de la órbita política de las mayorías, y basándose en las normas sustanciales establecidas en la constitución, que condicionan las producción de las decisiones y la creación normativa (Ferrajoli, 1999)

Los derechos fundamentales se configuran en los límites y vínculos impuestos a las instituciones democráticas formales, vínculos negativos, que son los producidos por los derechos de libertad que ninguna mayoría puede vulnerar, y vínculos positivos que se generan de los derechos sociales que son obligación del Estado desarrollarlos, como bien expone el profesor FERRAJOLI.

“los Derechos fundamentales, precisamente porque están igualmente garantizados para todos y están sustraídos a la disponibilidad del mercado y de la política, forma la esfera de lo indecible que y de lo indecible que no; y actúan como factores no solo de legitimación sino también y, sobre todo, como factores de deslegitimación de las decisiones y de las no-decisiones” (Ferrajoli, 1999, pág. 26)

En el caso colombiano se infiere razonablemente cuales seria estos límites y abstenciones que tienen las instituciones públicas en el ejercicio de sus funciones. El artículo 4 de la C.P establece la cláusula de supremacía de la constitución y le da el valor jurídico a todos sus postulados, de esta forma se debe comprender el ejercicio de la actividad estatal y de los organismos que la integran, es así como toda autoridad que está llamada a imponer sanciones de cualquier índole debe tener como referente principal la Constitución y la doctrina constitucional al aplicar el reglamento o regla positiva.

4.3 Derecho fundamental a la asociación.

Los derechos sindicales son derechos fundamentales que se originan un plano internacional y cuyos preceptos en la legislación laboral han sido permeados por la Corte Constitucional colombiana a partir de la Constitución de 1991.

Los sindicatos surgen como respuesta de los trabajadores a los efectos más perniciosos de la Revolución Industrial. Los primeros sindicatos se crearon en Europa occidental y en Estados Unidos a finales del siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo. A medida que se iba desarrollando el sistema industrial, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos. Este exceso de oferta de mano de obra aumentó la dependencia de la clase trabajadora. Para reducir esta dependencia se crearon los primeros sindicatos, sobre todo entre los artesanos, que veían amenazada su actividad laboral, y que ya contaban con cierta tradición de unidad en los gremios. Estos grupos tuvieron que enfrentarse a la oposición de gobiernos y patronos, que los consideraban asociaciones ilegales o conspiradores que pretendían restringir el desarrollo económico. Durante el siglo XIX se fueron eliminando estas barreras legales gracias a resoluciones judiciales y a la promulgación de leyes favorables a la sindicación, pero los primeros sindicatos no lograron superar las grandes depresiones económicas de la primera mitad del siglo XIX y desaparecieron.

Tanto en los países democráticos como en los no democráticos los sindicatos se oponían al sistema capitalista decimonónico, defendiendo otros modelos alternativos como el socialismo, el anarquismo o el sindicalismo y, tras la Revolución Rusa de 1917, el comunismo a principios de 1917 del siglo XIX los trabajadores de las minas, los puertos y los transportes constituían la base de los sindicatos de la época. En América Latina los sindicatos aparecieron a finales del siglo XIX, primero en Argentina y Uruguay y algo más tarde en Chile y otros países. La influencia de los Trabajadores españoles e italianos emigrados a Sudamérica resulto decisiva en el proceso de formación del Sindicato.

Ahora bien, en Colombia surge constitucionalmente en el artículo 38 del capítulo de Derechos Fundamentales de la Constitución Política se garantiza el derecho de libre asociación en las distintas actividades que las personas realizan; este derecho de asociación consiste en la libre disponibilidad de los ciudadanos para constituir formalmente asociaciones con otros ciudadanos y contiene un aspecto negativo, el cual consiste en que nadie puede ser obligado, directa o indirectamente, a formar parte de una asociación determinada.

El artículo 39, por su lado, contempla de manera específica el derecho general consagrado en el artículo 38, que hace referencia, más que todo, a aquellas asociaciones creadas en tomo a la defensa de intereses de clase; de la misma forma, se consagran garantías referentes a dichas organizaciones:

- Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución: Esto permite que las organizaciones sindicales, una vez constituidas, puedan actuar válidamente de forma más rápida y eficiente simplemente con la inscripción de su acta de fundación, y sin tener que esperar a que se surta todo el trámite del Registro Sindical.

- La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos: Esta consagración es una limitación para el legislador y deja ver que el derecho a la libertad sindical no tiene carácter de absoluto, tal como lo sostuvo la Corte en la sentencia C 797 de mayo de 2000.

- La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial: Esta disposición guarda coherencia con el inciso segundo de la misma, ya que en vista que la administración no concede sino que declara la personería jurídica de los sindicatos, mal podría entonces poseer la potestad de suspendida o cancelada.

- No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública: únicamente se excluyó a los miembros de la Fuerza Pública, con objeto de preservar su absoluta imparcialidad, concordante con su carácter no deliberante, consagrado en el artículo 219 constitucional.

Como puede verse, el contenido esencial del derecho está delimitado por la libertad de creación, afiliación y retiro de una organización sindical, concebida por los derechos constitucionales para la defensa de los intereses de los trabajadores y protegidos por los derechos constitucionales establecidos en la Constitución Nacional en los artículos 53 al 57. Así mismo, la libertad de asociación puede entenderse en dos acepciones: positiva y negativa.

La primera de ellas, como la posibilidad de todo trabajador de pertenecer a una organización que defienda sus intereses profesionales, con la sola condición de cumplir los requisitos estatutarios que no atenten contra el núcleo esencial del derecho de asociación haciendo ilusoria esa posibilidad; y la segunda, como el derecho a no ser compelido a pertenecer a un sindicato. Con esto se logra prohibir a los sindicatos que impidan de manera arbitraria el ingreso de los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en sus estatutos, y la imposibilidad jurídica de establecer condiciones de afiliación que dejen al capricho de los miembros del sindicato la aprobación de la solicitud de ingreso de nuevos afiliados. (Segrera, 2005)

5 ANÁLISIS DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES CERVECEROS Y MALTEROS EN COLOMBIA Y GRUPO EMPRESARIAL BAVARIA S.A

En el año de 1977 se creó el Grupo Empresarial, tomando a Bavaria como matriz y 170 empresas pero es en el año de 1989 que se da inicio a varios diálogos con los trabajadores, con el fin de dignificar sus puestos de trabajo. El sindicato de trabajadores de Bavaria S.A y sus filiales (sinaltrabavaria) celebraron desde el año 1989 a 2001 un total de 6 convenciones colectivas con el grupo empresarial Bavaria S.A y sus empresas de industria maltera.

Sinaltrabavaria es el sindicato de la empresa cervecera Bavaria S.A.; se trató de una organización nacional de primer grado y de empresa, con sede en Bogotá, con personería jurídica del año 1936 y conformada por 22 seccionales.

En el mes de enero de 1996, Sinaltrabavaria contaba con un total de 4.694 trabajadores afiliados, agrupados en veintidós seccionales que se correspondían con cada una de las fábricas, oficinas de dirección y ventas de la empresa Bavaria S.A.

Tabla 2 Convenciones Colectivas De Trabajo – Sinaltrabavaria Y Grupo Empresarial Bavaria S.A

VIGENCIA	PARTES
Enero 01 de 1989 – 31 de Diciembre de 1990	Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria S.A y filiales, y Bavaria S.A, Cerveceria Colombo Alemana S.A, Compañía de Envases S.A, Malterías de Colombia S.A.
Enero 01 de 1991 – 31 de Diciembre de 1992	Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria S.A y filiales, y Bavaria S.A, Cerveceria Colombo Alemana S.A, Compañía de Envases S.A, Malterías de Colombia S.A.
Enero 01 de 1993 – 31 de Diciembre de 1994	Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria S.A y filiales, y Bavaria S.A, Cervecería Colombo Alemana S.A, Compañía de Envases S.A, Malterías de Colombia S.A, <u>Cervecería del Litoral S.A</u>

Enero 01 de 1995 – 31 de Diciembre de 1996	Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria S.A y filiales, y Bavaria S.A, Cervecería Colombo Alemana S.A, Compañía de Envases S.A, Malterías de Colombia S.A, <u>Cervecería del Litoral S.A, Cervecería Aguila S.A</u>
Enero 01 de 1999 – 31 de Diciembre de 2000	Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria S.A y filiales, y Bavaria S.A, Cervecería Colombo Alemana S.A, Compañía de Envases S.A, Malterías de Colombia S.A, <u>Cervecería del Litoral S.A, Cervecería Aguila S.A, Malterías de Colombia S.A</u>
Enero 01 de 2000 – 31 de Diciembre de 2001	Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria S.A y filiales, y Bavaria S.A, Cervecería Colombo Alemana S.A, Compañía de Envases S.A, Malterías de Colombia S.A.

Nota: Creación del Autor.

En el año de 1996 el grupo empresarial. Empieza a impulsar acciones dirigidas a desequilibrar la organización sindical, manifestada en diversas conductas que atentaron con el derecho a libertad sindical, entre varias actividades que se desarrollaron se pueden indicar las siguientes

- a) Despidos de dirigentes y afiliados de diferentes seccionales,
- b) Actividades con los trabajadores induciéndoles a abandonar la organización sindical,
- c) El ofrecimiento de planes de retiro voluntario consistentes en simular pensiones anticipadas
- d) El pago de indemnizaciones por fuera del marco convencional. (Los empleados que no se acogieran a los requerimientos del empleador eran hostigados con la amenaza de retirarlos de su trabajo).

En agosto de 1999 la organización sindical participó en el paro cívico nacional que se realizó con el objeto de rechazar la intervención norteamericana, las imposiciones del Fondo Monetario Internacional y la política servil del entonces presidente, Andrés Pastrana. Se presentó un pliego unificado que recogía las denuncias y reclamaciones de los diversos

sectores sociales presentes en la manifestación, en la que participaron obreros, profesores, estudiantes, campesinos, empresarios agrícolas, transportadores, usuarios del UPAC y del ISS, y personas de toda condición social.

“El paro se prolongó de agosto 31 hasta el primero de septiembre de 1999, y entre las denuncias del sector sindical se incluyó una contra el proyecto de ley sobre ajuste fiscal y recorte de garantías sindicales y laborales que el gobierno nacional ya había anunciado. Como consecuencia de la participación de su sindicato en este paro, la empresa Bavaria S.A. canceló cinco contratos de trabajo y sancionó a 126 trabajadores de diferentes seccionales. Respecto a este hecho, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social decidió, en el año 2002, por medio de la resolución N° 222, abstenerse de tomar medidas policivo-administrativas contra la empresa, sosteniendo que los interesados podrían acudir a la justicia ordinaria. Esta decisión fue confirmada posteriormente mediante la resolución N° 1340 de 2002, quedando de esta manera Bavaria absuelta de todo cargo. Se presentaron demandas ante la jurisdicción ordinaria laboral, las cuales no prosperaron por cuanto la empresa invocó causales de terminación de los contratos diferentes a la participación en el paro nacional”. (Herrera, 2006, pág. 23)

Indica el estudio realizado por la Escuela Nacional sindical, en el área de Defensa de derechos humanos (2006) que el grupo empresarial inicio arremetida contra todos los trabajadores sindicalizados o no; entre sus acciones retiró de su nómina a algunos trabajadores y presionó a otros para que renunciaran al sindicato, con el ofrecimiento de un traslado o un plan económico y con la amenaza del despido si no se desafiliaban; de igual forma, implementó planes de retiro “voluntario”. En consecuencia, los sindicalizados fueron accediendo

“Hasta el límite que la empresa logró cerrar la planta de cebada Pasto y la fábrica de cerveza de Santa Marta, y también el cierre de los procesos de fabricación de envases y tapas de aluminio en “Colenvases” en 1999, con el consiguiente despido de los trabajadores que laboraban allí –en total siete directivos sindicales y 42 trabajadores-, a quienes no se les realizó el levantamiento de fuero sindical”. (Herrera, 2006, pág. 21)

La empresa llevó a cabo este proceso sin cumplir la resolución N° 2169 de septiembre 7 de 1999 del Ministerio del Trabajo, que si bien autorizaba el cierre, también ordenaba cumplir previamente con las cláusulas 14 y 51 del convenio colectivo vigente.

Continua el estudio antes citado, que Bavaria S.A indicó que como el cierre estaba autorizado por el ministerio, no tenía que cumplir con el convenio, que en la cláusula 14 establecía que

“exclusivamente para los casos de cierre total o parcial de alguna o algunas de sus fábricas, filiales o dependencias o de reducción de personal, la empresa, previo acuerdo con el comité ejecutivo de Sinaltrabavaria, trasladará a los trabajadores disponibles o cesantes a otras dependencias y les dará un plazo de hasta doce meses, a partir de la fecha de notificación del traslado, para que en la nueva fábrica o dependencia se acoja a los beneficios de que trata esta cláusula. Si por alguna circunstancia el trabajador no acepta el traslado, tendrá derecho a que se le pague una suma igual a 95 días de salario básico de cada año de servicio y proporcional en caso de fracción de año”. (Herrera, 2006, pág. 21)

Con el cierre de estas plantas resultaron afectados alrededor de 400 trabajadores, entro los cuales se despidió de manera unilateral a 53 afiliados, incluidos siete dirigentes sindicales amparados por fuero sindical, quienes fueron reintegrados mediante orden judicial -y nuevamente despedidos por la empresa-. Para el año 2000, la empresa planteó el cierre de otras factorías, como las cervecerías de Honda y Manizales, y las malterías de Ipiales, Bogotá y Santa Rosa de Viterbo, afectando a un poco más de 600 afiliados al sindicato. En este nuevo proceso aplicó las mismas políticas, pero incrementando los días de indemnización y, además, pagando bonificaciones por retiro voluntario y favoreciendo la creación de cooperativas de trabajo asociado por parte de los trabajadores que se acogieron a estos planes, para ejercer las mismas labores antes realizadas por personal sindicalizado.

Algunos trabajadores acudieron ante la jurisdicción ordinaria para que se declarara la nulidad de las actas de conciliación suscritas como consecuencia del plan de retiro, pero obtuvieron resultados negativos, pues los jueces consideraron que los trabajadores habían decidido de manera libre y voluntaria el acogimiento del plan de retiro ofrecido por la

compañía, desestimando en su veredicto las presiones ejercidas por la empresa. (Herrera, 2006)

Los trabajadores de Bavaria y su sindicato decidieron decretar la huelga como única forma de resistencia ante los despidos masivos y el recorte de costos laborales, y ante la pérdida de conquistas convencionales que significaba el contrapligo de veinticinco puntos presentado por la empresa. Así, el 20 de diciembre de 2000 los 5.500 trabajadores paralizaron las plantas cerveceras en todo el país, con una huelga que duró hasta febrero de 2001 (71 días), y que tuvo un gran respaldo por parte del resto del movimiento sindical y de los sectores populares, pues la entendieron como un ejemplo de la conducta que ha de asumir la clase obrera ante el desmonte de las convenciones colectivas, la destrucción de los sindicatos, el despido de millares de operarios y el abaratamiento de la mano de obra.

Por otro lado, según lo afirmó el diario económico Portafolio, el grupo cervecero cubría para esa época el 90% del mercado nacional; en 1999, uno de los peores años para la economía colombiana, Bavaria fue la segunda empresa en utilidades después de Ecopetrol. Sin embargo, pese a sus enormes ganancias, la empresa asumió una posición intransigente frente al pliego de peticiones del sindicato, insistiendo en la flexibilización laboral que contenía el contrapligo, para poder despedir a miles de trabajadores.

Esta política empresarial fue denunciada en diferentes oportunidades por Sinaltrabavaria ante el Comité de Libertad Sindical, y sus reclamos fueron recogidos en la queja 2046 de la OIT –que aún tiene algunos aspectos pendientes de definición–. (Herrera, 2006)

Por otra parte, ante la Inspección 15 de Trabajo cursó la investigación presentada por Sinaltrabavaria contra Bavaria S.A. por cierre de algunas plantas y presunto despido colectivo. Esta acción fue iniciada en septiembre de 2001 y fue resuelta a favor de la empresa, pues se consideró que no hubo despido, sino que los trabajadores se acogieron a un plan de retiro “voluntario”; tampoco en esta oportunidad se le dio importancia a las presiones y manipulaciones ejercidas para que los trabajadores se acogieran a este plan de retiro.

5.1 Cancelación del Registro Sindical de de SINALTRABAVARIA.

EN consideración a las consecuencias producidas por la presión a los trabajadores sindicalizados, el grupo empresarial procedió a solicitar, ante diversos juzgados, la cancelación de los registros sindicales de todas las juntas directivas inscritas de Sinaltrabavaria en el país, así:

- a) Juzgado 10° Laboral del Circuito, expediente N° 0569 de 2002, especial sumario laboral. Cancelación de la inscripción en el registro sindical de las seccionales Colombo Alemana, Colenvases, Santa Rosa de Viterbo, Manizales, Santa Marta, Ipiales, Honda, Maltería de Bogotá, Villavicencio, Pereira, Armenia, Litoral, Girardot, Neiva y Cúcuta, entre otras. Al respecto se dio un pronunciamiento a favor de la empresa, ordenando la cancelación de los registros sindicales.
- b) Juzgado 20° Laboral del Circuito, expediente N° 1018 de 2003, especial sumario laboral. Cancelación de la inscripción en el registro sindical de las seccionales de Sinaltrabavaria, dirección y ventas, Bogotá (Techo), Barranquilla y Cali, así como el comité seccional Cartagena. Hay decisiones que están apeladas por el sindicato y pendientes de definición.
- c) Juzgado 12° Laboral del Circuito, expediente N° 0832 de 2002, especial sumario laboral. Cancelación de la inscripción en el registro sindical de las seccionales de Sinaltrabavaria, Malterías Unidas y Duitama. Mediante

sentencia del 10 de octubre de 2003 el juzgado ordena la cancelación en el registro de estas seccionales, decisión ratificada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, sala laboral.

- d) El Ministerio de la Protección Social, mediante la resolución N°n001101 de 15 de marzo de 2004, declaró la pérdida de fuerza ejecutoria de las resoluciones que ordenaron la inscripción en el registro sindical de las seccionales Dirección y Ventas, y Bogotá de Sinaltrabavaria. Todo lo anterior tuvo lugar pese a existir, en los diferentes juzgados laborales del país, demandas de reintegro interpuestas por parte de aquellos trabajadores afectados con las arbitrariedades e injusticias de la aplicación de la política de arrasamiento de los sindicatos existentes al interior de la empresa. Pero aún más violatoria del derecho al trabajo, al mínimo vital y a la dignidad de los trabajadores, ha resultado ser la falta de garantías por parte del gobierno colombiano, pues aquellos que después de luchar cinco años por fuera de la empresa ganan el reintegro, al día siguiente encuentran que les son cancelados nuevamente sus contratos de trabajo, en aplicación de la misma estrategia y política. Lo que queda claro es que no se quieren sindicatos en estas empresas. Tal es el caso de: Sintracervezas, Sinaltrainbec, Serdan, Sintrapilsen. Tras desarticular los sindicatos, la empresa procede a contratar trabajadores que ella misma ha despedido, pero bajo la modalidad de cooperativas de trabajo asociado. Ello implica la supresión de salarios y prestaciones sociales, jornadas extensas, condiciones precarias de trabajo, imposibilidad de afiliarse a una organización sindical y la consecuente imposibilidad de acceder a

beneficios convencionales. Se ha llegado al extremo de proceder a los despidos sin cumplir con las cláusulas del convenio colectivo, argumentando que las mismas le resultan muy onerosas a la compañía.

La investigación realizada por el centro de estudios sindicales (Herrera, 2006), manifestó que el “plan exterminio” como se le conoce dentro de la historia sindical colombiana, ejecuto planes que exterminaron toda la estructura sindical, entre ellos está la penalización del derecho de expresión e información: consiste en que se va disminuyendo la tasa de sindicalización del sindicato, la empresa ordena quitar las carteleras sindicales y trata de evitar que la información sindical cumpla su objetivo, hasta el punto de cuestionar a través de tutela las comunicaciones del sindicato.

Por este medio incluso logró que se condenara a la organización sindical a una sanción económica y a su presidente a un arresto de 72 horas.

De igual forma, se apeló al aniquilamiento económico de Sinaltrabavaria: la empresa, a partir del año 2000, se negó a cumplir con la cláusula 4ª de la convención colectiva, lo que llevó a que la organización sindical demandara ante la justicia laboral el cumplimiento de lo adeudado –monto que alcanzaba los \$934 millones aproximadamente–.

Por otro lado, la empresa se negó también a efectuar el descuento de los aportes que cada afiliado hace a la organización sindical por su afiliación, a pesar de estar estipulado en la convención y en la ley.

También, los embargos de los bienes de Sinaltrabavaria: la libertad sindical, de acuerdo a los estándares de la Organización Internacional del Trabajo, incluye la posibilidad de que las organizaciones sindicales tengan el libre y autónomo manejo de los bienes que hacen parte de su patrimonio. Pero la empresa, a través de una demanda ejecutiva⁷ procedió a solicitar el embargo de algunos bienes de propiedad del sindicato, a causa de una supuesta deuda de éste con Bavaria, la cual ha sido cuestionada por falta de claridad en el cobro. Esta conducta de la empresa representa un acto de injerencia, prohibido por los convenios 87 y 98

de la OIT que, como ya se ha dicho, son de obligatorio cumplimiento por el gobierno de Colombia, y que además de hacer parte de la legislación interna, tienen rango constitucional.

Es así como la organización sindical ha tenido que soportar el desconocimiento de su derecho fundamental de asociación sindical consagrado legal, constitucional e internacionalmente, además de otras prácticas como la injerencia de la empresa –que se interpuso en la autonomía de la organización sindical al impugnar de manera injustificada la elección del comité ejecutivo de Sinaltrabavaria–, la negativa a negociar colectivamente, o la aplicación incorrecta –por parte de la empresa– del convenio colectivo pues se otorga los beneficios pactados (ascensos, bonificaciones y préstamos, entre otros) de manera preferente a trabajadores que no son miembros del sindicato. Igualmente, se ha dado la elaboración de listas negras, la denegación permanente de los permisos sindicales a los dirigentes, la negativa por parte de la jurisdicción ordinaria de reintegro de trabajadores despedidos por motivos antisindicales, y la intimidación a los trabajadores instándolos a firmar un pacto colectivo, el ofrecimiento de dinero a cambio y la obstrucción de la entrada de los dirigentes sindicales a las plantas de trabajo con el fin de evitar que asesoren a los trabajadores en momentos como ese. Además se han aplicado sanciones sin la presencia del sindicato, y se dio el desconocimiento de la convención colectiva al no conceder el 75% de la pensión al trabajador que con más de quince años de servicio y menos de veinte fuera retirado del servicio sin justa causa, al cumplir los 50 años de edad, tal y como se encontraba consagrado en el artículo 51. (Herrera, 2006)

5.2 Evaluación crítica de las razones que produjeron la cancelación del registro sindical de SINALTRABAVARIA.

De acuerdo con los datos del sistema SISLAB el número de trabajadores cobijados por convenciones colectivas paso de 129381 en el 2000 a 88.920 en el 2009, la cual coincide con los bajos niveles de creación de sindicatos nuevos y la cancelación de sindicatos existentes como fue el caso de sinaltrabavaria, la flexibilización laboral expresada en nuevas

formas de contratación, y un contexto económico que propende por la deslaborización de las relaciones de producción, pueden tomarse como elementos para explicar el declive de las convenciones colectivas.

En el caso concreto de Bavaria, la estrategia para ponerle fin a la negociación colectiva se utilizaron tres elementos:

- a) La flexibilización laboral expresada en nuevas formas de contratación, este esquema de contrato que se basó en contrato a término fijo, de tiempo igual o inferior a 3 meses fue creando una especie de nómina paralela de trabajadores no sindicalizados, que no tenían derecho a los beneficios de la convención colectiva.
- b) El contrato a término fijo fue el instrumento utilizado por la empresa para impedirle al trabajador afiliarse al sindicato.
- c) El plan de retiro voluntario: El plan de retiro voluntario fue otro de los instrumentos que utilizó la empresa para debilitar la organización sindical de los trabajadores cerveceros, aquí la empresa le hizo ofrecimiento económicos a los trabajadores para que se retiraran voluntariamente de la empresa, con indemnizaciones superiores en algunos casos a los planteados en la convención colectiva de trabajo, pero los trabajadores sindicalizados que se acogían a los planes de retiro voluntario, para su remplazo, se enganchaba a otro bajo la nueva forma de contratación contemplado en la ley 50 de 1990 .
- d) Los despidos masivos sin justa causa: para despedir sin justa causa, Bavaria montó un plan de cierre definitivo de algunas de sus plantas de producción de cerveza, y la fabricación y envasado de la cerveza el contrato con la cervecería leona, que en aquellos tiempos era propiedad de postobon. Este plan lo complementó dejando de comprar la malta en Colombia a los **campesinos** de Boyacá y **comenzó** a importarla de Alemania, de tal forma que los trabajadores cerveceros y malteros dejaron de producir malta, que es uno de los elementos básicos para la producción de la cerveza.

De este forma, estos tres elementos estratégicos, plan de retiro voluntario, cierre de fábrica con los correspondientes despidos y el nuevo esquema de contratación, debilitaron el sindicato, de tal forma que llegó un momento en que los trabajadores no sindicalizados eran la gran mayoría y los trabajadores sindicalizados eran una minoría, situación que los condujo a perder el derecho de negociación colectiva y a la cancelación definitiva del registro sindical, que entre otras cosas fue solicitado por la empresa Bavaria a la oficina jurídica del ministerio del trabajo, situación que selló el derecho legal de sinaltrabavaria a negociar el pliego de peticiones en representación de todos los trabajadores cerveceros y malteros de Colombia.

5.3 Análisis crítico de las razones del Grupo Empresarial Bavaria para la extinción de sindicatos.

El fondo de este conflicto es económico porque en la convención colectiva estaban planteados los beneficios económicos que los trabajadores cerveceros y malteros habían conquistado en los últimos 40 años. Esta convención contenía beneficios médicos para los familiares (padres, hijos, esposa), primas extralegales, auxilio de educación, para los hijos y para el mismo trabajador, el salario de ingreso era 2 ½ salarios mínimos, alimentación durante todas las jornadas, una escala de ascenso, permisos sindicales permanentes y otros beneficios. Todos estos logros se habían alcanzado por medio de la negociación colectiva como fuente de derecho.

El cierre de empresas, el plan de retiro voluntario, las nuevas formas de contratación, el despido sin justa causa, el cierre de empresas y la alianza con otras compañías, fue una agresiva estrategia implementada por Bavaria, y orientada a liquidar la organización sindical, y debilitando a el sindicato se podía poner fin legalmente al derecho de negociación colectiva.

Como se puede apreciar, la ley 50 de 1990, flexibilizó el contrato individual, situación que tuvo serias consecuencias en el derecho colectivo del trabajo y, más concretamente en el derecho de negociación, que nació a la vida jurídica como instrumento para lograr justicia a

EFECTOS DE LA LEY 50 DE 1990 SOBRE EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

favor de los trabajadores y la paz en las relaciones de trabajo entre el empleador y el trabajador.

CONCLUSIONES

La estabilidad laboral es uno de los principios constitucionales de mayor relevancia en las relaciones laborales, por su impacto social, ya que al ser el trabajo la fuente de ingresos necesarios para la subsistencia individual o del grupo familiar, se hace necesario que el Estado ponga en marcha políticas de empleo, que garantice a los ciudadanos el acceso a unos ingresos dignos y justos, lo que a la postre se refleja en la economía del país y el propio desarrollo social, que además impacta directamente el sistema de seguridad social.

El principio de estabilidad laboral ha sufrido las consecuencias de la globalización de la economía, la flexibilización y desregulación del derecho laboral, por ello el concepto de estabilidad ha cambiado pues dentro de un modelo económico proteccionista la estabilidad se configuraba como la permanencia en el empleo, que implica la posibilidad de mantenerse vinculado con una misma empresa por un largo tiempo, esto se lograba en la medida en que era muy poca la rotación en los empleos; pero en la época contemporánea la industria se mueve acorde a las necesidades del momento por lo que las relaciones laborales han de ajustarse a dichas exigencias y hay mayor rotación en los puestos de trabajo, en consecuencia el concepto de estabilidad sufre una fuerte alteración por lo que se considera estable a quien circula de un trabajo a otro con cierta facilidad, es decir hablamos de la estabilidad dentro del mercado laboral, y no sujeto a un empleo determinado.

Por último, luego de hacer un diagnóstico mediante un estudio de caso, realizado al Sindicato Cerveceros y Malteros de Colombia y su impacto provocado por la modificación de las relaciones laborales propuestas por la Ley 50 de 1990, es evidente que, la progresividad económica de los trabajadores se ha visto vulnerada durante las últimas décadas, quizás por la excusa de una mayor inversión extranjera que reduzca los costos laborales a la empresa. Lo que afirma, que el Estado Social de Derecho está en crisis en cuanto a la protección de los trabajadores, y aún más en su capacidad de negociación colectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Artra. (2012). Evolucion del Trabajo Autonomo en Uruguay. *4° Congreso de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo* (págs. 1-38). Mendoza, Argentina: Artra. Obtenido de www.adapt.it/boletinespanol/docs/castello_ba.pdf
- Colombia, Congreso Nacional. (28 de Diciembre de 1990). Ley 50 . *Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: Diario Oficial No. 39.618.
- Estupiñan, M. (2008). *Manual de derecho laboral*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Ferrajoli, L. (1999). *Derechos y garantías la ley del mas debil*. Madrid, España: Trotta.
- Gamboa, J. (2013). *Código Laboral: sustantivo del trabajo y procedimiento laboral Anotado*. Bogotá: Leyer.
- García, L. F. (2011). La incidencia del concepto Estado de Derecho y Estado Social de Derecho en la independencia Judicial. *Revista Prolegómenos*, 181 - 193. Recuperado el 20 de Abril de 2014, de http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/incidencia-concepto-estado-derecho-estado-social-derecho-independencia-judicial/id/54655444.html
- García, M. A. (1985). *Curso de Derecho del Trabajo*. Bogotá: Editorial temis.
- Herrera, É. (2006). Informe sobre casos emblemáticos de violación a la libertad sindical de trabajadoras y trabajadores sindicalizados en Colombia. *Revista de la Escuela Nacional Sindical*, 5-50.
- Legislación Económica. (1997). El derecho laboral ante las situaciones de crisis empresarial. *Actualidad laboral*, 4-12.
- Luis Arango, C. L. (1999). *Globalización, Apertura económica y Relaciones Industriales en América Latina*. Bogotá: Utópica Ediciones.

Navarro, J. B. (2001). *Autonomía de la voluntad y Derecho laboral*. Lima: Universidad Católica de Valparaíso.

Ochoa, B. (1991). *Reforma Laboral Análisis Crítico*. Bogotá: Rodríguez Quiro Editores.

Odero, A. (1995). *Derecho sindical de la OIT : normas y procedimientos*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (03 de Junio de 1983). *ilo.org*. Obtenido de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C154

Óscar Ermida, Ó. H. (2003). Crítica de la subordinación. *Revista española de derecho del trabajo*, 167-190. Recuperado el Septiembre de 2014, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=495585>

Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2010). *Red-DESC*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2014, de http://www.iie.org/ihrip/circulo_derechos/15Modulo10.pdf

Rojo, E. C. (2004). La Parasubordinación o Trabajo Autónomo Económicamente Dependiente El Empleo en las Fronteras del Derecho del trabajo. *Revista laboral Chilena* , 68 s. .

Sabariégos, J. (13 de Mayo de 2011). *web.ua.es*. (U. d. Alicante, Ed.) Recuperado el 29 de Agosto de 2014, de <http://web.ua.es/es/revista-geographos-giecryal/documentos/articulos/no-6-2011-art-sabariégos.pdf?noCache1305455478723>

Segrera, Y. (2005). Alcances del derecho de asociación en Colombia. *Revista de Derecho Universidad del Norte*, 23, 171-212. Recuperado el 10 de Diciembre de 2014, de <http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/23/6%20Alcances%20del%20derecho%20de%20asociacion%20en%20Colombia.pdf>

Wolkmer, A. (2003). *Introducción al Pensamiento Jurídico Crítico*. Bogotá: ILSA.

